



Función Pública

Concepto 493091 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000493091

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000493091

Fecha: 30/07/2024 07:41:22 p.m.

Bogotá D.C.

REF: TEMA: Situaciones administrativas. SUBTEMA: Disfrute de licencia no remunerada en periodo de prueba. Radicado 20242060511672 de fecha 26 de junio de 2024.

Sea lo primero indicar, 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, razón por la cual no es de su competencia realizar pronunciarse sobre los derechos adquiridos de un empleado, así como tampoco en relación con la legalidad de los actos administrativos o los procedimientos internos de una entidad pública. Por tanto, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

No obstante, a modo de información general, respecto de la situación por usted planteada, me permito responderle de la siguiente manera:

Sea lo primero indicar, que la Ley [909](#) de 2004², sobre el período de prueba establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:

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

PARÁGRAFO. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos" (Subrayado y resaltado fuera de texto).

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015³, hace referencia al periodo de prueba así:

"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." (Resaltado y subrayado fuera de texto).

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

Así las cosas, 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 (...)." (Subrayado fuera de texto)

En este mismo sentido, sobre la interrupción del período de prueba, el mencionado decreto 1083 de 2015 establece:

"ARTÍCULO 2.2.18.6.5 Interrupción 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." (Subrayado y resaltado fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, es posible señalar que el periodo de prueba es una etapa dentro del concurso de méritos, durante el cual el seleccionado se mide frente a las competencias y conocimientos que exige el desempeño del empleo y cuya superación genera derechos de carrera.

Por otro lado, el periodo de prueba podrá interrumpirse por más de 20 días continuos, siempre y cuando medie justa causa, dándose la posibilidad de prorrogarse por un término igual.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica y conforme a los fines del periodo de prueba, no será procedente la concesión de una licencia no remunerada durante el mismo, pues como se manifestó anteriormente, este tiempo será para que el empleado demuestre su capacidad de adaptación, conforme al desarrollo de las funciones, lo que determina una evaluación a su finalización; razón por la cual, no se considera justa causa para interrumpir dicho periodo.

De otra parte, el período de prueba, solo podrá ser interrumpido cuando se soporte en una justa causa, siendo prorrogable por el mismo lapso de tiempo, si dicha interrupción se presenta por más de 20 días.

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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Alessandro Saavedra Rincón

Revisó:Maia Borja.

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 el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:58:08