Departamento Administrativo de la Función Pública

Concepto 59921

Fecha: 07/03/2017

Bogotá D.C.,

REF.: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. ¿Se interrumpe el período de prueba de una servidora pública que se encuentra en licencia de maternidad? **Rad. 20179000033732 del 31 de enero de 2017.**

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si es viable suspender el período de prueba a una servidora pública que se encuentra en licencia de maternidad, me permito manifestarle lo siguiente:

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 lo siguiente:

"**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.

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.

Parágrafo. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos".

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:

"ARTÍCULO 2.2.8.2.1 ***Calificación del periodo de prueba***. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.

Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa.

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

1. Por cambio de evaluador.

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.

3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

PARÁGRAFO. La evaluación parcial comprenderá la totalidad del término de la situación que la genera."

En cuanto a la licencia de maternidad, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, consagra el derecho al descanso remunerado en la época del parto, señalando que:

"ARTÍCULO 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 236. ***Descanso remunerado en la época del parto.***

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia."

En este orden de ideas, la licencia de maternidad es el evento autorizado y reconocido por el legislador para que la trabajadora se ausente de sus labores con posterioridad al parto, con el fin no sólo de que se recupere físicamente sino además, que dedique su atención exclusivamente al cuidado de su hijo. Adicionalmente, durante la licencia de maternidad hay una separación transitoria de las funciones propias del empleo.

Como quiera que el objetivo del período de prueba es apreciar la eficiencia, la adaptación y condiciones personales en el ejercicio de las funciones propias del cargo de quien ha sido nombrado en periodo de prueba, y que durante la licencia de maternidad la servidora se separa transitoriamente de su empleo, esta Dirección Jurídica considera que como la interrupción del periodo es superior a 20 días, el período de prueba se prolongará por el término que dure la licencia de maternidad.

Finalmente, 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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con Funciones de la Dirección Jurídica

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