



Concepto 247501 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000247501

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000247501

Fecha: 14/07/2021 02:13:50 p.m..

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO - PERIODO DE PRUEBA, MOVIMIENTOS DE PERSONAL - traslado o reubicación. RAD N° 20219000473012 del 14 de junio de 2021.

Acuso recibo de su comunicación, mediante la cual consulta lo siguiente:

1). *Se pueden trasladar o realizar movimientos de personal de funcionarios nombrados en periodo de prueba.*

2). *En el momento que ameriten movimientos en la planta de cargos tales como traslados y reubicaciones, serían de preferencia para superar dicha situación los empleados de carrera sobre aquellos que se encuentran en periodo de prueba, teniendo en cuenta los derechos a los que se refiere el Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015?*

3) *Con fundamento en la planta global, la administración puede reubicar el cargo de un funcionario en periodo de prueba, donde habiendo sido nombrado en el nivel jerárquico de profesional universitario grado 2.*

4). *¿En el caso que del examen médico de un funcionario en periodo de prueba, surjan recomendaciones del médico laboral y/o salud y seguridad en el trabajo de la misma institución donde labora, en el sentido que dicho funcionario presenta preexistencias para algunas actividades que implica la atención de un grupo de riesgo en específico, y el empleador omita dicha recomendación, y en lugar de ello, disponga el traslado del funcionario a áreas de la entidad que podrían afectar su salud, cuál sería el proceder el funcionario para la salvaguarda de su bienestar y su salud?*

5). *En el evento que se disponga en una entidad pública el traslado que se encuentra en periodo de prueba, bajo el argumento de las necesidades del servicio, y amparándose en la planta global, cual serían el procedimiento para oficializar dicho traslado y notificación al empleado en periodo de prueba.*

6). *Un funcionario en periodo de prueba puede ser evaluado, en base a compromisos distintos a los concertados por el evaluador en su periodo*

de prueba.

7). Una persona en periodo de prueba a la que el empleador no le suministra elementos de trabajo, ni puesto de trabajo para el desempeño de sus funciones, a pesar de solicitarlo a sus superiores, cuales el paso a seguir para lograr que se le proporcione el puesto de trabajo y elementos de trabajo para la debida ejecución de sus funciones.

En atención a la misma me permito indicarle:

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.6 Comunicación y término para aceptar el nombramiento. El acto administrativo de nombramiento se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos, indicándole que cuenta con el término de diez (10) días para manifestar su aceptación o rechazo.

(...)

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.

"ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en período de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa. (...)"

Por lo que la persona no inscrita en carrera administrativa que ha sido seleccionada por concurso de méritos será nombrada en período de prueba por un término de 6 meses, finalizado el período deberá obtener calificación satisfactoria con el fin de obtener los derechos de carrera administrativa.

En cuanto a realizar un traslado o reubicación en período de prueba el Artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015¹, señala:

"ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en período 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. (Subrayado fuera del texto)".

De acuerdo con lo anterior, y dando contestación a su primera, segunda y tercera consulta, no resulta viable que durante el período de prueba se realice un movimiento o asignen funciones adicionales a las que se establecieron en la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo, razón por la cual en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que no es procedente reubicar o trasladar hasta tanto se culmine satisfactoriamente el período de prueba.

En consecuencia, la persona seleccionada por un concurso de méritos no podrá hacer uso de los derechos carrera hasta tanto no apruebe el período de prueba con calificación satisfactoria y sea inscrito en el registro de carrera administrativa, así mismo durante el período de prueba no se le puede trasladar o reubicar por las razones anteriormente descritas.

En cuanto al examen médico de ingreso para tomar posesión cargo, el Decreto 1083 de 2015², dispone:

"ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión." (Resaltado fuera de texto).

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas."

De conformidad con la normativa transcrita, se tiene que para efectuar un nombramiento y ejercer el empleo, se deben cumplir entre otros requisitos, tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora y con ello proceder a efectuar el nombramiento y posesión en el empleo respectivo.

Así mismo, corresponde al jefe de la unidad de personal verificar el cumplimiento de los requisitos para el desempeño del cargo, por lo tanto, un empleado público debe reunir los requisitos que exige el Artículo 2.2.5.1.4 del decreto 1083 de 2015, para que se expida el acto administrativo de nombramiento y poderlo posesionar.

Así las cosas, dando contestación a su consulta numera 4, como se explicó anteriormente, una persona en periodo de prueba no puede ser realizar ningún tipo de movimiento.

Respecto a su quinta consulta, como se indicó, una persona adquiere los derechos de carrera administrativa una vez apruebe con calificación satisfactoria el periodo de prueba y no antes, aunque si es viable una asignación de funciones por las necesidades del servicio.

En cuanto a su sexta consulta, no es de nuestra competencia pronunciarnos al respecto, por cuanto es la Comisión Nacional del Servicio Civil dentro de sus funciones realizar el sistema de evaluación en empleo de carrera administrativa y periodo de prueba.

Finalmente y dando contestación a su consulta séptima, la administración deberá velar por la entrega de los elementos de trabajo en este caso equipos de cómputo a los servidores públicos, de conformidad con el Artículo 34 de la Ley 734 de 2002, y este se comprometerá a utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, en forma exclusiva para los fines a que están afectos, por lo que es una obligación de la administración la entrega de los bienes necesarios para la óptima realización de su trabajo.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:34:53