



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 346431**

**Fecha: 29/07/2020**

Bogotá

**REF: EMPLEOS - PROVISIÓN.** Viabilidad de interrumpir el período de prueba durante la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional a causa del covid-19 **Radicado 20209000268612 del 25 de junio de 2020.**

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta sobre la viabilidad de que la entidad en la cual ingreso en periodo de prueba desde el 04 de marzo del presente año, suspenda los términos para el periodo de prueba debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19, me permito indicarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar que de conformidad con el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, el periodo de prueba puede interrumpirse en los siguientes eventos:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba. (...)*

**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 término.* (Subrayas por fuera del texto original).

De conformidad con lo anotado, 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 se interrumpirá cuando se presenten situaciones que impliquen la separación de labores del empleado por un lapso de tiempo de 20 días continuos o más, el cual será prorrogado por un término igual, siempre y cuando medie justa causa.

Ahora bien, respecto del período de prueba una vez declarada la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional ocasionada por el covid-19, el Decreto Ley 491 de 2020<sup>2</sup>, señala lo siguiente:

**“ARTÍCULO 14.** *Aplazamiento de los procesos de selección en curso. Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para garantizar la participación en los concursos sin discriminación de ninguna índole, evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, se aplazarán los procesos de selección que actualmente se estén adelantando para proveer empleos de carrera del régimen general, especial constitucional o específico, que se encuentren en la etapa de reclutamiento o de aplicación de pruebas.*

*Las autoridades competentes deberán reanudar dichos procesos una vez se supere la Emergencia Sanitaria.*

*En el evento en que el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia.*

*La notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos.*

**Durante el período que dure la Emergencia Sanitaria estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha Emergencia.** (Negrilla y subrayado por fuera del texto original).

De acuerdo con lo previsto en la norma, es posible concluir que, si en el marco del proceso meritocrático se emitieron listas de elegibles que se encuentren en firme, se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones previstos en la normatividad vigente; es decir, se deberán tener en cuenta los plazos señalados en los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015.

Señala igualmente la norma que, la notificación del nombramiento y el acto de posesión se podrán realizar haciendo uso de medios electrónicos. Para tal efecto, el acto de nombramiento y aceptación del empleo se podrán efectuar haciendo uso de los correos electrónicos suministrados por los participantes en la inscripción del concurso de méritos; la posesión podrá efectuarse utilizando herramientas tecnológicas virtuales, para tal efecto el acta de posesión se firmará una vez finalice la emergencia sanitaria.

Respecto del periodo de prueba, señala la disposición que durante el tiempo que dure la Emergencia Sanitaria, quienes se posesionen en el cargo se encontrarán en etapa de inducción que para tal efecto programe la entidad de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998; por su parte, el período de prueba iniciará una vez el Gobierno Nacional haya considerado que se ha superado la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19.

Es preciso señalar que las acciones previstas en la presente norma se expiden por el Gobierno Nacional como medidas de protección laboral y se aplicarán mientras dura la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19, sin que ello derive en la modificación de las normas de administración de personal en el sector público como es el caso del Decreto Ley 2400 de 1968, el Decreto 1083 de 2015, o el Decreto Ley 1567 de 1998, o los instrumentos de evaluación del desempeño que las entidades hayan adoptado (ya sea el propio o el contenido en el Acuerdo 6176 de 2018).

Ahora bien, de acuerdo con lo señalado podemos concluir:

1. Los periodos de prueba se interrumpirán cuando alguna situación de justa causa implique la separación del servicio del empleado por un lapso de 20 días o más, caso en el cual se prorrogarán por el mismo término de la interrupción.

2. Los periodos de prueba que iniciaron después de la declaratoria de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19 (12 de marzo de 2020), se encuentren en etapa de inducción y se iniciaran formalmente una vez el Gobierno Nacional declare superado el estado de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19.

En este orden de ideas y respondiendo puntualmente su interrogante, tenemos que la interrupción del periodo de prueba se presenta únicamente cuando por justa causa el empleado no puede desarrollar normalmente sus labores por un periodo de 20 días o más, caso en el cual se prorrogará por el término de la interrupción; dentro de las disposiciones contenidas en el Decreto 491 de 2020, el cual hace alusión al periodo de prueba, el mismo hace referencia a aquellos periodos de prueba que iniciaron después de la declaratoria de emergencia sanitaria; es decir, no sería el caso por usted consultado.

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 [/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 CORTES**

**Director Jurídico**

Maia Borja/JFCA

11602.8.4

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