



**Al contestar por favor cite estos datos:**

Radicado No.: 20204000062971

Fecha: 18/02/2020 11:10:49 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Modificación al manual en periodo de prueba  
Radicado No.: 20209000016252 del 14/1/2020

Estimada Señora Carrón, reciba un cordial saludo,

En atención a la remisión de su oficio, recibido en este Departamento Administrativo el 14 de enero de 2020 y en donde usted consulta que:

*“Soy abogado especializado en laboral, tengo la experiencia en cargos como personero, personero delegado, asistente de fiscalía, asesor en batallón, director territorial del mintrabajo, abogado asesor y litigante. La pregunta está dirigida es si puedo postular con esas calidades descritas, al cargo de comisario de familia de un municipio de quinta categoría. Gracias.”*

Inicialmente, es importante dejar claro que el Departamento Administrativo de la Función Pública es un organismo técnico al que le corresponde, entre otros, la formulación de política, la planificación y la coordinación del recurso humano al servicio de la Administración Pública. Por lo tanto, a esta entidad no le compete resolver casos particulares, razón por la cual el presente pronunciamiento se hace de manera general.

Una vez hecha esta aclaración, me permito informarle que el Manual de Funciones y Competencias Laborales es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos. Se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo.

De esta manera, conviene traer a colación la Circular Conjunta 074 de 2009, suscrita por la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, al disponer la limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de las competencias laborales de los manuales de funciones y competencias laborales en aquellos cargos que se encuentran

en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia.

Lo anterior, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, que prevé que 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. Con dicha previsión lo que se pretende es garantizar al servidor que va a desarrollar las funciones del empleo para el cual concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para el desempeño del empleo.

En el mismo sentido con la Circular Conjunta 004 de 2014, suscrita por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional de Servicio Civil, se efectúa una recomendación a los jefes de los organismos y entidades, en cuanto a que previo al inicio de un proceso de selección, se debe revisar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, cuando a ello haya lugar, antes de remitir a la Comisión Nacional del Servicio Civil la oferta de empleos vacantes, con el fin de garantizar que durante el proceso se apliquen las pruebas requeridas y pertinentes para medir las competencias de los aspirantes.

Al respecto, y en sentencia T-112A de 2014, la Corte Constitucional, frente a la obligación de respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en la convocatoria, se pronunció en los siguientes términos:

“Esta Corporación en numerosas oportunidades ha sentado jurisprudencia en el sentido de que “las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme”<sup>[9]</sup>. Igualmente se ha establecido de manera pacífica que las bases del concurso se convierten en reglas particulares que obligan tanto a los participantes como a la entidad convocante razón por la cual deben ser respetadas<sup>[10]</sup> y resultan inmodificables. De lo contrario, esto es, cambiar las reglas que han generado confianza legítima en quienes participan, conduciría a la ruptura del principio de la buena fe y atentaría contra la igualdad, la moralidad, la eficacia y la imparcialidad, todos ellos principios que ineludiblemente rigen la actividad administrativa.

*En este sentido, la Corte se ha pronunciado en los siguientes términos:*

*3.4. La convocatoria es, entonces, “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas de obligatoria observancia para todos. En ella la administración impone los parámetros que guiarán el proceso y los participantes, en ejercicio del principio de la buena fe y la confianza legítima, esperan su observancia y cumplimiento. La Corte Constitucional, sobre este particular, ha considerado que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada.”*

---

<sup>1</sup> “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

(...)

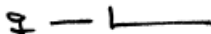
*En ese contexto, es indiscutible que las pautas del concurso son inmodificables y, en consecuencia, a la administración no le es dado hacer variaciones por cuanto se afectarían principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.”<sup>[11]</sup>*  
(Subrayado fuera de texto).

En consecuencia, es por esta razón que no es procedente modificar el contenido funcional y la descripción de las competencias laborales de los manuales de funciones y competencias laborales, ni efectuar reubicaciones de aquellos cargos que se encuentran en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el período de prueba o no existan más aspirantes en la lista de elegibles o la misma haya perdido su vigencia.

Finalmente, si se requiere profundizar en un tema en particular relacionado con las políticas de empleo público en el país y la planificación del recurso humano al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar el Gestor Normativo de Función Pública en el siguiente vínculo de internet: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>. Ahí podrá consultar otros conceptos relacionados con el tema tratado. Así mismo hallará información relacionada con *estructura administrativa, planta de personal, manual de funciones y escala salarial* que han sido emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Desde la Dirección y el Departamento Administrativo quedaremos atentos a cualquier otra inquietud o solicitud de su parte respecto a este u otro tema que se pueda presentar.

Cordialmente,



**OSWALDO GALEANO CARVAJAL**  
Asesor  
Dirección de Desarrollo Organizacional

Santiago Fernández García / Luz Mary Riaño C.  
11202.15