



Función Pública

Concepto 046101 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000046101

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000046101

Fecha: 02/02/2023 03:23:46 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Período de prueba. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia no remunerada para adelantar un curso de idiomas. RAD. 20239000002542 del 03 de enero de 2023.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual informa «*Actualmente me desempeñó en el cargo Técnico Administrativo Grado 1, en la Secretaría Jurídica, de la Gobernación del Meta Mediante Acta de Posesión No. 059 del 14 de enero del 2022, por lo que el 15 de enero del 2023 completo un año de servicio continuo en la Entidad. 2- Mediante RESOLUCIÓN No. 19689 del 2 de diciembre de 2022 de la CNSC me encuentro como elegible para proveer una vacante en la agencia de renovación del territorio, en espera de la notificación del nombramiento en período de prueba con plazo hasta 06/01/2023. (Con intención de aceptación del nombramiento). 3- Adicionalmente me encuentro realizando los trámites para realizar un Curso de Idiomas en el Exterior (Australia), con una duración inicial de 8 meses.*

Inquietud

Puedo solicitar una Licencia no remunerada para adelantar estudios inmediatamente después de volver del período de prueba en la otra entidad (Si mi decisión es continuar con la Gobernación del Meta).»

Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

De acuerdo con el Decreto 430 de 2016¹ artículo 1 el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en el: “fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación”. Por lo tanto, no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Con respecto al período de prueba el numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004², establece lo siguiente:

«(...)

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, 8 el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.»

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015³, en relación con la definición y la duración del período de prueba, determina:

«ARTÍCULO 2.2.6.24 Período de prueba. Se entiende por período de prueba 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. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en período de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.»

El período de prueba es el tiempo durante el cual la persona que fue seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al cargo que fue nombrado, durante 6 meses, los cuales, se cuentan a partir de la fecha de posesión.

Para quienes ostenten derechos de carrera administrativa y hubieren superado el concurso de méritos en otra entidad, el citado Decreto 1083 de 2015 permite que mientras dure el período de prueba, de 6 meses, en la otra entidad su cargo se declare vacante temporalmente, así:

«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.»

Por lo tanto, una vez finalice el período de prueba, si fue satisfactorio, el empleado debe decidir si regresa o renuncia al empleo anterior por cuanto, al término de este adquiere los derechos de carrera en la nueva entidad. En caso contrario, puede regresar al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa.

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, esta Dirección Jurídica concluye que mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual es titular debe ser declarado vacante, si el empleado supera el período de prueba debe presentar su carta de renuncia a la entidad saliente, donde solicitará la liquidación de las prestaciones sociales y elementos salariales a que haya lugar.

Ahora bien, en relación con la licencia no remunerada para adelantar estudios, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece:

«ARTÍCULO 2.2.5.5.6. *Licencia no remunerada para adelantar estudios. La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga al empleado para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.*

El nominador la otorgará siempre y cuando no se afecte el servicio y el empleado cumpla las siguientes condiciones:

1. *Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.*
2. *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*
3. *Acreditar la duración del programa académico, y*
4. *Adjuntar copia de la matrícula durante el tiempo que dure la licencia.*

PARÁGRAFO *La licencia no remunerada para adelantar estudios 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, con anticipación a la fecha de reincorporación al servicio.» (Destacado nuestro)*

Del texto de la norma anteriormente descrita, esta licencia se concede a solicitud del empleado para separarse de su empleo sin remuneración con el fin de adelantar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término de doce (12) meses, prorrogable por un término igual dos veces más.

A su vez, la norma es precisa al disponer que el nominador otorgará esta licencia siempre que no se afecte el servicio y el empleado lleve por lo menos un (1) año de servicio, acredite una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño del último año y por último acredite la duración y matrícula del programa académico.

De acuerdo con el párrafo de la norma anteriormente citada, una vez concedida la licencia ordinaria no es revocable por el que la confirió pudiendo el empleado mediante escrito renunciar a ésta.

Así las cosas, se encuentra en cabeza del nominador examinar que el empleado al separarse del cargo no afecte la prestación del servicio de la respectiva entidad al otorgar una licencia no remunerada para cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano; que para estos últimos el Artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015⁴, los define como aquellos que hacen parte del servicio público educativo y comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamente en una concepción integral de la persona, que una institución organice en un proyecto educativo y que estructura currículos flexibles sin que sea necesario acudir al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

En la materia, el Decreto 4904 de 2009⁵ dispuso lo siguiente sobre los programas de formación laboral y de formación académica que pueden ofrecer las instituciones educativas para el trabajo y el desarrollo humano, a saber:

«3.1. *Programas de Formación. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.*

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.» (Subrayado fuera del texto).

De acuerdo con el precepto normativo expuesto, los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente.

Ahora bien, es pertinente abordar sentencia⁶ de tutela proferida por la Corte Constitucional, en lo referente al otorgamiento de permisos académicos que permita separarse al empleado de su cargo para emprender algún estudio académico como un derecho no absoluto, a saber:

«Para responder el interrogante es necesario tener en cuenta varios aspectos: en primer lugar, que como el Estado es el encargado de promover la educación y el acceso a la cultura, es su obligación velar por la capacitación integral de sus trabajadores, una de cuyas formas consiste precisamente en permitir la formación universitaria sin establecer barreras para su acceso. En segundo lugar, es razonable suponer que quien adelanta estudios de profesionalización ha proyectado mejorar sus condiciones de vida desde distintas perspectivas, proyecto que debe ser respetado por el Estado. En tercer lugar, debe tenerse en cuenta cuál es el tipo de vinculación y la naturaleza de la entidad, porque según fue explicado anteriormente, quien labora en una institución con planta global y flexible tiene una menor estabilidad territorial. Finalmente, es

preciso tomar en consideración si la decisión de traslado obedece a necesidades del servicio o al mero capricho de la administración.

En este orden de ideas, si bien es cierto que el Estado tiene la obligación de promover el acceso a la educación y la cultura, respetando la proyección de sus servidores, también lo es que cuando media la necesidad del servicio en instituciones públicas de planta global, no puede invocarse la autorización para adelantar estudios superiores como la consolidación de un derecho que impida la realización de un traslado o la consecuente desmejora en las condiciones laborales. Por el contrario, el otorgamiento de permisos académicos significa el ejercicio de los derechos del trabajador y el cumplimiento de los deberes de la administración, pero ellos no pueden entenderse en términos absolutos, sino que su alcance está sujeto a las obligaciones derivadas del cargo y las razonables exigencias del servicio, especialmente en instituciones de planta global.» (Subrayado fuera del texto)

A su vez, la misma corporación, sobre la facultad discrecional para conceder permisos, licencias o comisiones a los empleados como una actuación que no debe enmarcarse en la arbitrariedad de la administración, en sentencia⁷ concluyó:

«Esta diferenciación entre lo discrecional y lo arbitrario tiene claro fundamento constitucional en Colombia, pues la Carta admite la discrecionalidad administrativa pero excluye la arbitrariedad en el ejercicio de la función pública. Así la potestad discrecional es una herramienta jurídica necesaria e indispensable, en ciertos casos, para una buena administración pública, pues se le brinda al gestor público la posibilidad de decidir, bajo un buen juicio, sin la camisa de fuerza de una reglamentación detallada que no corresponda a la situación que se quiera superar o enfrentar. En cambio, la arbitrariedad está excluida del ordenamiento jurídico colombiano. En efecto, si bien la Constitución colombiana no consagra expresamente "la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos", como lo hace el Artículo 9-3 de la Constitución Española, este principio deriva de normas específicas de nuestra Carta. Así, el Artículo 1 define a Colombia como un Estado social de derecho fundado en la prevalencia del interés general, lo cual excluye que los funcionarios puedan ejercer sus atribuciones de manera caprichosa. Por su parte, el Artículo 2 delimita los fines del Estado y los objetivos de las autoridades públicas, lo cual muestra que las atribuciones ejercidas por las autoridades deben estar destinadas a realizar esos valores constitucionales y no a satisfacer el arbitrio del funcionario. Esto se ve complementado por el Artículo 123 superior que establece expresamente que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento. Finalmente, el Artículo 209 define los principios que orientan la función administrativa y señala que ésta se encuentra al servicio de los intereses generales y debe ser ejercida de manera igualitaria e imparcial.» (Subrayado fuera del texto)

De los anteriores pronunciamientos, se concluye entonces que, en cabeza del Estado se encuentra el promover la educación y el acceso a la cultura, propendiendo por la capacidad integral de sus trabajadores, para lo cual, la administración en el otorgamiento de permisos académicos al empleado está permitiendo el ejercicio de los derechos del trabajador y cumpliendo con sus deberes, sin embargo, dicho derecho que le asiste a los trabajadores no puede ser absoluto, ya que su alcance está sujeto a las obligaciones derivadas del cargo en el cual ocupa la titularidad y las razones que justifican la necesidad en el servicio.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, para sus estudios en el exterior le corresponde a la respectiva entidad, decidir si procede o no la licencia no remunerada, determinando si los estudios que va a adelantar constituyen o no, estudios para la formación laboral y el desarrollo humano, y así una vez allegue la documentación que certifique la duración y matrícula del programa que requiere cursar; sea procedente otorgarle la licencia por un término no mayor a doce (12) meses, prorrogables por un término igual hasta por dos (2) veces más.

Finalmente, sobre su inquietud *«Puedo solicitar una Licencia no remunerada para adelantar estudios inmediatamente después de volver del período de prueba en la otra entidad (Si mi decisión es continuar con la Gobernación del Meta).»*,

R/. De conformidad con el artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, esta licencia se concede a solicitud del empleado para separarse de su empleo sin remuneración con el fin de adelantar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término de doce (12) meses, prorrogable por un término igual dos veces más.

A su vez, la norma es precisa al disponer que el nominador otorgará esta licencia siempre que no se afecte el servicio y el empleado lleve por lo menos un (1) año de servicio, acredite una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño del último año y por último acredite la duración y matrícula del programa académico.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el caso del empleado que se encuentra en período de prueba y decide regresar al empleo del cual es titular no su cumpliría el requisito de llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad, por lo que no resultaría viable su otorgamiento.

Con 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 <https://www.funcionpublica.gov.co/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

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Maía Borja

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

3 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

4 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

5 Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

6 Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, 13 de junio de 2002, Referencia: expediente T-560827, Consejero Ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

7 Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión, 04 de mayo de 2007, Referencia: expediente T-1491463, Consejero Ponente: Jaime Córdoba Triviño.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:22:06