



# Concepto 061811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000061811\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000061811

Fecha: 22/02/2021 10:52:35 a.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEOS. Supresión o modificación de Empleos Ofertados en Convocatoria a concurso y modificación del manual de funciones. Modificación del manual de funciones. Supresión de empleos provistos en período de prueba RAD.: 20219000088932 del 18-02-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual afirma que existe una posibilidad de que un empleado en período de prueba sea nombrado en medio de un proceso de reestructuración de la planta, cambios en los cargos de la entidad en la que gano el concurso o modificaciones en el cargo que está en período de prueba; que de darse el caso anterior, existen dos circulares conjuntas y un decreto que regularía las acciones tendientes a determinar si el cargo en período de prueba puede o no ser modificado; que, frente a esta situación, la circular conjunta 074 de 2009, la circular conjunta 004 de 2011 y el decreto 1083 de 2015, plantean soluciones contradictorias respecto al proceder en este tipo de casos.

Con base en las anteriores afirmaciones formula que serán resueltas así:

1.- Respecto a la solicitud de que se le aclare que procede en el caso anteriormente mencionado, es decir, ante la posibilidad de que un empleado en período de prueba sea nombrado en medio de un proceso de reestructuración de la planta, cambios en los cargos de la entidad en la que gano el concurso o modificaciones en el cargo que está en período de prueba; que de darse el caso anterior, existen dos circulares conjuntas y un decreto que regularía las acciones tendientes a determinar si el cargo en período de prueba puede o no ser modificado; que, frente a esta situación, la circular conjunta 074 de 2009, la circular conjunta 004 de 2011 y el decreto 1083 de 2015, plantean soluciones contradictorias respecto al proceder en este tipo de casos.

Al respecto es pertinente precisar, que los tres actos administrativos regulan situaciones distintas, como se podrá verificar a continuación:

Circular Conjunta No. 74 del 21 de octubre de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

"En cumplimiento al mandato constitucional contenido en los Artículos 125 y 130, que disponen la provisión de empleos a través de procesos de selección por mérito, a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, y en desarrollo del Artículo 11 de la Ley 909 de 2004, que asigna a ésta funciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera y en ejercicio de la función preventiva de la Procuraduría General de la Nación, se les solicita a los representantes legales que aún no han enviado o no han actualizado la información relativa a la oferta pública de los empleos de carrera -OPEC-, reportarla a la CNSC, al igual que la relativa a los empleos que se encuentren en vacancia definitiva, incluidos los provistos a la fecha con nombramientos provisionales, indicando en este último caso, el día de posesión de los servidores que los

ocupan.

Cabe anotar que las entidades no podrán suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, ni podrán modificar los manuales de funciones y requisitos de los mismos antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles.

Se recuerda que la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal o quien haga sus veces, en aplicación del Código Único Disciplinario, Ley [734](#) de 2002.

Las Procuradurías del nivel territorial, en ejercicio de su función de control preventivo de gestión, desarrollarán las acciones pertinentes para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente circular."

Se evidencia del texto de la circular transcrita que, a través de la misma, se les solicita a los representantes legales que aún no han enviado o no han actualizado la información relativa a la oferta pública de los empleos de carrera -OPEC-, reportarla a la CNSC, al igual que la relativa a los empleos que se encuentren en vacancia definitiva, incluidos los provistos a la fecha con nombramientos provisionales, indicando en este último caso, el día de posesión de los servidores que los ocupan.

Además, prohíbe a las entidades, suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, les prohíbe modificar los manuales de funciones y de competencias laborales de estos mismos empleos, antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles; y recuerda que, la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal, o quien haga sus veces, en aplicación del Código Único Disciplinario, Ley [734](#) de 2002.

Por otra parte, la Circular Conjunta [004](#) de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala los "Lineamientos para la adopción y modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales y para la expedición de las certificaciones laborales dirigidas a la CNSC.", tema sobre el cual dispone:

"El Manual se debe adoptar por Resolución del jefe del organismo o entidad, con base en los estudios que adelante la unidad de personal para la adopción, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y, por ser un acto de contenido general, deberá ser publicado en la página Web de la respectiva institución.

Igualmente, para la modificación de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, se debe atender lo dispuesto en la Circular Conjunta [074](#) del 21 de octubre de 2009, suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en uno de sus apartes contempla la limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de competencias laborales de aquellos cargos que se encuentren en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan mas aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia; lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el Artículo [40](#) del decreto [1227](#) de 2005 que busca garantizarle al servidor que va a desarrollar las funciones del empleo para el cual concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para el desempeño del cargo.

Se recomienda a los jefes de los organismos y entidades, previamente a iniciar un proceso de selección, revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales, cuando a ello haya lugar, antes de remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil la oferta de empleos vacantes, con el fin de garantizar que en el proceso se apliquen las pruebas requeridas y pertinentes para medir las competencias de los aspirantes.

De otra parte, y con el fin de evitar el rechazo de aspirantes en los procesos de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil, los jefes de personal al certificar la experiencia deberán tener en cuenta las condiciones señaladas en el decreto ley [785](#) de 2005 y [2772](#) de 2005, es decir deberán identificar con precisión nombre o razón social de la entidad o empresa, tiempo de servicio y relación de funciones desempeñadas en el cargo o cargos ocupados por el servidor que la requiera.

Para el cumplimiento de las instrucciones impartidas en la presente Circular podrán contar con la asesoría de la Dirección de Desarrollo Organizacional del departamento Administrativo de la Función Pública, con quienes se podrán comunicar a los teléfonos: 2437109 - 5610395 y al

correo electrónico [dorganizacional@dafp.gov.co](mailto:dorganizacional@dafp.gov.co).

Dispone que, el Manual se debe adoptar por Resolución del jefe del organismo o entidad, con base en los estudios que adelante la unidad de personal para la adopción, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de requisitos y, por ser un acto de contenido general, deberá ser publicado en la página Web de la respectiva institución; para su modificación, se debe atender lo dispuesto en la Circular Conjunta 074 del 21 de octubre de 2009, suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en uno de sus apartes contempla la limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de competencias laborales de aquellos cargos que se encuentren en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia. Es decir, garantiza la prohibición que consagra la Circular Conjunta 074 de 2009, frente a la modificación del manual de funciones en las condiciones anotadas.

Ahora bien, el Decreto 1083 de 2015, en cuanto a los Artículos citados y transcritos señalan:

*"ARTÍCULO 2.2.6.27 Supresión de empleo provisto con empleado en periodo de prueba.* Cuando se reforme total o parcialmente la planta de empleos de una entidad y sea suprimido el cargo que ejerza un empleado sin derechos de carrera que se encuentre en período de prueba, este deberá ser incorporado al empleo igual o equivalente que exista en la nueva planta de personal. Igualmente, cuando los empleos de la nueva planta, sin cambiar sus funciones, se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación, los empleados en período de prueba deberán ser incorporados sin exigírseles nuevos requisitos, por considerarse que no hubo supresión de los empleos.

En estos casos los empleados continuarán en período de prueba hasta su vencimiento.

De no poder efectuarse la incorporación a un empleo igual o equivalente, el nombre de la persona se reintegrará, mediante resolución motivada proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la lista de elegibles en el puesto que corresponda, si ésta aún estuviere vigente."

Se puede apreciar del texto de la disposición transcrita que, la misma, regula la supresión de empleos provistos con empleado en período de prueba y señala los derechos que tienen dichos empleados en caso de supresión de su empleo con motivos de reforma total o parcial de la planta de personal de una entidad del Estado.

Por otra parte, el Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

*"ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba.* El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso."

Esta disposición regula los derechos del empleado nombrado en período de prueba, y mientras dura dicho período de prueba.

Conforme a lo expuesto y atendiendo la inquietud planteada, es procedente concluir que, los tres actos administrativos a los cuales se refiere regulan materias distintas, cada una con soluciones particulares y concretas, sin que existan planteamientos contradictorios.

Es así como, la Circular Conjunta No. 74 del 21 de octubre de 2009 de la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, regula la "Obligación de los Representantes Legales de las Entidades Públicas de Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-", y además, prohíbe a las entidades, suprimir empleos reportados y que ya han sido ofertados a los aspirantes, les prohíbe modificar los manuales de funciones y de competencias laborales de estos mismos empleos, antes de su provisión y hasta cuando el servidor nombrado supere el período de prueba, o que no existan más aspirantes en la lista de elegibles; y recuerda que, la omisión de esta obligación legal puede acarrear sanción disciplinaria al representante legal, o quien haga sus veces, en aplicación del Código Único Disciplinario, Ley 734 de 2002.

Mientras que la Circular Conjunta No. 0004 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece los “Lineamientos para la adopción y modificación del manual específico de funciones y de competencias laborales y para la expedición de las certificaciones laborales dirigidas a la CNSC.”, y consagra que cuando se trate de su modificación, se debe atender lo dispuesto en la Circular Conjunta 074 del 21 de octubre de 2009, suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en uno de sus apartes contempla la limitación o prohibición de modificar el contenido funcional y la descripción de competencias laborales de aquellos cargos que se encuentren en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia.

Por último, el Decreto 1083 de 2015 en los Artículos a los cuales se refiere, se evidencia que el Artículo 2.2.6.27 regula lo relacionado con los derechos del empleado nombrado en período de prueba, en caso de ser suprimido el cargo que viene desempeñando; y en su Artículo 2.2.6.29, regula los derechos del empleado nombrado en período de prueba, y mientras dura dicho período de prueba.

De tal suerte, que cada uno de los actos administrativos anteriormente indicados, en lo pertinente con la inquietud planteada, regula materias distintas, sin que existan contradicciones entre los mismos.

2.- En cuanto a la consulta si de las circulares 074 de 2009, la 0004 de 2011, y las disposiciones analizadas del Decreto 1083 de 2015, cuál sería el de aplicabilidad si un empleado en periodo de prueba se le debe modificar o suprimir el cargo, se precisa que, en este caso, se aplica el Artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015, que establece los derechos del empleado nombrado en período de prueba, en caso de ser suprimido el cargo que viene desempeñando.

3.- Respecto a la consulta sobre cuál de los tres actos antes mencionados tendría mayor validez, se precisa, que cada uno de dichos actos, tanto la Circular 074 de 2009, como la Circular 0004 de 2011, y los Artículos 2.2.6.27 y 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, tiene su propia validez frente a la materia particular que cada acto administrativo regula, sin que sea procedente contemplar una mayor validez de alguno de ellos en relación con los otros.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-12-20 06:38:57*