



Concepto 010961 de 2025 Departamento Administrativo de la Función Pública

20256000010961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado: 20256000010961

Fecha: 17/01/2025 11:59:34 a.m.

Bogotá D.C.

REF: Tema: EMPLEO Subtema: Periodo de prueba. Vacaciones. Radicado: No. 20249000881992 de fecha 18 de diciembre de 2024.

“... tome posesión en periodo de prueba desde el día 12-12-2024 en el empleo OFICIAL DE MIGRACIÓN, Código 3010, Grado 16, distribuido en la Dependencia DIRECCIÓN REGIONAL NARIÑO MODALIDAD ASCENSO DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACION COLOMBIA. De igual manera durante el año 2024 fui incluido dentro del plan vacacional de esta vigencia para el disfrute de mis vacaciones a partir del día 02-01-2025.

De manera respetuosa solicito me informe si por esta novedad referente al periodo de prueba, puedo entrar a disfrutar de mis vacaciones durante esta fecha, suspendiendo el periodo de prueba y retomando al momento de termino de mis vacaciones hasta completar los seis meses como lo exige la ley”.

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares, declarar ni negar derechos; tampoco pronunciarse sobre las actuaciones internas de las entidades públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas, no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

No obstante, lo anterior, me permito dar respuesta a su interrogante de manera general, de la siguiente manera:

Inicialmente se manifiesta que, el reconocimiento de las vacaciones está regulado por el Decreto 1045 de 1978², de la siguiente forma:

“ARTÍCULO 8. DE LAS VACACIONES. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.

En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.

ARTÍCULO 9. DE LA COMPETENCIA PARA CONCEDER VACACIONES. Salvo disposición en contrario, las vacaciones serán concedidas por resolución del jefe del organismo o de los funcionarios en quienes él delegue tal atribución.

...

ARTÍCULO 12. DEL GOCE DE VACACIONES. Las vacaciones deben concederse por quien corresponde, oficiosamente o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas. (Resaltado no original).

De esta manera, las vacaciones están constituidas como una prestación social y una situación administrativa, mediante la cual y como consecuencia de haber servido a la administración durante un año, se reconoce al empleado público y al trabajador oficial su derecho a disfrutarlas en tiempo libre y en dinero.

Conforme a la norma precitada, el término estipulado de vacaciones para todo empleado público y trabajador oficial, corresponde a (15) días hábiles de descanso remunerados por cada año de servicios, los cuales deben concederse oficiosamente o a petición del interesado dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas; esto sin perjuicio de las consideraciones que la entidad debe atender en relación con las necesidades del servicio, de manera que pueda garantizarse la prestación efectiva del mismo.

Respecto del derecho a las vacaciones, la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-296 de 2023, manifestó:

“DERECHO A LAS VACACIONES PERIÓDICAS PAGAS-Jurisprudencia constitucional

El derecho al descanso es una prerrogativa mínima fundamental que debe ser garantizada a todo trabajador. La Constitución Política y los instrumentos internacionales amparan la posibilidad de que todo empleado (público o privado), luego de prestar sus servicios por un tiempo determinado, interrumpa el desempeño de sus labores para descansar. Esta prerrogativa, cristalizada en el derecho a las vacaciones periódicas pagadas, se fundamenta en tres razones principales: (i) que el trabajador reponga su fuerza de trabajo; (ii) que pueda desarrollar su vida al margen del entorno laboral y, por ende, cultive otras dimensiones de su existencia, y (iii) que ejerza su labor en condiciones óptimas y eficientes”. (Negrilla no original)

De su parte, el Consejo de Estado³ sobre el mismo tema, se pronunció:

“El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador. El propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar las fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en

aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la Entidad o empresa". (Negrilla no original)

De acuerdo a la jurisprudencia transcrita, el otorgamiento y disfrute de las vacaciones por parte del trabajador, constituye un derecho fundamental en su favor.

En lo que respecta al periodo de prueba, se debe señalar que el Decreto 1083 de 2015⁴, dispone lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo 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 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

(...)

ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba. 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 el presente título.

ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, 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.

ARTÍCULO 2.2.6.30 Prórroga del período de prueba. 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". (Negrillas no originales).

De la reglamentación normativa se infiere que el periodo de prueba es un tiempo en el que la administración evaluará la capacidad, la eficiencia, la competencia, las habilidades y las aptitudes al cargo, demostradas por el empleado durante ese periodo; el periodo de prueba si puede ser objeto de interrupción, que en los eventos en que por una justa causa sea suspendido durante un tiempo superior a veinte días continuos, deberá prorrogarse por un término igual.

Sobre el tema en específico de la procedencia y definición de justa causa para la interrupción del periodo de prueba, la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular 002 de 2012, expuso:

"(...)

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.

(...)

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. (Negrilla no original)

- 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 sicológicamente 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.

Así las cosas, esta Dirección Jurídica considera que, el periodo de prueba puede ser objeto de interrupción, por una justa causa, para lo cual corresponderá a la entidad analizar y valorar objetivamente la situación en particular y teniendo en cuenta que, no se afecte la capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado; la eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones; la 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 y 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 los anteriores términos se modifica la posición de esta dirección jurídica sobre la posibilidad de interrumpir el periodo de prueba.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

CARLOS JAVIER MUÑOZ SÁNCHEZ

Director Jurídico (E)

Proyectó: Jorge Eliécer Perdomo Flórez

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero

Revisó y aprobó: Carlos Javier Muñoz Sánchez

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 el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

3. CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION SEGUNDA SUBSECCION "A" consejero ponente: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO Bogotá D.C., veintisiete (27) de abril de dos mil diez (2010) Radicación número: [17001-23-31-000-2010-00041-01\(AC\)](#) Actor: CRISTINA UCHIMA BOHORQUEZ Demandado: TRIBUNAL SUPERIOR DE MANIZALES, SALA DE GOBIERNO Y OTROS.

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

Fecha y hora de creación: 2026-02-03 22:04:01