



Función Pública

Concepto 206741 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000206741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000206741

Fecha: 11/04/2024 12:14:23 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO- Periodo de prueba. Vacaciones en periodo de prueba RAD 20249000205662 del 4 de marzo del 2024.

En atención a su comunicación mediante de la cual consulta, *“Cordial saludo, deseo saber si es posible tomar las vacaciones solicitadas y autorizadas antes del inicio del periodo de prueba; lo anterior por cuanto al negarlas se causa un gran perjuicio económico al tener comprados tiquetes aereos y hospedaje desde antes de la resolución de nombramiento. Es de aclarar que el tiempo de disfrute no supera los 20 días calendario para interrumpir el periodo de prueba, o que se de ser así pueden interrumpirse antes de los 20 días para evitar el perjuicio mencionado. Llevo en la entidad 15 años de servicio y tengo vacaciones acumuladas. Agradezco se estudie de fondo esta solicitud, teniendo en cuenta lo mencionado: las vacaciones están causadas, acumuladas y aprobadas desde antes del nombramiento en periodo de prueba.”* Me permito manifestarle lo siguiente:

El Decreto [1083](#) de 2015, *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”*, en relación con el periodo de prueba dispone:

“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 [2.2.6.25](#) Nombramiento en periodo 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

(...)

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."

De la normativa transcrita se deduce que, el periodo de prueba únicamente podrá ser interrumpido por una justa causa.

Ahora, a manera de criterio auxiliar de interpretación, en relación con conceptos doctrinarios sobre la materia el jurista Mario Madrid Malo Garizabal, en su texto "Situaciones Administrativas" al referirse al permiso, presenta un concepto sobre justa causa, en los siguientes términos:

"El motivo o la razón para solicitar el permiso debe ser un hecho pasado, presente o futuro, que justifique la ausencia del empleado. Habrá justa causa para un permiso cuando éste se pida por el funcionario para ejercer un derecho constitucionalmente garantizado, para cumplir obligaciones legales o para atender exigencias provenientes de sus deberes de cónyuge o pariente. Para que el otorgamiento de un permiso resulte justificado, es necesario que sea seria y grave la causa por la cual el empleado aspira a sustraerse en forma temporal de su deber de dedicar el tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones que le han sido encomendadas.

No sobra considerar que en el examen de la justa causa el superior o el funcionario que otorgará el permiso, debe, como atribución propia, realizar la valoración teniendo en cuenta que debe ser tal "que física o moralmente impida al empleado continuar asistiendo a su trabajo para ejercer el cargo oficial desempeñado (...)."

De esta manera, corresponderá a la administración definir que eventos se constituyen como justa causa, siendo criterio de esta dirección jurídica que, durante el periodo de prueba no es procedente otorgar el disfrute de las vacaciones; por lo que, mientras el empleado se encuentre en periodo de prueba, al ser un tiempo en el que la administración evaluará la capacidad, la eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes al cargo, no resulta viable su interrupción sin justa causa.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Mayerly caro

Revisó: Maía Borja

Aprobó: Armando López C.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 05:07:28