

CIRCULAR No. 002
(30 DE MAYO DE 2012)

PARA: REPRESENTANTES LEGALES Y SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL DEL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LOS SISTEMAS ESPECÍFICOS Y ESPECIALES ADMINISTRADOS POR LA CNSC.

ASUNTO: PROCEDENCIA Y DEFINICIÓN DE JUSTA CAUSA PARA INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

La Comisión Nacional del Servicio Civil es el órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público de carrera, al que le corresponde además de administrar y vigilar la correcta aplicación de las normas de carrera, expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa.

Por lo anterior resulta necesario, respecto de la interrupción del período de prueba por justa causa, prevista en el artículo 41 del Decreto 1227 de 2005, advertir a los Representantes Legales de las Entidades y los Jefes de Unidades de Personal, que la decisión de conceder o negar la interrupción, debe estar precedida de un juicioso análisis de la procedencia y conveniencia, que debe plasmarse en el acto administrativo que lo conceda o que en su defecto, lo niegue.

De conformidad con lo establecido en la norma ya citada, la interrupción del período de prueba, si bien es facultativa de la entidad, no es discrecional, en tanto que se trata de una competencia reglada que encuentra su limitante, en la **justa causa** que exige la descripción normativa para su concesión, lo que a su vez tiene pleno respaldo en el deber legal que asiste a los servidores públicos de motivar sus propios actos.

Lo anterior encuentra su fundamento en el hecho de que al tenor de lo establecido en el artículo 35 del Decreto 1227 de 2005, el período de prueba es *“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”*.

En este orden de ideas, la **justa causa** es el elemento que garantiza que se cumpla con la finalidad establecida en el período de prueba, que no es otra que el trabajador demuestre **ininterrumpidamente** sus aptitudes, conocimientos e idoneidad, para el cargo para el cual concursó y que la Entidad pueda tener una percepción directa de ello.




En esta medida configuraría justa causa, aquellas situaciones administrativas o personales, previsibles o no, irresistibles o no, que previa comprobación respectiva y motivación del competente, ameriten la interrupción del período de prueba, tales como las que a manera de ejemplo se citan a continuación:

- Las licencias de las que trata el artículo 60 del Decreto 1950 de 1973, que determina que “Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad o por maternidad”.
- El servicio Militar Obligatorio.
- Las vacaciones, evento en el que, para su concesión, el competente debe analizar si se trata de acumulación de períodos, por tratarse de un empleado en provisionalidad que ganó el concurso. En caso contrario y en el marco de las variables que seguidamente se señalarán corresponderá a la entidad revisar la posibilidad legal de concederlas o negarlas.
- Orden judicial o administrativa, preventiva o producto de sanción o pena, en cuyo caso podría ser incluso definitiva la interrupción.

De acuerdo con lo expuesto, y para no incurrir en equivocaciones, abuso de poder o vulneraciones de las normas de carrera, es necesario que la situación particular y concreta o **justa causa** que se origine estando en curso un período de prueba, sea valorada objetivamente por la Entidad de que se trate, en atención a las condiciones del empleado en período de prueba, las necesidades del servicio, el interés general, la normatividad legal que regula la carrera administrativa, el derecho que le asiste al trabajador de demostrar sus capacidades, en un ambiente propicio física y psicológicamente para ello y la garantía de la adecuada prestación del servicio. En este sentido los representantes legales de las Entidades, al momento de valorar la situación presuntamente constitutiva de **justa causa**, deberán tener en cuenta las siguientes variables:

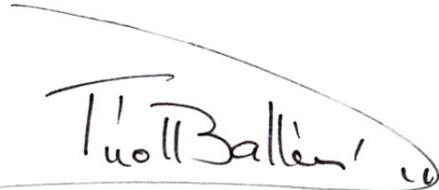
- Que no se afecte la finalidad buscada con el período de prueba, que consiste en que el empleado pueda, de manera ininterrumpida, demostrar:
 - Su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado
 - Su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones
 - Su integración a la cultura institucional.
- Que se respeten los derechos del empleado y que en este propósito se tengan en cuenta derechos de terceros que podrían afectarse con la decisión, caso en el cual, el juicio de valor realizado debe garantizar la prevalencia del interés general sobre el particular.
- Que la interrupción no afecte la adecuada prestación del servicio.
- Que se respeten las normas y principios que rigen la carrera administrativa, en especial el del mérito como mecanismo de acceso y el de la evaluación del desempeño como instrumento de permanencia y retiro.

En todo caso, los Representantes Legales de las entidades deberán tener en cuenta que no será posible invocar razones de justa para conceder a empleados en período de prueba

beneficios que la ley tiene expresamente establecidos para servidores con derechos de carrera, pues de lo contrario podrán ser objeto de las actuaciones administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

Finalmente, es importante señalar que cuando se trate de sistemas especiales y específicos administrados por la CNSC y siempre que no exista normativa propia en la que se defina la noción y alcance del concepto **Justa Causa** para interrumpir el período de prueba, se dará aplicación a lo dispuesto sobre la materia en esta circular.

La presente Circular fue aprobada en sesión de Sala Plena de CNSC del día 29 de mayo de 2012.



FRIDOLLE BALLÉN DUQUE
de. Presidente

P/Liliana Zapata 