Función Pública

Concepto 088011 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000088011

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000088011

Fecha: 01/03/2023 09:59:37 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: FUERO SINDICAL. Permiso sindical. CARRERA ADMINISTRATIVA. Periodo de prueba. EMPLEO. Inducción. Radicado: 20232060059952 del 30 de enero de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita se emita un concepto en respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cómo podemos adelantar nuestras labores como sindicato, sin que se vea afectado el periodo de prueba e inducción de los afiliados? ¿se debe modificar el día y las capacitaciones para que los afiliados que asistan o hagan uso del permiso sindical y puedan hacer uso del derecho de asociación? ¿se puede ser negociador en periodo de prueba y que no se vea afectado el periodo de prueba e inducción?

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

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

ARTÍCULO 2.2.5.5.49. *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 declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.

Conforme a lo anterior, solo es procedente que cuando un empleado con derechos de carrera supere un empleo en otra entidad, se posesione del mismo, caso en el cual, se declarara la vacancia temporal por el término del periodo de prueba, sin que por este hecho se incurra en inhabilidad o incompatibilidad.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, en relación con el periodo de prueba, determina:

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 periodo 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.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

El periodo de prueba es el tiempo durante el cual la persona que fue seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al

cargo que fue nombrado, durante 6 meses, los cuales, se cuentan a partir de la fecha de posesión.

De otra parte, con relación a la inducción, el artículo 7 de Decreto Ley 1567 de 1998[1], establece:

ARTÍCULO 7. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

a) Programa de Inducción.

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

De conformidad con las normas citadas, los programas de inducción tienen por finalidad instruir al empleado, entre otras, en las funciones y responsabilidades a su cargo en la dependencia que hubiera sido asignado.

Ahora bien, sobre la evaluación del desempeño al directivo sindical en periodo de prueba, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, dispone:

ARTÍCULO 2.2.8.3.1. Evaluación del desempeño laboral de Directivos Sindicales o Representantes Sindicales. La evaluación del desempeño de los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, deberá permitir armonizar los derechos relacionados con la actividad sindical y el cumplimiento de los deberes y obligaciones que corresponden al servidor público en el desempeño del empleo del cual es titular.

ARTÍCULO 2.2.8.3.2. Concertación de compromisos laborales de los empleados con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba que tienen la calidad de directivos sindicales. En la etapa de concertación de compromisos laborales con los directivos sindicales, con excepción de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva, que gocen de permisos sindicales y su evaluador, se deberá acordar mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos funcionales y mínimo uno (1) y máximo tres (3) compromisos comportamentales, para el período anual o el período de prueba, según corresponda. En todo caso los compromisos laborales deben ser ponderados teniendo en cuenta el impacto y relevancia de cada uno de estos y el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor para desarrollarlos.

ARTÍCULO 2.2.8.3.3. Evaluación del desempeño de los servidores que actúan como representantes ante las mesas de negociación y en las asambleas sindicales. Cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva tenga una duración superior a treinta (30) días calendario, este periodo no se tendrá en cuenta en la evaluación del desempeño.

En consecuencia, la evaluación semestral correspondiente, con relación a cada compromiso según se haya concertado para el cumplimiento durante el semestre o todo el año, equivaldrá al tiempo efectivamente laborado.

ARTÍCULO 2.2.8.3.4. Instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados. La evaluación del desempeño de los servidores sindicalizados que gocen del permiso sindical se efectuará con los instrumentos adoptados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los demás servidores de carrera administrativa en las entidades que no cuenten con sistema propio. Las entidades que cuenten con sistema propio de Evaluación de Desempeño Laboral deberán ajustar el instrumento a lo aquí previsto (Destacado nuestro).

De acuerdo a lo anterior, la evaluación del desempeño de los directivos sindicales debe armonizar con los derechos de la actividad sindical y, el cumplimiento de las funciones del empleo del cual es titular. De igual manera, en la concertación de objetivos de los directivos sindicales en periodo de prueba se debe acordar entre 1 a 3 compromisos funcionales y la misma cantidad de comportamentales, para el período anual o de prueba, según corresponda. En todo caso, debe observarse el perfil ocupacional y grado de responsabilidad del servidor.

Además, cuando el permiso sindical de los delegados para las asambleas sindicales y la negociación colectiva sea superior a 30 días calendario no se tiene en cuenta en la evaluación del desempeño.

Al respecto el numeral 12, artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 determina como uno de los *deberes de los servidores públicos*: *Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.*

Adicional a lo anterior, el artículo 2.2.5.5.56 del Decreto 1083 de 2015[2]con relación al pago de la remuneración de los servidores públicos resalta que el mismo (...) *corresponderá a servicios efectivamente prestados, los cuales se entenderán certificados con la firma de la nómina por parte de la autoridad competente al interior de cada uno de los organismos o entidades.* Por ende, el no cumplimiento de la jornada de trabajo se sancionará según las disposiciones previstas en la Ley 1952 de 2019.

En este orden de ideas, corresponde a los servidores públicos dedicar la totalidad del tiempo a desarrollar las funciones descritas en el manual de funciones y competencias laborales recibiendo como contraprestación el pago oportuno de su remuneración.

RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

Antes de dar respuesta a su consulta, es importante precisar que conforme a lo previsto en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no es competente para definir casos particulares propios de las diferentes entidades o emitir concepto sobre los actos administrativos o decisiones proferidas por las mismas.

Por ende, la respuesta a su consulta hará referencia al fundamento legal descrito, sin que por este hecho se refiera al caso particular; por cuanto tal potestad se le atribuye a la respectiva entidad nominadora por ser quien conoce de manera cierta y detallada la situación de su personal a cargo. Hecha esta aclaración, a continuación, nos referiremos a cada uno de los interrogantes propuestos en el mismo orden en que se formularon, concluyendo

¿Cómo podemos adelantar nuestras labores como sindicato, sin que se vea afectado el periodo de prueba e inducción de los afiliados?

R/ Acorde con la aclaración dada al inicio de este acápite, este Departamento Administrativo no tiene funciones de injerencia en las decisiones que tome la organización sindical, en tanto, es quien debe conocer de manera cierta y detallada la situación de sus afiliados. En todo caso, recuerde que de ser directivo sindical en periodo de prueba puede concretar sus objetivos y ser evaluado de tal manera que se concilie su labor sindical con el cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo (Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.8.3.1 y siguientes). De igual manera, recuerde que la inducción es un deber tanto para la entidad, de dictarla, como para el empleado de tomarla; lo cual, es beneficioso para la evaluación del respectivo periodo de prueba (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 7°, literal a)).

¿Se debe modificar el día y las capacitaciones para que los afiliados que asistan o hagan uso del permiso sindical y puedan hacer uso del derecho de asociación?

R/ Se reitera la conclusión dada en el punto 1, en tanto la modificación del día de capacitación es decisión de la respectiva organización sindical, de tal manera que se evite afectar la prestación del servicio a la que está obligado el servidor en ejercicio de las funciones de su empleo.

¿Se puede ser negociador en periodo de prueba y que no se vea afectado el periodo de prueba e inducción?

R/ Se reitera la conclusión dada en el punto 1.

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo - Ley 1437 de 2011.

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 botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

[1] «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado».

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

Fecha y hora de creación: 2025-12-19 12:25:42