



Concepto 240141 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000240141

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000240141

Fecha: 15/06/2023 02:14:48 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, PERIODO DE PRUEBA RADICADO: 20239000278712 del 11 de mayo de 2023.

Respetado señor, reciba cordial saludo.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual usted manifiesta: *“Si bien el artículo 2.2.6.30 del decreto 1083 de 2015, hace referencia a la posibilidad de prorrogar por JUSTAS CAUSAS, un periodo de prueba hasta por lapso superior a 20 días, dicho artículo NO detalla ni especifica cuáles serían las JUSTAS CAUSAS”*.

La Ley 909 de 2004¹, 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 2015², también establece al respecto:

“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”.
(Subrayado nuestro, fuera del original)*

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 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.

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”.

Frente a este punto, procede la interrupción del período de prueba por un término igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolonga por el término de la interrupción dando lugar a la evaluación parcial del desempeño laboral.

Ahora bien, 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.

No obstante, como criterios orientadores se considera viable acudir a la definición de fuerza mayor o caso fortuito que la jurisprudencia de la Corte Constitucional que, en la Sentencia SU449/16, magistrado ponente: Jorge Iván Palacio Palacio se desarrolla:

DIFERENCIAS ENTRE CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR-Jurisprudencia del Consejo de Estado

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.

(...)

A su vez, en la Sentencia del 26 de febrero de 2004, Exp 13833, C.P. German Rodríguez Villamizar, la Sección tercera del Consejo de Estado precisó frente a los sucesos constitutivos de fuerza mayor:

“Para efectos de la distinción, y de acuerdo con la doctrina^[57] 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^[58].

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.^[59]”

En hilo de lo dicho, puede concluirse que la jurisprudencia del Consejo de Estado ha diferenciado la fuerza mayor del caso fortuito, en tanto la fuerza mayor es una causa extraña y externa al hecho demandado, es un hecho irresistible e imprevisible que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, se ha dicho que 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

Así las cosas y de acuerdo con los elementos desarrollados, resultaría viable asumir como justa causa, aquellos eventos que cuenten con los elementos de la fuerza mayor, de manera que, para el servidor resulten exteriores, irresistibles e imprevisibles.

En este entendido, a continuación, me permito transcribir una a una sus inquietudes para un mejor entendido y desarrollo de las mismas:

1) Cuales serían específicamente las justas causas para solicitar la prórroga.

De acuerdo con lo anotado, 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 resulta viable la interrupción del periodo de prueba, resultando posible asumir como justa causa, aquellos eventos que cuenten con los elementos de la fuerza mayor, de manera que, para el servidor resulten exteriores, irresistibles e imprevisibles.

2) Aspectos de índole personal se incluyen como justas causas cuales. Se reitera lo expuesto anteriormente, estará a criterio del nominador.

3) Yo como actual empleado en periodo de prueba, se me hace necesario conocer detalladamente si dentro de las JUSTAS CAUSAS que refiere el artículo, también se incluyen las de carácter personal, como lo es la necesidad de un desplazamiento fuera del país por motivos de índole personal

Se reitera 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, resultando posible asumir como justa causa, aquellos eventos que cuenten con los elementos de la fuerza mayor, de manera que, para el servidor resulten exteriores, irresistibles e imprevisibles, lo cual será evaluado por el nominador.

4) Es el jefe inmediato el que autoriza dicha prorroga o a que instancia se recurre.

El trámite para solicitar la interrupción del periodo de prueba lo debe adelantar el nominador o quien este delegue.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

²“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:32:02