

Bogotá D. C., 27 de febrero de 2012

Of. 8443

Señor:

**NELSON RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
Institución Educativa Departamental Rufino Cuervo  
Carrera 4 No. 11ª - 98  
Chocontá - Cundinamarca

Radicado 03-16-2012-721

**ASUNTO:** Procedencia de período de prueba durante embarazo.

Respetado doctor Rodríguez:

En atención a su consulta de la referencia, por medio de la cual solicita pronunciamiento de esta Comisión, en relación con la situación de una empleada que se encuentra embarazada y en período de prueba, le manifiesto:

El artículo 32 del Decreto 1227 de 2005, dispone:

*"En firme la lista de elegibles la Comisión Nacional del Servicio Civil enviará copia al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso, para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles." (Negrilla fuera de texto)*

A su turno, el artículo 39 ibidem, indica que 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 dicho decreto.

Por su parte, el artículo 40 Ib., señala que:

*"El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de este, 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."*

De lo expuesto hasta aquí, se infiere que, una vez iniciado el período de prueba este debe desarrollarse sin interrupciones hasta su culminación y que no es procedente realizar ningún movimiento que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para el nombramiento.

No obstante lo anterior, el artículo 41 del mencionado Decreto, establece que *"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."*

Línea nacional CNSC 01 900 311 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia  
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13  
Horario atención público: 8:00 a.m. - 5:00 p.m.

Una de esas justas causas, fue prevista de manera explícita por la Ley y se encuentra consagrada en el artículo 42 del pluricitado decreto, bajo el siguiente tenor literal:

*"Cuando una empleada en estado de embarazo se encuentre vinculada a un empleo en periodo de prueba, sin perjuicio de continuar prestando el servicio, este periodo se suspenderá a partir de la fecha en que dé aviso por escrito al jefe de la unidad de personal o a quien haga sus veces, y continuará al vencimiento de los tres (3) meses siguientes a la fecha del parto o de la culminación de la licencia remunerada cuando se trate de aborto o parto prematuro no viable."*

De la norma en cita, se desprende que el estado de embarazo *per se* no le impide a la servidora pública seguir prestando el servicio, salvo que cuente con incapacidad médica debidamente certificada. Por lo tanto, el alcance de la suspensión a que hace referencia el artículo mencionado, es que el periodo de prueba se suspende una vez la funcionaria dé aviso por escrito al Área de Talento Humano de la entidad acerca del inicio de la Licencia de Maternidad o la que se expida por causa de aborto, situación que justifica que la servidora se separe temporalmente del empleo para el cual concursó. Ello, en caso que no haya completado los seis meses del Periodo de Prueba, pues en caso contrario no es necesario interrumpir el periodo de prueba.

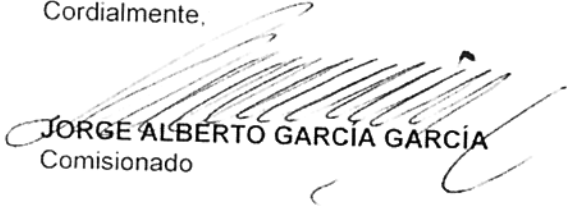
Ahora bien, si al momento de iniciar la licencia de maternidad no ha culminado los seis (6) meses del periodo de prueba, se realizará una evaluación parcial eventual hasta el último día y por el tiempo laborado, reanudando éste una vez terminé la Licencia por el tiempo que le falte para cumplir los seis (6) meses, de tal forma que la calificación definitiva constará de la sumatoria de las parciales eventuales generadas por este término.

Finalmente, debe tener en cuenta que la Ley 909 de 2004, consagró en el artículo 51, precisas disposiciones de protección a la maternidad, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Cuando un cargo de carrera administrativa se encuentre provisto mediante nombramiento en periodo de prueba con una empleada en estado de embarazo, dicho periodo se interrumpirá y se reiniciará una vez culminé el término de la licencia de maternidad.
- Cuando una empleada de carrera en estado de embarazo obtenga evaluación de servicios no satisfactoria, la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento se producirá dentro de los ocho (8) días calendario, siguientes al vencimiento de la licencia de maternidad.

El presente concepto se emite en los términos del Artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

  
JORGE ALBERTO GARCÍA GARCÍA  
Comisionado

P AECJ

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia  
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13  
Horario atención pública: 8:00 a.m.-5:00 p.m.