



Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 149141

Fecha: 28/04/2021

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Período de prueba. Suspensión del período de prueba de un empleado de carrera administrativa como consecuencia de una sanción disciplinaria. **RAD.: 20219000200232 del 21 de abril de 2021.**

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es viable interrumpir el período de prueba de un empleado con derechos de carrera administrativa con el fin de cumplir una sanción disciplinaria por el término de cuatro (4) meses y que consecuencias trae tal circunstancia para el período de prueba, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

La Ley [909](#) de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, señala:

“ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. *El proceso de selección comprende:*

(...)

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.

(...)

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.

(...)"

Teniendo en cuenta lo anterior, la persona inscrita en carrera administrativa que haya superado un concurso será nombrada 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. Por el contrario, si no obtiene calificación satisfactoria, debe regresar al empleo que venía desempeñando antes del concurso.

Por su parte el Decreto [1083](#) de 2015, "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública", reglamentó sobre el tema lo siguiente:

“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 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

(...)

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.”

Se advierte entonces que la última disposición citada contempla la posibilidad de que el período de prueba sea prorrogado cuando el mismo sea interrumpido, por justa causa por un lapso superior a veinte (20) días continuos.

Ahora bien, la Ley [734](#) de 2002, por la cual se expide el Código Único Disciplinario, señala:

“ARTÍCULO 45. DEFINICIÓN DE LAS SANCIONES.

(...)

2. La suspensión implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

(...)

Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.”

De igual forma, el artículo [37](#) de la citada Ley, establece:

“ARTÍCULO 37. INHABILIDADES SOBREVINIENTES. *Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.” (Subrayado nuestro)*

De acuerdo con lo anterior, si al quedar en firme la sanción de suspensión e inhabilidad especial el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta objeto de la sanción, la entidad donde se impuso la sanción le comunicará al

actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

Por otra parte, se tiene que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo [2018000006176](#) de octubre 10 de 2018, en el que precisó:

“ARTÍCULO 7. EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba, se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

(...)

b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

(...)”

De esta manera y como se señaló en precedencia, se considera que si al quedar en firme la sanción de suspensión e inhabilidad especial, el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo un empleo diferente en periodo de prueba en otra entidad, la entidad donde se impuso la sanción le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

Por lo tanto, el actual empleador deberá interrumpir el periodo de prueba del empleado durante el tiempo que dure la suspensión. Una vez finalizado este término, se reanudará el período de prueba en el nuevo cargo y una vez éste concluya, si su calificación es satisfactoria (descontando el tiempo de la suspensión en el ejercicio de funciones públicas), procederá con la actualización del Registro Público de Carrera y el empleado deberá renunciar al empleo anterior en el cual es titular de derechos de carrera.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó: José Fernando Ceballos.

Aprobó: Armando López C.

Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.