Función Pública

Concepto 077301 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000077301

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000077301

Fecha: 04/03/2021 02:41:14 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Período de prueba. Estado de emergencia económica, social y ecológica COVID 19. PLANTA DE PERSONAL. Grupos internos de trabajo. Designación de coordinador del grupo interno de trabajo. EMPLEO. Caracterización de servidores públicos para la prestación del servicio presencial en estado de emergencia sanitaria generada por el COVID 19. RAD. 20219000068612 del 09 de febrero de 2021.

Acuso recibo de la comunicación de la referencia, mediante la cual formula varios interrogantes relacionados con el período de prueba, al respecto y con el fin de atender su solicitud, se proviene a efectuar las siguientes consideraciones de carácter general, y al final se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos:

El Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone:

«ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.» (Subrayado nuestro)

De conformidad con la norma en cita, el período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo, durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Ahora bien, acerca del de un contratista para ser coordinador de un equipo de trabajo, la Ley 489 de 1998, regula lo relacionado con planta global y grupos de trabajo, señala:

«ARTICULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad,

su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.»

Conforme a la normativa, la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global. Pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización. Este tipo de planta detalla los empleos requeridos para el cumplimiento de sus funciones. Sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Dada la flexibilidad de la planta se permite la creación de grupos internos de trabajo, de carácter transitorio o permanente. Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

El Decreto 2489 de 2006 en su artículo 8 determina la conformación de los grupos internos con mínimo 4 empleados destinados a cumplir las funciones, establecidas en el acto de creación (resolución), relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente. El Decreto 304 de 2020 en su artículo 15 fija el reconocimiento por coordinación para quien desempeñe dicha labor en cada grupo de trabajo. La norma en cita, establece:

«ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.»

El acto administrativo que cree el o los grupos internos de trabajo debe indicar entre otras, las tareas y/o responsabilidades a desarrollar (transitorias o permanentes), el número de integrantes y la designación del coordinador quien, podrá ser un empleado de cualquier nivel (asistencial, técnico, profesional, asesor o directivo), tendrá derecho a percibir la prima de coordinación solo si su empleo pertenece a un nivel distinto del directivo o asesor. En este entendido, las funciones asignadas como coordinador corresponden a una asignación de funciones. Figura determinada por el artículo 2.2.5.5.52 del Decreto 1083 de 2015 como la potestad de la entidad para adicionar funciones a determinado empleado, siempre y cuando se relacionen con la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo enmarca la Corte Constitucional en sentencia T-105 de 2002.

Por otro lado, frente prohibición u obligatoriedad para que las personas nombradas en período de prueba no puedan realizar trabajo en casa, el Gobierno Nacional en la materia expidió el Decreto 538 de 2020[1], en el cual se dispuso lo siguiente en el capítulo II sobre la GARANTÍA Y PROTECCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD PARA LA ATENCIÓN DEL COVID19", a saber:

«ARTÍCULO 9. Llamado al talento humano para la prestación de Servicios de salud. Durante el término de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, todo el talento humano en salud en ejercicio o formación, estará preparado y disponible y podrá ser llamado a prestar sus servicios, para reforzar y apoyar a los prestadores de servicios de salud del país. El acatamiento a este llamado será obligatorio.

Está exceptuado de presentarse al llamado, el talento humano en salud que acredite:

a. Ser mujer en estado de embarazo.

b. Ser padre o madre cabeza de familia con hijos menores de edad, cuidador de adultos mayores o de persona en condiciones de discapacidad.

c. Ser padre o madre de un mismo núcleo familiar, cuando ambos ostentan profesión u ocupación del área de la salud y tengan hijos menores de edad.

d. Tener 70 o más años.

e. Tener una enfermedad crónica o condición que represente un alto riesgo para el contagio de Coronavirus COVID-19, salvo casos de fuerza mayor concertados entre la persona y el prestador. (...)»

Durante la permanencia de la Emergencia Sanitaria generada por el coronavirus (COVID-19), se exhorta a todo el talento humano en salud en ejercicio o en formación, a estar preparado y disponible para ser llamado a prestar sus servicios, para reforzar y apoyar a los prestadores de servicios de salud del país, sin embargo, se encuentran exceptuados de esta obligación, entre otros, las mujeres en estado de embarazo, el padre o madre cabeza de familia con hijos menores de edad, cuidador de adultos mayores o de persona en condiciones de discapacidad, ser padre o madre de un mismo núcleo familiar, cuando ambos ostentan profesión u ocupación en el área de salud y tengan hijos menores de edad.

El Ministerio de Salud y protección Social expidió la circular externa 100-009 de 2020 del 07 de mayo de 2020, en la cual en su literal A) dispuso lo siguiente:

«2. Caracterizar, a iniciativa de los servidores y contratistas de la entidad, a aquellas personas que manifiesten tener patologías de base como factor de riesgo, tales como:

a) Diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial - HTA, accidente cerebrovascular, VIH, cáncer, uso de corticoides o inmunosupresores, enfermedad pulmonar obstructiva crónica - EPOC.

b) Mujeres en estado de embarazo.

c) Personas mayores de 60 años.

d) Las demás definidas en el anexo técnico del protocolo general de bioseguridad.

En dichos casos, se recomienda a las entidades extender la modalidad de trabajo en casa aún superado el periodo de aislamiento preventivo obligatorio.»

De manera que, en las entidades u organismos se deberá realizar una caracterización de aquellos servidores o contratistas que manifiesten tener patologías de base como factor de riesgo como diabetes, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, cáncer, entre otros, así como también, mujeres en estado de embarazo, personas mayores de 60 años y las demás definidas en el protocolo de bioseguridad, en todo caso, se recomienda que en los casos señalados, las entidades extiendan la modalidad de trabajo en casa aún superado el período de aislamiento preventivo.

Es importante precisar que la Directiva Presidencial 07 del 27 de agosto de 2020, aplicable para organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, cuyo asunto es el retorno gradual y progresivo de los servidores públicos y contratistas a las actividades laborales y de prestación de servicios de manera presencial, señaló:

«En el mes de mayo el Gobierno nacional avanzó hacia un aislamiento obligatorio preventivo inteligente, para preservar la vida, la salud en conexidad con la vida y la vida productiva del país y de sus habitantes.

En tal medida, mediante la Directiva Presidencial 03 del 22 de mayo de 2020 se exhortó a las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional para que procuraran, hasta el mes de agosto del presente año, prestar sus servicios presenciales hasta con un 20% de sus servidores y contratistas, de tal manera que el 80% restante continuara realizando su trabajo bajo la modalidad del trabajo en casa, sin afectar la prestación de los servicios a cargo del Estado o el cumplimiento de las funciones públicas.

Ahora bien, en el marco de la emergencia sanitaria, en el mes de septiembre de 2020 entraremos en una etapa de aislamiento selectivo, con mayor reactivación y recuperación de la vida productiva del país, que tendrá como pilares nuestra disciplina social, el distanciamiento físico individual y una cultura ciudadana de autorresponsabilidad y autocuidado, los servidores públicos y los contratistas del Estado estamos llamados a liderar y apoyar de forma responsable, diligente, comprometida, y consecuente las medidas que se adopten, en aras de superar de la mejor manera la situación que se ha derivado a causa de la pandemia por el nuevo Coronavirus COVID-19.

Para facilitar la transición gradual y progresiva en la prestación presencial de los servicios a cargo de las entidades públicas del orden nacional, los representantes legales de las entidades, con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Resolución 666 del 24 de abril del 2020 y los particulares adoptados por cada entidad, deberán:

1. Retomar de forma gradual y progresiva el trabajo presencial, para lo cual a partir del mes de septiembre de 2020 las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional procurarán prestar sus servicios de forma presencial hasta con un 30% de sus servidores y contratistas, de tal manera que el 70% restante continúe realizando trabajo en casa.

2. Adoptar en lo posible, y de acuerdo con las necesidades del servicio, horarios flexibles que eviten aglomeraciones en las instalaciones de la entidad y en el servicio de transporte público.

3. Habilitar los parqueaderos de la entidad para que las personas que lo deseen puedan trasladarse a la oficina en bicicleta y tengan en donde guardarlas.

Las entidades que cumplan funciones o actividades estrictamente necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19, o para garantizar el funcionamiento de los servicios del Estado que deben prestarse de manera presencial, no estarán sujetas a lo señalado en el numeral 1.

Las entidades públicas del orden nacional deberán continuar con el cumplimiento estricto de los protocolos de bioseguridad e implementarán acciones para el bienestar de los servidores públicos y contratistas, que permitan garantizar la prestación del servicio y, ante todo, preservar la vida y la salud en conexidad con la vida.

En igual medida, exhorto a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, a los organismos de control y a las entidades territoriales a adoptar las directrices que se imparten en la presente Directiva, permitiendo el retorno a las actividades presenciales de los servidores públicos y contratistas, y seguir garantizando la prestación de los servicios y el cumplimiento de funciones públicas, todo con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.»

De acuerdo con la Directiva Presidencial 07 de 2020, para facilitar la transición gradual y progresiva en la prestación presencial de los servicios a cargo de las entidades públicas del orden nacional, los representantes legales de las entidades, con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social en la Resolución 666 del 24 de abril del 2020 y los particulares adoptados por cada entidad, deberán retomar de forma gradual y progresiva el trabajo presencial, para lo cual a partir del mes de septiembre de 2020, las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del orden nacional procurarán prestar sus servicios de forma presencial hasta con un 30% de sus servidores y contratistas, de tal manera que el 70% restante continúe realizando trabajo en casa, adoptando en lo posible, y de acuerdo con las necesidades del servicio, horarios flexibles que eviten aglomeraciones en las instalaciones de la entidad y en el servicio de transporte público.

En igual medida, exhortó a las demás ramas del poder público, a los entes autónomos, a los organismos de control y a las entidades territoriales a adoptar las directrices que se imparten en la presente Directiva, permitiendo el retorno a las actividades presenciales de los servidores públicos y contratistas, y seguir garantizando la prestación de los servicios y el cumplimiento de funciones públicas, todo con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Teniendo en cuenta que el propósito de la Directiva Presidencial es el retorno gradual a las actividades presenciales de los servidores públicos y

contratistas, para continuar garantizando la prestación de los servicios y el cumplimiento de las funciones públicas, con sujeción a los protocolos de bioseguridad adoptados por el Ministerio de la Protección Social, en criterio de esta Dirección Jurídica, serán las diferentes entidades, las que, de acuerdo con las condiciones que se estén presentando en el municipio correspondiente, decidan la forma en que se acogerán y adoptarán las directrices de dicha directiva.

Así las cosas, se colige que la entidad a la que presta sus servicios es la única facultada para determinar cuáles de sus servidores públicos pueden prestar sus servicios desde trabajo en casa o en las instalaciones de la Entidad, y la forma como se pueden cumplir con las funciones propias del cargo; Pues es la única que conoce de manera cierta la forma como se cumplen las mismas y la situación particular de su personal. En desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

1. Existen algunos parámetros legales para dar la inducción a un empleado nombrado en período de prueba, en cuanto a tiempo que deben dedicar para capacitar al empleado para el desempeño de sus funciones.

R/. De conformidad el artículo 2.2.6.24 del Decreto 1083 de 2015, el período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo, durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

2. El empleado nombrado en período de prueba tiene algún recurso en caso de que no se le realice inducción alguna a su labor.

R/. Este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016[2], carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como entre de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los Jueces de la República.

3. Puede un contratista ser el coordinador de las labores encargadas a un empleado nombrado en período de prueba.

4. Puede un contratista revisar las labores encargadas a un empleado nombrado en período de prueba.

R/. El acto administrativo que cree el o los grupos internos de trabajo debe indicar entre otras, las tareas y/o responsabilidades a desarrollar (transitorias o permanentes), el número de integrantes y la designación del coordinador quien, podrá ser un empleado de cualquier nivel. En consecuencia, no será viable que un contratista sea el coordinador de un grupo de trabajo.

5. Teniendo en cuenta que estamos en un período de anormalidad por la pandemia de la COVID 19, existe alguna prohibición u obligatoriedad para que las personas nombradas en período de prueba no puedan realizar trabajo en casa.

R/. La entidad a la que presta sus servicios es la única facultada para determinar cuáles de sus servidores públicos pueden prestar sus servicios desde trabajo en casa o en las instalaciones de la Entidad, y la forma como se pueden cumplir con las funciones propias del cargo; Pues es la única que conoce de manera cierta la forma como se cumplen las mismas y la situación particular de su personal. En desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. *“Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”*

2. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

---

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 07:48:27