



Función Pública

Concepto 076751 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000076751

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000076751

Fecha: 04/03/2021 01:07:07 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS – Licencia no remunerada para adelantar estudios. Radicado: 20219000101472 del 24 de febrero de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual consulta sobre la procedibilidad de otorgar licencia no remunerada para adelantar estudios a una empleada en provisionalidad, teniendo en cuenta que uno de los requisitos para su otorgamiento es la última calificación en la evaluación de desempeño sobresaliente, me permito indicarle lo siguiente:

El Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto [1083](#) de 2015¹, establece dentro de las licencias no remuneradas la de adelantar estudios:

“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."

Del texto de la norma anteriormente transcrita, ésta 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, prorrogables por un término igual dos veces más. El otorgamiento de esta licencia no está supeditada al tipo de vinculación que tenga el empleado público, sea provisional, de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o de período.

Esta licencia se otorga a potestad del nominador siempre y cuando no se afecte el servicio y a la vez 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. Una vez concedida no es revocable por el que la confirió pudiendo el empleado mediante escrito renunciar a ésta.

La evaluación de desempeño como requisito de otorgamiento de esta licencia, en la Ley 909 de 2004², se dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;*
- b) Ascender en la carrera;*
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;*
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
- e) Planificar la capacitación y la formación;*
- f) Determinar la permanencia en el servicio."*

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1. Definición. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”.

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto número 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009 sobre el tema de la evaluación de los empleados provisionales, sostuvo:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados”.

De conformidad con lo anterior, la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, lo cual significa que no se aplica a los empleados provisionales, sin embargo este Departamento ha sido consistente al manifestar que las entidades pueden evaluar a los provisionales a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o bien, puede emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba o de libre nombramiento y remoción.

Frente a este punto, es importante indicar que la evaluación del desempeño de empleados con nombramiento provisional no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan dicha condición y que tiene como única finalidad evaluar la gestión, en el marco de la verificación del cumplimiento de los fines del servicio público y los principios que rigen la función pública.

Por lo tanto, y abordando su tema objeto de consulta, a los empleados nombrados en provisionalidad se les podrá otorgar licencia no remunerada para adelantar estudios, siempre que no se afecte el servicio, el empleado lleve por lo menos un (1) año de servicio, acredite la duración y matrícula del programa académico y tenga una calificación sobresaliente en el instrumentos específico que tenga implementado la entidad para el apoyo y seguimiento a la gestión de los empleados vinculados mediante provisionalidad.

Para más información 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 <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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."
2. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:18:06