



Concepto 151921 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000151921

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000151921

Fecha: 21/04/2022 04:07:55 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: EMPLEO- Posesión. Requisitos. Radicación No. 20229000134962 de fecha 24 de Marzo de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

“Si en ejercicio de dicha facultada se evidencia que un funcionario que actualmente está nombrado en provisionalidad, que participo y logro vacante por los resultados del concurso, mediante fallo debidamente ejecutoriado fue sancionado con suspensión temporal en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial, sanción ejecutada ¿Prima el mérito y en virtud de ello debe continuarse el proceso de nombramiento, dejando constancia simplemente en la certificación que indica la norma? O ¿Se considera un criterio de exclusión para la provisión, el contar con antecedentes por ese tipo de sanción?

Si un funcionario nombrado en provisionalidad que participo y logro vacante en virtud de los resultados del concurso, para el momento de nombramiento y toma de posesión del empleo se encuentra incapacitado, acumulando más de 120 días en tal condición, presenta examen del ingreso ocupacional para el nombramiento en periodo de prueba y su resultado es apto con recomendaciones ¿ qué procedimiento debe seguir la administración? ¿Es viable el nombramiento de una persona con incapacidad temporal?

Para la evaluación de desempeño laboral, la persona presenta incapacidad que se extiende e incluso excede el tiempo de vigencia de la lista de elegibles ¿Existe un tiempo máximo de suspensión del periodo de prueba en virtud de la situación de salud? ¿Cuáles son las variables o condiciones especiales de la evaluación de desempeño laboral en este tipo de situaciones?”

Me permito manifestarle lo siguiente:

Es importante destacar que de acuerdo con lo señalado en el Decreto [430](#) del 2016, a este Departamento Administrativo le compete formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Se precisa que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

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 y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho. En ese sentido, este Departamento en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

No obstante, a modo de información general, en cuanto a los requisitos para el nombramiento y ejercicio de un empleo, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

ARTÍCULO 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere:

1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo.
2. No encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos de conformidad con la Constitución y la ley.
3. No estar gozando de pensión o tener edad de retiro forzoso, con excepción de los casos señalados en la ley.
4. No encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas.
5. Tener definida la situación militar, en los casos a que haya lugar.
6. Tener certificado médico de aptitud física y mental y practicarse el examen médico de ingreso, ordenado por la entidad empleadora.
7. Ser nombrado y tomar posesión.

ARTÍCULO 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento:

1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales.
2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas. (...)” (Subrayado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, para el nombramiento y ejercicio de un empleo se deberán acreditar los requisitos indicados en la norma transcrita, dentro de los cuales está no encontrarse inhabilitado para desempeñar empleos públicos, de conformidad con lo establecido en la Constitución y la Ley.

Por su parte, la Ley 1952 de 2019¹, señala:

ARTICULO 42. Otras inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes: (...)

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma. (...)”.

En este orden de ideas, tanto la Constitución como la ley señalan que constituye inhabilidad para el desempeño de los cargos públicos estar inmerso en una sanción disciplinaria.

De esta manera, se infiere que, en el caso puesto a consideración, la entidad en donde se posesionará un servidor público, debe verificar los requisitos señalados en las disposiciones legales citadas para proceder con su nombramiento y posesión.

Ahora bien, debe recordarse que de conformidad con lo expuesto por la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos, el régimen de

inhabilidades e incompatibilidades, como las demás calidades, exigencias o requisitos que debe reunir quien aspire a ingresar o a permanecer al servicio del Estado, deben estar consagradas en forma expresa y clara en la Constitución y en Ley.

Por su parte, la Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia dictada el 8 de febrero de 2011, respecto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, consideró lo siguiente:

“Las inhabilidades e incompatibilidades, en tanto limitan la libertad y los derechos de las personas, son de origen constitucional y legal. La tipificación de sus causas, vigencia, naturaleza y efectos es rígida y taxativa; su aplicación es restrictiva, de manera que excluye la analogía legis o iuris, excepto en lo favorable; están definidas en el tiempo, salvo aquellas de carácter constitucional (verbi gratia arts. 179 No.1, 197 y 267 C.P.); y, además, hacen parte de un conjunto de disposiciones que integran un régimen jurídico imperativo y de orden público, razón por la cual no son disponibles ni pueden ser derogadas por acuerdo o convenio”. (Las negrillas y subrayas son de la Sala).

Conforme con lo anterior, las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas, ello quiere decir, que tienen un carácter prohibitivo, y, por consiguiente, estas son taxativas, es decir, están expresamente consagradas en la Constitución o en la Ley y su interpretación es restrictiva, razón por la cual no procede la aplicación analógica ni extensiva de las mismas.

En este sentido, para dar respuesta a su primer interrogante es procedente indicar que una vez revisadas las normas que determinan las inhabilidades de los empleados públicos, principalmente los contenidos en los Artículos 126, 127, 128 y 129 de la Constitución Política; así como los contenidos en la Ley 734 de 2002 y lo señalado en el Artículo 2.2.5.1.10 del Decreto 1083 de 2015, no se evidencia inhabilidad alguna para que un servidor público sancionado disciplinariamente pueda vincularse en una entidad pública siempre que haya cumplido con la sanción impuesta.

Si no ha cumplido con la sanción, se encuentra inhabilitado para tomar posesión.

Respecto a su segundo interrogante, me permito precisar que la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sala de Decisión de Tutelas No. 1, Magistrado Ponente GUSTAVO ENRIQUE MALO FERNANDEZ, en Sentencia STP1168-2017, Radicación No. 89943, del 2 de febrero de 2017, al pronunciarse sobre un caso semejante, frente a la imposibilidad de una trabajadora en estado de embarazo de posesionarse en un cargo para el cual había sido designada, por encontrarse incapacitada, entre sus consideraciones analizó el principio pro homine, el instituto de la incapacidad médica corporal y sus efectos, y el derecho fundamental de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, sobre los cuales consideró:

(e) Del principio pro homine.

El pilar fundante pro homine es un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre (CC T-284-2006).

(f) Del instituto de la incapacidad médica temporal y sus efectos.

En materia de Riesgos Laborales, el artículo 2º de la Ley 776 de 2002 define la incapacidad provisional como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de la Seguridad Social, le impida desempeñar su aptitud laboral por un tiempo determinado.

En ese orden, de acuerdo con el pronunciamiento CC T-144-2016, el certificado de incapacidad temporal es una prestación que resulta de la existencia de un concepto médico, el cual acredita la falta transitoria de aptitud laboral del trabajador, es decir, que surge de «un acto médico (...) independiente del trámite administrativo del reconocimiento de la prestación económica»¹. En la emisión de este último, «el criterio médico prevalece para definir el número de días de incapacidad recomendada con el fin de proteger los derechos fundamentales a la salud y la vida del paciente»². (Énfasis fuera de texto).

Así las cosas, cuando un galeno, en el ejercicio de sus funciones, expide constancia de inhabilidad laboral a favor de un usuario del Sistema General de Seguridad Social, es deber de su empleador respetar el lapso otorgado al afectado o enfermo para que se recupere del cuadro clínico que le han diagnosticado, en aras que pueda retornar a sus oficios con la capacidad física o mental óptima y desarrollar sus quehaceres de manera eficiente, es decir, no puede exigírsele al subordinado que se presente al trabajo estando incapacitado, pues éste ostenta una justa causa para su ausencia.

Por consiguiente, cuando un asalariado es destinatario de incapacidad médica, no puede la empresa requerirle que interrumpa la misma, esto es, que regrese a trabajar por uno o varios días y luego siga disfrutando de la enunciada imposibilidad, debido a que no existe disposición jurídica que contemple tal supuesto, pues, es simplemente lógica y sentido común aplicados a la razón de ser de esa situación. Justamente, el profesional de la medicina es quien ha determinado, de acuerdo con sus conocimientos y valoraciones, que el sujeto no está apto para cumplir con las labores respectivas, su salud integral, así como la vida, podrían estar en mayor riesgo de continuar ejerciendo el oficio asignado.

En suma, el término de incapacidad laboral no se asemeja al periodo vacacional, sino que se trata de descansos temporales necesarios para el restablecimiento óptimo de la salud del trabajador, e interrumpirlos atenta directamente contra la integridad del trabajador y, por ende, se debe considerar como prohibida esta circunstancia.

(g) El derecho fundamental de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.

La Corte Constitucional se ha ocupado de analizar las características jurídicas de esta garantía, que constituye una de las más vivas expresiones de la participación democrática por parte de los ciudadanos de cualquier Estado.

(...)

En otras palabras, el acto de la posesión es la aceptación formal de un empleo público, ante la autoridad competente, prestando juramento de cumplir la Constitución, las leyes y las funciones del cargo, lo que le genera al destinatario del nombramiento la asunción de deberes y responsabilidades, así como el goce de derechos.

(...)

Si bien es cierto que en este asunto la Procuraduría General de la Nación no negó el nombramiento de la demandante en el cargo reseñado, de conformidad con los resultados del concurso de méritos, lo cual permitiría la viabilidad excepcional de este amparo, también lo es que, por las circunstancias excepcionales del caso concreto (mujer soltera con embarazo de alto riesgo, es decir, sujeto de protección constitucional reforzada, que no pudo posesionarse dentro del lapso fijado legalmente para ese propósito como Procuradora Judicial I, por recomendación médica, en principio, y estar incapacitada, finalmente), es posible afirmar que, de no producirse el estudio de fondo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción y el ser que está por nacer o que ya nació³.

Ahora bien, centrándose la Corte en que a la demandante le faltó posesionarse en el citado cargo, requisito sine qua non para iniciar el desempeño de la función pública, según el artículo 122 de la Carta Política, debido a las circunstancias exteriorizadas precedentemente, procede la Sala a examinar los motivos por los cuales los actos administrativos proferidos por la Procuraduría General de la Nación, consistentes en (i) negarle la prórroga para la aceptación formal del nombramiento, so pretexto de haberse agotado el plazo legal para ello, y (ii) revocarle su designación como Procuradora Judicial I, no se ajustan a los parámetros constitucionales.

En ese orden lógico, se advierte que a partir del 6 de octubre de 2016, fecha en la que estaban corriendo los términos para que la memorialista se posesionara en el mencionado cargo, pues, recuérdese que, según la Resolución N° 791-2016, tenía plazo hasta el 21 de ese mismo mes y año, empezaron las incapacidades médicas en su favor, con ocasión de su embarazo de alto riesgo, las cuales se extendieron hasta el pasado 24 de noviembre.

Lo anterior significa que la señora PAOLA ANDREA OCHOA GARCÍA, en ese intervalo de tiempo, con base en la normatividad y jurisprudencia citada, no se encontraba apta para cumplir con sus oficios profesionales en el servicio que presta al interior de la Rama Judicial y, mucho menos, acudir a la Procuraduría General de la Nación para aceptar de manera solemne el nombramiento que previamente había asentido, lo cual implica la asunción de deberes y responsabilidades, así como el goce de derechos, porque estaba en un descanso temporal que era necesario para el restablecimiento óptimo de su salud y, en últimas, de la criatura que estaba por nacer.

Por ende, no se le podía exigir que interrumpiera la misma a efectos que tomara posesión del cargo, pues, nadie está obligado a lo imposible, sumado a que ello, sin dubitación alguna, constituiría un grave atentado contra su integridad y la del nasciturus, pues, es simplemente lógica y sentido común aplicados a la razón de ser de esa situación, la que notoriamente justifica, con amplitud y seriedad, su renuencia a aceptar ese puesto de trabajo durante ese lapso.

Una vez expuesta las consideraciones pertinentes, la mencionada Corporación concluye:

“Resulta evidente el amparo a la maternidad que brinda esa disposición jurídica –únicamente- a la empleada de la Procuraduría General de la Nación que, siendo su nombramiento en provisionalidad, se encuentra en estado de gravidez y que por consecuencia del concurso de méritos debe apartarse del cargo, en el sentido de prorrogar dicha designación –automáticamente- durante todo el periodo de gestación y hasta 3 meses

después de la fecha del parto o finalizada la respectiva licencia, aunado a que se suspende -mecánicamente- el trámite del certamen para esa vacante.

Sin embargo, también se advierte que existe una indefensión para la persona que, habiendo superado las etapas de la misma competencia y en razón de las incapacidades médicas emitidas en su favor, no puede posesionarse en el cargo dentro del término legal fijado por dicho estatuto (canon 84 ibídem), déficit prestacional que se torna más gravoso y ostensible en este caso por tratarse -igualmente- de una mujer en estado de embarazo de alto riesgo, quien es soltera y que de similar manera merece le prorroguen -automáticamente- la aceptación formal de su cargo y culmine luego de finalizada la licencia de maternidad, en aras de efectivizarse los mandatos constitucionales de la protección al interés superior del niño y al ser gestante en estado de gravidez, ambos sujetos ubicados en la categoría de especial amparo por parte del Estado, así como el derecho de la accionante de acceder a cargos públicos.

A juicio de la Sala, la aludida disposición debe ser aplicada en este caso a la luz del principio pro homine, dándosele así una interpretación extensiva y garantista -como la expuesta-, con el objeto de cubrir la carencia de auxilio enrostrada, la cual compagina con la filosofía humanista de nuestra Constitución Política, pues, se le estaría permitiendo a la demandante que (i) se recupere tranquilamente de las incapacidades médicas, (ii) le brinde el debido cuidado, amor y atención que requiere su hijo recién nacido, cuyos derechos fundamentales son prevalentes y preferentes, al paso que, se itera, (iii) ocupe la vacante a la que optó, sin consecuencias negativas para su salud y del infante.

De este modo, también se da aplicación al pilar de la primacía de lo material sobre lo formal, dado que es una determinación que corresponde a la realidad fáctica, pues, contrario a lo esgrimido por la Procuraduría General de la Nación y lo considerado por el a quo, ante casos como el de la ciudadana PAOLA ANDREA OCHOA GARCÍA, resulta proporcionado y razonable efectuarle una interpretación garantista y extensiva a la regla que prohíbe la prórroga para la posesión del cargo por más de 30 días, por cuanto, se repite, acoge los principios y valores de la Carta Magna, así como de los instrumentos internacionales (artículos 93 y 94 Superior).

Por tanto, se revocará la sentencia recurrida y, en su lugar, se ampararán las garantías fundamentales deprecadas por la demandante. En consecuencia, se dejarán sin efectos el Oficio N° 6045 del 21 de octubre de 2016, "Respuesta a su solicitud radicada por correo electrónico el 18 de octubre de 2016, SIAF. 378511", así como los actos administrativos que se derivaron de esta decisión (artículo 163 de la Ley 1437 de 2011), y el Decreto N° 3593 del 24 de noviembre de 2016, "Por medio del cual se revoca un nombramiento en periodo de prueba".

Igualmente, se ordenará a la accionada que, en el término de 48 horas, contadas a partir de la notificación de este proveído, emita nuevo acto administrativo que responda a la petición elevada por la ciudadana PAOLA ANDREA OCHOA GARCÍA el pasado 18 de octubre, vía correo electrónico, de conformidad con lo manifestado en esta providencia."

Conforme a los criterios expuestos en la jurisprudencia transcrita, el certificado de incapacidad temporal es una prestación que resulta de la existencia de un concepto médico, el cual acredita la falta transitoria de aptitud laboral del trabajador, es decir, que surge de un acto médico, independiente del trámite administrativo del reconocimiento de la prestación económica;⁴ en la emisión de este último, el criterio médico prevalece para definir el número de días de incapacidad recomendada con el fin de proteger los derechos fundamentales a la salud y la vida del paciente.

En consecuencia, cuando un asalariado es destinatario de incapacidad médica, no puede la empresa requerirle que interrumpa la misma, y regrese a trabajar por uno o varios días y luego siga disfrutando de la enunciada imposibilidad, porque el sujeto no está apto para cumplir con las labores respectivas, y debido a que no existe disposición jurídica que contemple tal supuesto.

En cuanto al derecho fundamental de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, al ser analizadas por la alta Corporación señala que esta garantía, constituye una de las más vivas expresiones de la participación democrática por parte de los ciudadanos de cualquier Estado, e indica que al no poderse posesionar la persona nombrada en período de prueba como resultado de un concurso de mérito por estar incapacitada, es posible afirmar que, de no producirse el estudio de fondo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona, por lo que en este orden de ideas negarle la prórroga para la aceptación formal del nombramiento, so pretexto de haberse agotado el plazo legal para ello, y revocarle su designación no se ajustan a los parámetros constitucionales.

Así mismo, frente al principio pro homine, como pilar fundante y criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos, e inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o a su suspensión extraordinaria, principio que coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, esto es, estar siempre a favor del hombre.

En consecuencia si la persona se encuentra incapacitada, esta Dirección Jurídica se acoge al criterio de la Corte Suprema de Justicia, por lo cual considera que no será procedente que la persona que cuenta con nombramiento en período de prueba y está pendiente la respectiva posesión, concurra a posesionarse antes de superar la incapacidad médica, por cuanto esta situación la inhabilita para laborar; por lo cual la entidad

deberá conceder una prórroga que le permita posesionarse una vez supere la incapacidad.

Respecto a su tercer interrogante la Ley 909 de 2004², en su Artículo 30 detalla la finalidad del periodo de prueba, de la siguiente manera:

“(…)

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”.

El Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, también establece:

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. (Destacado nuestro)

En consecuencia, el periodo de prueba es de 6 meses, contados a partir de la fecha de posesión; durante este tiempo la persona seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al cargo, desempeño que, de ser aprobado, según la calificación en la evaluación, adquiere los derechos de carrera sobre dicho empleo.

De igual manera, el citado Decreto 1083, permite la prórroga del periodo de prueba en una de las siguientes causales:

ARTÍCULO 2.2.6.30 Prórroga del período de prueba. Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, este será prorrogado por igual término.

ARTÍCULO 2.2.8.2.2 Evaluaciones parciales. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

(…)2. Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción. (…)

ARTÍCULO 2.2.18.3.25 Interrupción del período de prueba. Cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a veinte (20) días continuos, éste será prorrogado por igual termino.”

De conformidad con lo anterior, es posible señalar que el periodo de prueba es una etapa dentro del concurso de méritos cuya superación genera derechos de carrera, durante el cual el seleccionado se mide frente a las competencias y conocimientos que exige el desempeño del empleo.

Por otro lado, el periodo de prueba podrá interrumpirse por más de 20 días continuos el cual será prorrogado por un término igual, siempre y cuando medie justa causa. Por lo que si la incapacidad es superior a 20 días, esta interrumpe el periodo de prueba por un tiempo igual al de la interrupción.

Finalmente, me permito indicarle que 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 link "Gestor Normativo" donde 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

¹Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

²«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: 2024-12-12 08:16:58