



Concepto 247141 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000247141

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000247141

Fecha: 20/06/2023 11:51:38 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: CARRERA ADMINISTRATIVA. Subtemas: Periodo de Prueba Interrupción y prórroga Radicado: 20239000564332 de fecha 29 de mayo de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual plantea los siguientes interrogantes:

"..., El pasado 10 de abril tome posesión en periodo de prueba para ascenso convocatoria 2149, el cual he venido realizado, no obstante, el día 19 de mayo, mi hijo presento una recurrencia en auto lesión, consistente en cortes en las muñecas, por lo cual fue internado en un hospital de salud mental, hasta la fecha, no obstante, recibo una llamada de la psiquiatra, referenciándome que el día de mañana se le brindará salida del hospital, pero que es necesario por las ideaciones suicidas que se encuentre acompañado, siendo garante del consumo además de los medicamentos que se le deben suministrar, en ese orden de ideas y teniendo en cuenta que no tengo red de apoyo, solicitar una suspensión del periodo de prueba, o que figura me podría permitir atender la situación por lo menos por un periodo de 15 días.

Me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad 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 ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

El presente concepto se enmarca dentro de la función de asesoría y se funda en la presentación y análisis de las disposiciones legales y reglamentarias, lo mismo que en la jurisprudencia relativa a la materia objeto de consulta.

A efectos de atender los cuestionamientos planteados, resulta pertinente citar las siguientes disposiciones:

El Decreto 1083 de 2015² Único Reglamentario del Sector Función Pública, respecto del encargo, consagra:

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.

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.

Es importante anotar que las normas que regulan la materia no definen lo que puede entenderse como justa causa, razón por la cual, corresponde a la entidad respectiva, en ejercicio de su autonomía administrativa, analizar si de acuerdo con las razones y soportes expuestos por el servidor resulta viable la interrupción del periodo de prueba; en tal sentido, resulta pertinente acudir a diferentes criterios para establecer los criterios que permitan realizar dicho análisis de manera asertiva.

El concepto de "Justa Causa" es definido por la RAE, como la "Circunstancia o conjunto de circunstancias que justifican un acto distinto (e incluso contrario, en ocasiones) a la previsión normativa."³

En el ámbito de la función pública, se encuentran diferentes referencias al concepto de “Justa Causa”, de manera particular el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días, cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.”

Conforme a la norma transcrita, uno de los aspectos que puede configurar la justa causa es la “Calamidad doméstica”, la cual se define como

“... una licencia que permite al trabajador tanto del sector público como privado ausentarse de sus funciones laborales, por el surgimiento de un hecho inesperado que requiere de su atención, o en el cual el trabajador esté relacionado y que afecte su entorno familiar o personal...”

Acudiendo a otros referentes normativos, encontramos como, en el ámbito laboral, el artículo 173 del CST define de una forma más precisa el alcance del concepto de “Justa Causa”, a señalar:

“1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
(...)

En relación con el accidente y la enfermedad, se trata de situaciones verificables de manera objetiva, mediante dictámenes médicos y las certificaciones expedidas por las respectivas EPS o ARL, según se trate de accidente o enfermedad común o laboral.

En lo que hace referencia a la calamidad doméstica, la normatividad vigente no establece de manera expresa el significado de este concepto, no obstante, la Corte Constitucional, de manera particular en la Sentencia C-930 de 2009⁴, estableció los criterios para su definición, señalando lo siguiente:

“...ha de ser entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, como por ejemplo una grave afectación de la salud o la integridad física de un familiar cercano a

hijo, hija, padre, madre, hermano, cónyuge o compañero-, el secuestro o la desaparición del mismo, una afectación seria de la vivienda del trabajador o de su familia por caso fortuito o fuerza mayor, como incendio, inundación o terremoto, para citar algunos ejemplos. Todas estas situaciones, u otras similares, pueden comprometer la vigencia de derechos fundamentales de los afectados, o irrogarles un grave dolor moral, y los obligan a atender prioritariamente la situación o la emergencia personal o familiar, por lo cual no están en condiciones de continuar la relación laboral prestando su servicio personal, existiendo un imperativo de rango constitucional para suspender el contrato de trabajo....

Es de aclarar que la norma no establece una lista exacta que determine cuáles son los sucesos que puedan ser catalogados dentro de calamidad doméstica, dada la universalidad de circunstancias que pudieran presentársele al trabajador, no obstante, algunos de ellos se encuentran fijados en los reglamentos internos de trabajo, los demás quedarán bajo parámetros de razonabilidad y de proporcionalidad según lo menciona la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Respecto de los conceptos de Fuerza Mayor y Caso Fortuito, en la Sentencia SU449/16⁵, señala:

La jurisprudencia del Consejo de Estado ha diferenciado la fuerza mayor del caso fortuito, en tanto la fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño

(...)

En el escrito de tutela se demostraron los motivos por los que de los hechos del caso no se puede aducir la existencia de una fuerza mayor, sino que por el contrario se reúnen los elementos propios de un caso fortuito, el cual se refiere a un evento que a pesar de que no se pudo prever, se pudo evitar, es decir que el caso fortuito se refiere a lo imprevisible, a diferencia de la fuerza mayor que se refiere a lo inevitable.

(...)

De otra parte, el Consejo de Estado en la Sentencia del 26 de febrero de 2004, Exp 13833⁶,

precisó frente a los sucesos constitutivos de fuerza mayor:

“Para efectos de la distinción, y de acuerdo con la doctrina se entiende que la fuerza mayor debe ser:

1) Exterior: esto es que “está dotado de una fuerza destructora abstracta, cuya realización

no es determinada, ni aun indirectamente por la actividad del ofensor”.

2) Irresistible: esto es que ocurrido el hecho el ofensor se encuentra en tal situación que

no puede actuar sino del modo que lo ha hecho”

3) imprevisible: cuando el suceso escapa a las previsiones normales, esto es, que ante la

conducta prudente adoptada por quien lo alega, era imposible pronosticarlo o predecirlo

A su vez, el caso fortuito debe ser interior, no porque nazca del fuero interno de la persona, sino porque proviene de la propia estructura de la actividad riesgosa, puede ser desconocido y permanecer oculto, En tales condiciones, según la doctrina se confunde con el riesgo profesional y por tanto no constituye una causa de exención de responsabilidad”

Conforme a las disposiciones citadas y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, es procedente la solicitud de interrupción y consecuente prórroga del periodo de prueba, por un lapso de 20 días continuos, prorrogables por igual término, para lo cual, en orden a verificar si la situación planteada por el servidor para justificar la solicitud de prórroga del periodo de prueba, constituye una “Justa Causa”, la administración podrá verificar si la misma corresponde a esta situación y le concede o no la interrupción.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

3 <https://dpej.rae.es/lema/causa-justa>

4 Corte Constitucional Sentencia C-930 de 2009, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

5 Corte Constitucional Sentencia SU449/16, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio

6 Consejo de Estado, Sección tercera, Sentencia del 26 de febrero de 2004, Exp 13833, C.P. German Rodríguez Villamizar.

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:49:31