



Concepto 316361 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000316361*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000316361

Fecha: 07/05/2024 03:33:10 p.m.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Periodo de prueba empleado público. RAD. 20242060315812 del 10 de abril de 2024.

Por medio del presente, en atención a su consulta, en la cual señala: „Cordial saludo. Por medio de la presente me permito realizar una consulta posterior a presentar los siguientes hechos: El 23 de febrero del 2024 se emitió el decreto N°085 “Por medio del cual se efectúa un nombramiento en periodo de prueba y se da por terminado un nombramiento provisional” el cual en su artículo primero decreta: Dar por terminado el nombramiento provisional efectuado mediante decreto N°078 del 27 de junio del 2013, a la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA identificada con la cédula de ciudadanía N° 1097638061, en el empleo denominado AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES código 470 grado 02, adscrito a la secretaría de desarrollo social de la planta de personal del municipio de Nilo. Y así mismo, en su artículo segundo Nombra en periodo de prueba a la misma señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA identificada con la cédula de ciudadanía N° 1097638061, en el empleo denominado AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES código 470 grado 02 (Es decir que ha desempeñado este cargo desde hace 10 años), adscrito a la secretaría de desarrollo social de la planta de personal del municipio de Nilo, por el término de seis meses. En esta medida, se procedió a realizar el acto de posesión el 13 de marzo del 2024. Sin embargo, en el certificado médico de preingreso ocupacional aparece una AMPLIACION DE LAS RESTRICCIONES OCUPACIONALES: De las diferentes tareas o actividades que comprenden la ocupación, hay algunas que el trabajador no debe desempeñar, ya que constituyen un riesgo para su condición de salud. Por ello, para estas tareas se establecen restricciones, por lo que se debe tener en cuenta que: 1. No debe realizar tareas que impliquen flexión, extensión o rotación repetitiva, sostenida o forzada de columna lumbar. 2. Puede realizar su trabajo evitando adoptar posiciones en cuclillas o arrodillado, ya sean ocasionales o permanentes. 3. Puede realizar su trabajo habitual sin movilizar cargas pesos superiores a 5 Kilos con las dos manos. 4. No debe realizar tareas que impliquen subir escaleras de manera repetitiva o frecuente o movilizarse por áreas de difícil acceso. Estas recomendaciones tienen un carácter TEMPORAL durante seis (6) meses. Podrán ser revaluadas antes de este tiempo, acorde con la evolución de la condición medica que las generó. Se deben hacer los ajustes necesarios acorde con estas recomendaciones,

en concordancia con su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y se les debe dar cumplimiento tanto en su trabajo como en las actividades extralaborales. En esta medida, qué acciones debe implementar la administración municipal en los siguientes casos hipotéticos: 1. Si la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA, NO supera el periodo de prueba y persisten sus restricciones ocupacionales. ¿La entidad debe mantener dentro de la planta de personal y reubicarla, teniendo en cuenta que tiene ciertas afectaciones y lleva diez años vinculada a la administración municipal? 2. Si la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA, supera el periodo de prueba (06 meses) y persisten sus restricciones ocupacionales. ¿La entidad puede cambiar sus funciones ajustadas a sus restricciones ocupacionales para que continúe en el mismo empleo AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES código 470 grado 02, adscrito a la secretaría de desarrollo social de la planta de personal del municipio de Nilo y en carrera administrativa? 3. ¿Cuáles son las acciones para realizar por parte de la administración municipal con el fin de garantizar los derechos laborales de la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA?», me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto, es oportuno señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

En lo referente al período de prueba, el Decreto 1083 de 2015², señala:

"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.

(...) (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De conformidad con lo anterior, la persona que no se encuentre inscrita en la carrera pero que haya sido seleccionada por concurso, será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. En el momento en que apruebe 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.

Ahora bien, sobre los derechos de un empleado que se encuentre en período de prueba, el Decreto 1083 de 2015, estableció lo siguiente:

"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"

De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito, será evaluada en el desempeño de sus funciones al finalizar los seis (6) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente. Pese a lo anterior, durante dicho período de prueba el empleado tendrá derecho a la remuneración y las prestaciones sociales correspondientes al cargo.

Por su parte, la Ley 909 de 2004³ sobre el período de prueba, señala:

ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley. (Subrayado por fuera del texto original).

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.

PARÁGRAFO. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos.

De conformidad con las normas citadas, los derechos de carrera los adquiere el empleado público cuando ha sido nombrado en período de prueba, previo concurso abierto, y lo ha superado por haber obtenido calificación satisfactoria al finalizar el mismo.

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, establece:

ARTÍCULO 2.2.8.2.1. Calificación del período de prueba. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.

Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa." (Subrayado nuestro)

De acuerdo con las disposiciones citadas, al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad, y una vez en firme dicha calificación si

fuere satisfactoria determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado.

De igual manera, el citado Decreto establece las causales de retiro del servicio, así:

ARTÍCULO 2.2.11.1.1 Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:

(...)

2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.

(...)

De acuerdo a lo anterior, una de las causales de retiro del servicio es la declaratoria de insubsistencia del nombramiento, por el resultado no satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral de un empleado de carrera.

Por otra parte, frente al tema de reubicación por recomendación laboral, se señala lo siguiente:

RECOMENDACIONES MÉDICAS DE LA EPS.

Las ordenes médicas que afectan la realización del trabajo, el Artículo 13 de la Constitución Política dispone protección de quien se encuentra en condición física que le impida movilizarse en debida forma:

ARTÍCULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan” (Subrayado por fuera del texto original.)

En desarrollo de lo anterior, la Corte Constitucional en sentencia T-1040 de 2001 frente a la reubicación de los servidores, refiere:

“En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados” (subrayado por fuera del texto original).

De conformidad con la norma y la jurisprudencia citada, la Corte determina que el beneficio de protección laboral reforzada no solo puede ser entendida para los empleados discapacitados calificados como tales, sino a todos aquellos que padecen deterioros en su estado de salud y que comprometen su desenvolvimiento funcional, por lo que la entidad le corresponde adelantar las acciones posibles sin extralimitar sus funciones para mantener la protección especial de los empleados.

Así mismo, a la luz de lo anterior el derecho a la estabilidad laboral de los empleados comporta el derecho a la reubicación en un puesto de trabajo en el que pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, de forma que se concilien los intereses del empleador en maximizar la productividad del servidor en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

Seguido a lo anterior, la sentencia [T-1040](#) de 2001 proferida por la Corte, señaló que:

"El derecho a la reubicación laboral se somete a la evaluación y ponderación de los siguientes tres elementos:

(i) el tipo de función que desempeña el trabajador, (ii) la naturaleza jurídica del empleador, y (iii) las condiciones de la empresa y/o la capacidad del empleador para efectuar los movimientos de personal..." (subrayado por fuera del texto original).

Por su parte, frente a la reubicación, y tratándose de una planta global, el Artículo [2.2.5.4.6](#) del Decreto [1083](#) de 2015, indica:

La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.

La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado

De acuerdo con lo anterior, la reubicación procede cuando la Entidad requiera cambiar la ubicación del empleo de una dependencia a otra, por necesidades del servicio. En este caso, el empleado reubicado conserva los derechos, los deberes y las responsabilidades

del cargo que desempeña. Para hacer efectiva dicha reubicación la misma, debe efectuarse a través de un acto administrativo, el cual debe ser comunicado al empleado.

Teniendo en cuenta lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta, así:

Si la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA, NO supera el periodo de prueba y persisten sus restricciones ocupacionales. ¿La entidad debe mantener dentro de la planta de personal y reubicarla, teniendo en cuenta que tiene ciertas afectaciones y lleva diez años vinculada a la administración municipal?

De conformidad con el Decreto [1083](#) de 2015, si el empleado no aprueba el periodo de prueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

Si la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA, supera el periodo de prueba (06 meses) y persisten sus restricciones ocupacionales. ¿La entidad puede cambiar sus funciones ajustadas a sus restricciones ocupacionales para que continúe en el mismo empleo AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES código 470 grado 02, adscrito a la secretaría de desarrollo social de la planta de personal del municipio de Nilo y en carrera administrativa?

En caso de superar el periodo de prueba con calificación satisfactoria, en criterio de esta Dirección Jurídica, la administración deberá estudiar los mecanismos que permitan acatar las recomendaciones del médico tratante, de tal suerte que faculten al empleado realizar actividades acordes con sus capacidades y que garanticen su integridad física. En ese sentido, la entidad podrá reubicar al funcionario o asignarle funciones acordes con su estado de salud, atendiendo las recomendaciones que para el efecto haga la EPS o la ARL, procurando que con la reubicación se desarrolle actividades en las que no se vea afectada su condición de salud.

De acuerdo con lo anterior, frente a las limitaciones físicas, por prescripción médica, surge la obligación del empleador de asignar funciones acordes con su estado de salud o reubicar al trabajador con limitaciones físicas en un cargo compatible con sus capacidades y aptitudes según las recomendaciones médicas, sin desmejorar de su condición salarial y sin que se desnaturalice la finalidad del empleo.

¿Cuáles son las acciones para realizar por parte de la administración municipal con el fin de garantizar los derechos laborales de la señora CLAUDIA PATRICIA CORZO LOZADA?

Se reitera lo señalado en las respuestas anteriores.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Daniela Avila. Revisó: Maia Borja.

Aprobó: Armando López C.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública". Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.?? Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:11