



Función Pública

Concepto 161571 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000161571

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000161571

Fecha: 29/04/2022 04:55:35 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Periodo de prueba. CARRERA ADMINISTRATIVA. Periodo de prueba. Radicación No. 20222060154102 de fecha 05 de Abril de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

“tengo la siguiente inquietud soy empleado público con derechos de carrera, inscrito en el RPCA desde hace 3 años, actualmente acabo de ganar otro concurso donde fui el único que lo superó la pregunta es la siguiente: ¿si empiezo mi periodo de prueba en la nueva entidad, puedo renunciar a esta antes de que finalice los 6 meses del periodo de prueba y regresar a mi antiguo empleo sin que eso implique la pérdida de mis derechos de carrera? o sin que me traiga inconvenientes de cualquier índole? quisiera saber que norma rige el hecho de que yo pueda renunciar antes de finalizar el periodo de prueba y regresar a mi antiguo empleo sin ningún inconveniente. Gracias...”

Me permito manifestarle lo siguiente:

Con relación al nombramiento en período de prueba, la Ley [909](#) de 2004, establece lo siguiente:

ARTÍCULO [31](#). “Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende:

(...)

Período de prueba. “La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional (...)

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 [2.2.6.24](#) 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 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción al registro público.

Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

(...)

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. (...)”

Así las cosas, tenemos que los empleados con derechos de carrera administrativa que participan en un concurso de méritos en otra entidad, tienen derecho a conservar su empleo mientras superan el período de prueba y se produce la calificación del mismo; por tal razón será procedente declarar la vacancia temporal del empleo del cual son titulares, y podrán continuar con la titularidad del cargo, hasta tanto adquieran derechos sobre el nuevo empleo, con la respectiva calificación o cuando presenten renuncia al cargo que ejercían en período de prueba.

Además el mismo Decreto 1083 de 2015, establece:

ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.»

Por lo tanto, la vacancia temporal es un derecho que le asiste al empleado inscrito en carrera del sistema general, para ir en período de prueba a otro empleo también del sistema general.

Sobre el mismo tema, me permito citar el concepto emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con radicado 009273 del 8 de julio de 2008, mediante el cual se pronuncia sobre la solicitud de declaratoria de vacancia temporal de empleo del sistema general de carrera en el que se ostentan derechos de carrera, por nombramiento en período de prueba en empleo de carrera perteneciente a un sistema especial o específico, el cual concluye así:

«Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Comisión Nacional del Servicio Civil conceptúa que es procedente la declaratoria de vacancia temporal de un empleo cuando éste es desempeñado por un servidor con derechos de carrera que pertenece al sistema general regulado por la Ley 909 de 2004 y es nombrado en período de prueba luego de superar un concurso para proveer empleo de carrera en el sistema general o en un sistema especial o específico de carrera.

Una vez concluido el período de prueba, si el empleado pertenece al sistema general y lo supera con éxito, procederá la actualización del Registro Público de Carrera. En caso contrario deberá regresar a su empleo en el cual es titular de derechos de carrera. Si el nombramiento en período de prueba fue para empleo perteneciente a un sistema especial o específico de carrera, con la solicitud de vacancia temporal del empleo se deberá allegar copia del nombramiento indicando el término de duración del referido período y una vez concluido el mismo, en caso de superarlo con éxito, el empleado deberá renunciar al empleo en el cual es titular de derechos de carrera, so pena que se declare la vacancia del empleo por abandono del cargo en el caso de no hacerlo. En caso de no superar el período de prueba, deberá regresar de inmediato al empleo frente al cual han ostentado derechos de carrera y se halla vacante con carácter transitorio.»

De acuerdo con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa que superan concurso de méritos en otra entidad tienen derecho a conservar su empleo mientras superan el período de prueba en otras entidades, siempre que pertenezcan al sistema general cuando se trate de sistemas especiales o específico solo opera si el sistema especial o específico lo contempla.

De otra parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante concepto del 4 de febrero de 2009, con Radicación 2-2009-01002, en respuesta a

una consulta sobre renuncia al nombramiento en periodo de prueba, expresó:

“(…) solo podrá declararse la vacancia temporal del empleo hasta por el tiempo que dure el referido período o hasta que ocurra la renuncia; es decir, ese cargo debe permanecer libre para que el mismo se pueda reasumir por el funcionario que ostenta derechos de carrera, en la eventualidad de no superar el período de prueba o de voluntariamente decidir regresar.

De acuerdo con lo anterior y haciendo uso del precepto legal que establece que todo aquel que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciar libremente. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta en forma escrita e inequívoca su voluntad de separarse definitivamente del servicio, se concluye que un funcionario puede renunciar en cualquier momento al empleo en el cual se encuentra nombrado en período de prueba, sin que con tal renuncia se afecte su nombramiento en el cargo del cual es titular con derechos de carrera, en la misma o en otra entidad.

(…)

De otra parte, dado que la renuncia es voluntaria, la entidad donde queda la vacante deberá proveer el empleo en período de prueba con la persona que sigue en orden de méritos de la respectiva lista de elegibles, sin que ello implique erogación por utilización de la misma.

La presente decisión fue adoptada en sesión de la Comisión Nacional del Servicio Civil celebrada el 3 de febrero de 2009.

De lo anterior se colige que el empleado que ya se encontraba en carrera administrativa, y que en virtud de un concurso accedió a otro cargo y se encuentra en periodo de prueba, tiene la posibilidad de regresar a ocupar su cargo anterior, bien porque no superó satisfactoriamente el periodo de prueba, porque cumplido dicho término desea en todo caso regresar al cargo anterior o por haber presentado renuncia al mismo.

Ahora bien, también es importante señalar la reglamentación concerniente a la renuncia, contenida en el Decreto 1083 de 2015, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.

Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renunciaciones en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado. (...)”

Así mismo, la Ley 909 de 2004 en su artículo 41 literal d), sobre las causales de retiro del servicio, dispone:

“ARTÍCULO. 41. CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

(…)

d) Por renuncia regularmente aceptada;

(...)”. (Subraya fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, puede inferirse que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa, para que la Administración aceptando esa solicitud lo desvincule del empleo que viene ejerciendo. Por lo tanto, quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor, las renunciaciones en blanco, sin fecha determinada o que mediante cualquier otra circunstancia ponga con anticipación en manos del jefe del organismo la suerte del empleado.

Así entonces, se infiere que la renuncia aceptada es una de las causales de retiro del servicio de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Ahora bien, si en el escrito de renuncia el empleado indica la fecha de su efectividad, no será procedente que la administración acepte la misma con efectos a partir de una fecha diferente de la que ha señalado el empleado, dado que el retiro del servicio se produce por la voluntad de éste, y no por decisión unilateral de la administración. En ese efecto, la administración deberá respetar la fecha prevista voluntariamente por el empleado en el escrito de renuncia, ya que desconocerla implicaría una modificación unilateral de la voluntad del dimitente en cuanto al señalamiento de la fecha de dejación del cargo.

De otra parte, es pertinente precisar que el empleado no podrá dejar de ejercer sus funciones antes del plazo señalado, so pena de incurrir en las sanciones a que haya lugar por abandono del cargo, y la fecha que se determine para el retiro no podrá ser posterior a treinta (30) días después de presentada la renuncia; al cumplirse este plazo el empleado podrá separarse de su cargo sin incurrir en abandono del empleo.

En consonancia con lo anterior, puede concluirse que solo será procedente la aplicación de la vacancia temporal cuando se trate de empleos o empleados vinculados o que hacen parte de las entidades que se rigen por el sistema general de carrera y que se vinculan en periodo de prueba en empleos de entidades que igualmente se rigen por el sistema general de carrera. De manera que si se cumple con lo anterior será procedente presentar la renuncia al empleo sobre el cual tiene un nombramiento en periodo de prueba, y una vez aceptada la misma, podrá reasumir sus funciones en el empleo del cual es titular y ostenta derechos de carrera administrativa.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web 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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

1602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:03:24