



Función Pública

Concepto 213211 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000213211

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000213211

Fecha: 21/12/2015 06:19:08 p.m.

Bogotá D. C.,

Ref.: EMPLEOS. Período de Prueba. Bienestar Social. Rad. 20159000205132 del 08 de noviembre de 2015.

En atención al oficio de la referencia, en el cual consulta sobre la posibilidad que un empleado en periodo de prueba tenga derecho a capacitaciones, viáticos y comisiones de servicio, me permito responder en los siguientes términos:

El artículo 31 de la Ley 909 de 2004, *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública*, establece:

“ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:

(...)

5. 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”. (Subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, la persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso que apruebe el período de

prueba al obtener evaluación satisfactoria adquiere los derechos de la carrera.

Ahora bien, el artículo 2.2.6.29, del Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece:

“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 lo anterior se establece que durante este período de prueba no se le podrá efectuar al empleado 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.

Ahora bien, respecto al interrogante si un servidor que se encuentra en período de prueba, puede ser beneficiario de los programas de bienestar y de capacitación, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, dispone lo siguiente con respecto a los Programas de Bienestar:

“ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1 modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005)

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

(Decreto 1227 de 2005, art. 70)”

“ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 71)”

“ARTÍCULO 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 73)”

“ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)”

“ARTÍCULO 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)”

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establece:

“ARTÍCULO 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

“(…)”

g) Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.”

De las normas citadas tenemos lo siguiente:

a) Programas de bienestar social en general. El artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 -Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública- precisó que los programas de bienestar social que pueden ofrecerse a todos los empleados de la respectiva entidad, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social.

b) Programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior. En el párrafo 1º del mismo artículo estableció que éstos estaban dirigidos a los empleados públicos y a sus familias, bajo la condición de que la entidad cuente con recursos apropiados en sus presupuestos para este efecto.

c) Educación formal. El artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, restringe la educación formal a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, quienes deben tener una antigüedad mínima de un año continuo de servicios y calificación del último año de servicios en el rango sobresaliente.

d) Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Va dirigido a los empleados provisionales y a los temporales, quienes no podrán participar en los programas de educación formal o no formal que ofrezca la entidad, debido a su carácter transitorio, según lo dispuesto en el párrafo del artículo antes citado, en concordancia con lo dispuesto en el literal g) del artículo 6º del Decreto ley 1567 de 1998, literal declarado exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1163 de 2000.

De acuerdo con lo anterior, se considera que los empleados en periodo de prueba y sus familias, en cuanto al área de protección y servicios sociales, podrán participar de los programas generales de bienestar social expresamente consagrados en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 -Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública-.

Respecto al acceso a los programas de capacitación el empleado deberá cumplir con los requisitos establecidos en las normas señaladas, dependiendo si se trata de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior o educación formal.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica.

Jhonn Vicente Cuadros/MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:08:19