



Función Pública

Concepto 068221 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000068221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000068221

Fecha: 01/03/2021 11:42:29 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Periodo de prueba. Empleado que solicita licencia no remunerada. Radicado: 20219000083972 del 16 de febrero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si *“se considera procedente que un empleado que se encuentra en período de prueba y que venía vinculado en el mismo cargo en provisionalidad se le otorgue licencia para realizar prácticas”*, me permito dar respuesta de la siguiente manera:

En relación con las licencias el Decreto [1083](#) de 2015, señala:

«ARTÍCULO [2.2.5.5.3](#) *Licencia*. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas:

1.2. Ordinaria.

1.3. No remunerada para adelantar estudios

(...)

PARÁGRAFO. Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.»

ARTÍCULO 2.2.5.5.4 Competencia para conceder las licencias. Las licencias se deben conferir por el nominador respectivo o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

(...)

ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

La solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

Cuando la solicitud de esta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el nominador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

La licencia ordinaria una vez concedida no es revocable por la autoridad que la confiere, no obstante, el empleado puede renunciar a la misma mediante escrito que deberá presentar ante el nominador.

Así mismo la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto del 29 de febrero de 1968, consideró lo siguiente sobre la concesión de licencia ordinaria:

“Quien va a otorgarla tiene el derecho y el deber de examinar la justa causa que la apoya, pues es principio admitido dentro de las reglas de la administración de personal que la entidad nominadora debe ocuparse por regla general de cualquier modalidad de separación del servicio por el nombrado, bien sea transitoria o definitivamente. Esa apreciación debe tener límites subjetivos en el empleado y objetivos respecto de la administración, para que los fines de la licencia no se conviertan en una corruptela dentro de la misma. Dicho en otras palabras, la causa debe ser tal, que física o moralmente impida transitoriamente el empleado regresar a su cargo, y que para la administración no constituya un hecho incompatible con su organización y fines. (Subrayado fuera del texto).

Por su parte la Sala Contencioso Administrativa, Sección Segunda del Consejo de Estado, en sentencia del 14 de junio de 1983, precisó:

“La licencia ordinaria es un derecho incontestable del trabajador, que ha sido consagrado en forma reiterada en nuestra legislación y celosamente respetado por el empleador, por cuanto se ha entendido siempre que el hecho de tener que privarse, durante la licencia, de la contraprestación vital de su trabajo, que es el salario, hace que el trabajador use en forma prudente de esta garantía que le otorga la ley.

2. A la licencia no remunerada recurre el trabajador para atender asuntos personales urgentes, emergencias familiares y justas aspiraciones de mejoramiento laboral.

La licencia ordinaria es el medio por excelencia para ejercitar el derecho a la superación profesional, y es necesario reconocer que, en la práctica, esta finalidad constituye el más frecuente motivo para su utilización”

De acuerdo con lo anterior, se tiene que los empleados públicos tienen derecho a licencia no remunerada durante sesenta (60) días al año, que pueden ser continuos o discontinuos, y puede ser prorrogada a criterio de la Administración hasta por treinta (30) días más, si concurre justa causa. Cuando la solicitud de la licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Por otro lado, la Ley 1780 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil (...)” señala lo siguiente:

ARTÍCULO 15. *Naturaleza, definición y reglamentación de la práctica laboral. La práctica laboral es una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*

(...)

En términos generales esta Oficina se refirió a las pasantías que realizan los estudiantes en instituciones estatales, teniendo en cuenta el concepto emitido por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior -ICFES-, en Oficio No. 607 del 15 de abril de 1997, en el cual expresó:

(...) Los periodos de práctica deben tener una duración acorde con el pensum y el cumplimiento de metas y objetivos previamente definidos en el programa.

De conformidad con lo anterior, la práctica laboral es una actividad pedagógica realizada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un periodo fijo, en un entorno laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación acorde con el pensum de cada programa.

De las normas anteriormente transcritas puede colegirse que los empleados tienen derecho a licencia no remunerada durante sesenta (60) días al año, que pueden ser continuos o discontinuos, y puede ser prorrogada a criterio de la Administración hasta por treinta (30) días más, si concurre justa causa. Cuando la solicitud de la licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o caso fortuito, la autoridad nominadora decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Para el caso en concreto, frente a la práctica laboral el interesado deberá evaluar el tiempo exigido por las instituciones de Educación Superior para avalar las prácticas laborales.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página webwww.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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lucianny G.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:31:50