



Bogotá D.C.

Señor

**JUAN DAVID BENJUMEA QUINTERO**

Correo electrónico: [enviosgestiondocumental@supertransporte.gov.co](mailto:enviosgestiondocumental@supertransporte.gov.co)

**Referencia: Tema:** CARRERA ADMINISTRATIVA. **Subtema:** Periodo de Prueba.  
**Radicado** 20252060388472 del 13 de julio de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

*“(..). 1. En atención a que el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, establece que durante la vigencia del periodo de prueba, al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en el proceso de selección que sirvió de base para su nombramiento, atentamente se solicita indicar si es posible que a los servidores que se encuentran en periodo de prueba se les asigne funciones de coordinación de los grupos de trabajo de los cuales hacen durante ese tiempo o si jurídicamente no es viable realizarlo en atención a lo indicado en el artículo anteriormente mencionado.*

*2. Igualmente se solicita concepto respecto a si los servidores que tienen derechos de carrera administrativa en la entidad y que participaron en el concurso de méritos modalidad ascenso pierden continuidad al ser nombrados en periodo de prueba en un empleo igual, superior o inferior a los que actualmente ocupan.*

*3. Por último, frente a los servidores públicos de carrera administrativa que concursaron bajo la modalidad de ascenso, se tienen los siguientes interrogantes:*

- ¿Las personas que se encuentran en encargo y no cumplieron los requisitos para el concurso de modalidad de ascenso, deben regresar a su empleo titular y declarar el cargo como vacante definitiva?*
- En el escenario que la persona debe regresar a su empleo titular, ¿cuál sería la normatividad para motivar la terminación del encargo?” (Sic).*

Al respecto me permito informarle que:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, 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.

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

No obstante, a modo de información general sobre la situación por usted planteada, le informamos lo siguiente:

La Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

**“ARTICULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.*

*El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*

*En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (...)» (Subrayas fuera del texto).”*

En cuanto al periodo de prueba, el Decreto 775 de 2005<sup>2</sup> aplicable a la superintendencia de transporte establece:

**“Artículo 30.** Término de duración del período de prueba y evaluación. El término de duración del período de prueba es de cuatro (4) meses, al cabo del cual el servidor público será evaluado en su desempeño laboral, siguiendo el procedimiento y los parámetros previstos en este decreto. Aprobado dicho período, por obtener calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias.

*Si la evaluación del desempeño durante el período de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.*

*El empleado inscrito en el Registro Público del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias 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 conservando su inscripción en la carrera administrativa.*

(...)

**Artículo 31.** Derechos de los empleados en período de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de este, a menos que se presente alguna de las causales de retiro del servicio establecidas en el presente decreto. Durante ese

<sup>2</sup> Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional. - Artículo 1°. Ambito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente decreto son aplicables a los servidores públicos de las superintendencias de la administración pública nacional, distintos a los registradores de instrumentos públicos a quienes se les aplicará su régimen especial.

*período no podrá efectuársele 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 acuerdo con las normas transcritas, cuando un empleado público con derechos de carrera administrativa supera un concurso de méritos, será nombrado en período de prueba en la entidad donde concursó y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba; de obtener evaluación del desempeño satisfactoria en el mismo, procederá la actualización de su inscripción en el Registro Público de carrera.

Ahora bien, conforme a lo establecido de manera expresa en el artículo 31 del Decreto 775 de 2005, “... *Durante ese período no podrá efectuársele 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”.*

Por lo tanto, el empleado que se encuentra en período de prueba, tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, de manera que, 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.

Ahora, sobre la conformación de grupos de trabajo y el reconocimiento por coordinación, el Consejo de Estado en concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093- 00(2030), C.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

*“La norma transcrita [artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.”*

“(…)”

d) Reconocimiento por coordinación

“(…)”

*El derecho al reconocimiento por coordinación tiene origen en la existencia de un grupo de trabajo, creado por acto administrativo del director del organismo para adelantar unas tareas concretas, y en la decisión administrativa de confiar la responsabilidad de coordinación a un empleado determinado de la planta de personal. Dicha responsabilidad está sometida a una condición, que es eminentemente temporal, transitoria y preclusiva para cuando se cumpla el tiempo indicado. En efecto, el reconocimiento lo perciben los coordinadores únicamente “durante el tiempo en que ejerzan tales funciones”. No antes y, por supuesto, tampoco después. La función de coordinador, así como el reconocimiento económico especial por el cumplimiento de esta labor, tiene la transitoriedad propia de los grupos de trabajo en la organización de la entidad, y está también sujeta a la facultad discrecional que tiene el director del organismo para ubicar el personal de la entidad en la organización. De manera que si se designa otro coordinador, lo cual está en la facultad nominadora del director, o si este traslada a quien era coordinador a otra posición en la organización de la entidad, en ambos casos cesa el tiempo en que el coordinador ejercía sus funciones y, por consiguiente, desaparece el derecho a seguir percibiendo el reconocimiento económico que se analiza. Al conceder el reconocimiento por coordinación al empleado coordinador de un grupo interno de trabajo, no se le está confiriendo un derecho adquirido, entendiéndose que este sea definitivo e irrevocable, por cuanto, como lo establece el artículo 13 del decreto 1374 de 2010, tal reconocimiento se otorga con carácter transitorio, esto es, durante el tiempo en que el servidor público desempeñe la función de coordinador. El pago del reconocimiento está marcado por la temporalidad, está supeditado al tiempo de ejercicio de dicha función, y en estas circunstancias, no se puede afirmar que dicho reconocimiento haya ingresado definitivamente al patrimonio del empleado y que haga parte permanente e indefinida de él, conforme lo exige la jurisprudencia para considerar adquirido un derecho o consolidada una situación jurídica.” (Subrayado fuera de texto)*

Según lo dispuesto por el Consejo de Estado, la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

De lo anterior puede deducirse que, el ejercicio de la coordinación de un grupo interno de trabajo no puede ser asimilado a un cargo, por cuanto la finalidad de los grupos internos de trabajo es atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, a través de su conformación con servidores vinculados a la planta de personal, quienes para pertenecer a ésta, son titulares de un empleo público, el cual a su vez consiste en el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas y cuyo ejercicio requiere de unas competencias establecidas para llevarlas a cabo.

En tal sentido, el coordinador de un grupo interno de trabajo tiene la responsabilidad de cumplir con las tareas y las consiguientes responsabilidades fijadas en el acto administrativo de su creación.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, no será procedente que la entidad le asigne al empleado durante el período de prueba funciones de coordinación de un grupo interno de trabajo, por cuanto ello implicaría el cambio de las funciones específicas del empleo para el cual concursó el servidor.

En relación con su segundo interrogante y la posibilidad de una pérdida de continuidad al superar concurso de ascenso, me permito manifestarle que, el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, define SOLUCION DE CONTINUIDAD como: Interrupción o falta de continuidad.

Quiere decir esto que, por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de prestación del servicio entre una y otra vinculación con la entidad pública; en caso contrario, se entiende “sin solución de continuidad”; es decir, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

De esta manera, la “no solución de continuidad”, se predica en aquellos casos en los cuales hay terminación del vínculo laboral con una entidad, pero se permite acumular el tiempo de servicios con esta misma entidad o con otra; lo cual debe estar expresamente consagrado en una norma, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

De acuerdo con lo señalado, teniendo en cuenta que la “no solución de continuidad” se encontraba en nuestro sistema legal para el reconocimiento de algunas prestaciones sociales, entre ellas, las vacaciones y sobre el tema el Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil, mediante concepto de noviembre 15 de 2007 se pronunció en los siguientes términos:

*“La figura de la “no solución de continuidad”, descrita en el artículo 10 del decreto 1045 de 1978, tuvo aplicación en nuestro sistema por cuanto no existía norma que permitiera el pago proporcional de las vacaciones y de la prima de vacaciones de los empleados públicos al momento de su retiro de una entidad estatal con el fin de que no perdiera ese tiempo de servicios. Con la expedición de la Ley 955 de 2005 y el decreto 404 de 2006, que incorporaron al sistema laboral administrativo el pago proporcional de dichas prestaciones, pierde vigencia dicha disposición.” (Subrayado fuera de texto)*

Tenemos que, al ser la "no solución de continuidad" una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia, razón por la cual, al perder vigencia las normas que la contemplaban (al incluirse el pago proporcional), actualmente no es posible aplicar esa figura.

No obstante, esta dirección jurídica ha considerado viable que la liquidación de los elementos salariales y prestacionales se realice cuando el empleado público se retire efectivamente de la entidad, en ese sentido, se considera que la relación laboral del empleado público que renuncia a su empleo y se posesiona inmediatamente en otro cargo en la misma entidad (en el caso consultado supera concurso de méritos en la misma entidad donde labora), no sufre interrupciones y por lo tanto el tiempo de servicios será acumulado para todos los efectos.

Así las cosas, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la entidad, no resulta viable que la administración realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba,

sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo empleo, salvo que haya un cambio de asignación salarial (siendo menor la del nuevo empleo), toda vez que por principio de favorabilidad, será necesario hacer la liquidación respectiva.

Finalmente, en relación con la situación administrativa de encargo el Decreto 775 de 2005, prevé:

**Artículo 12. Encargos y nombramientos provisionales.** *El nombramiento provisional y el encargo son excepcionales. Los cargos de carrera podrán ser provistos mediante encargo o nombramiento provisional únicamente cuando se haya abierto la convocatoria respectiva o mientras dura la vacancia temporal, según el caso. En cualquier momento, el Superintendente podrá darlos por terminados. (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).*

**Artículo 13. Término.** *El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (4) meses, contados a partir de la fecha de posesión.*

*Excepcionalmente, podrá prorrogarse por una (1) sola vez, hasta por un término igual, mediante acto administrativo, en la que se expresarán los motivos que han imposibilitado proveer el cargo en período de prueba.*

*Vencido el término de duración del encargo o de la provisionalidad o de su prórroga, no podrá proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos y procederá su provisión definitiva.*

También debe tenerse en cuenta sobre el particular, el Criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019<sup>3</sup>, en el cual establece:

*“10. ¿Es posible terminar un encargo?*

*La situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, no contempla término definido, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión “El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.”*

*No obstante, el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones:*

*Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).*

*- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.*

*- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.*

*- La renuncia del empleado al encargo.*

*- La pérdida de derechos de carrera del encargado.*

<sup>3</sup> <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99694>

- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo”.

De acuerdo a lo anterior, el nominador puede dar por terminado el encargo, siempre y cuando dicha terminación sea motivada.

Teniendo en cuenta lo señalado, me permito transcribir sus interrogantes para darles respuesta en el mismo orden de presentación:

*“(.) 1. En atención a que el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, establece que durante la vigencia del período de prueba, al servidor público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en el proceso de selección que sirvió de base para su nombramiento, atentamente se solicita indicar si es posible que a los servidores que se encuentran en período de prueba se les asigne funciones de coordinación de los grupos de trabajo de los cuales hacen durante ese tiempo o si jurídicamente no es viable realizarlo en atención a lo indicado en el artículo anteriormente mencionado.*

En criterio de esta Dirección Jurídica, no será procedente que la entidad le asigne al empleado durante el período de prueba funciones de coordinación de un grupo interno de trabajo, por cuanto ello implicaría el cambio de las funciones específicas del empleo para el cual concursó el servidor.

*2. Igualmente se solicita concepto respecto a si los servidores que tienen derechos de carrera administrativa en la entidad y que participaron en el concurso de méritos modalidad ascenso pierden continuidad al ser nombrados en período de prueba en un empleo igual, superior o inferior a los que actualmente ocupan.*

Esta Dirección Jurídica ha considerado viable que la liquidación de los elementos salariales y prestacionales se realice cuando el empleado público se retire efectivamente de la entidad, en ese sentido, se considera que la relación laboral del empleado público que renuncia a su empleo y se posesiona inmediatamente en otro cargo en la misma entidad (en el caso consultado supera concurso de méritos en la misma entidad donde labora), no sufre interrupciones y por lo tanto el tiempo de servicios será acumulado para todos los efectos.

Así las cosas, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la entidad, no resulta viable que se realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo empleo, salvo que haya un cambio de asignación salarial (siendo menor la del nuevo empleo), toda vez que, por principio de favorabilidad, será necesario hacer la liquidación respectiva.

*3. Por último, frente a los servidores públicos de carrera administrativa que concursaron bajo la modalidad de ascenso, se tienen los siguientes interrogantes:*

*• ¿Las personas que se encuentran en encargo y no cumplieron los requisitos para el concurso de modalidad de ascenso, deben regresar a su empleo titular y declarar el cargo como vacante definitiva? • En el escenario que la persona debe regresar a su empleo titular, ¿cuál sería la normatividad para motivar la terminación del encargo?” (Sic).*

De acuerdo con las disposiciones del Decreto 775 de 2005, los cargos de carrera podrán ser provistos mediante encargo únicamente cuando se haya abierto la convocatoria respectiva o mientras dura la vacancia temporal, según el caso y en cualquier momento, el Superintendente podrá darlos por terminados.

Respecto de las motivaciones para terminar encargos, la Comisión Nacional consideró las siguientes:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.
- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», en el cual 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.

Cordialmente,



**JUAN MANUEL REYES ALVAREZ**  
Director Jurídico

Proyectó: Diana C Rodríguez Ramírez  
Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero  
Aprobó: Juan Manuel Reyes Álvarez  
11602