



Función Pública

Concepto 228591 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000228591

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000228591

Fecha: 28/06/2021 04:36:12 p.m.

Bogotá D.C.

REF: CARRERA ADMINISTRATIVA. Periodo de Prueba. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA. Licencia no remunerada. ¿Es procedente otorgar una licencia ordinaria a un empleado que se encuentra vinculado en período de prueba? Rad: 20212060473592 del 15 de junio de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si es procedente otorgar una licencia ordinaria a un empleado que se encuentra vinculado en período de prueba; al respecto, me permito señalar:

El Artículo 2.2.5.5.3 del Decreto 1083 de 2015, señala que durante su relación laboral el empleado podrá encontrarse, entre otras, en la situación administrativa de licencia ordinaria; señalan igualmente los Artículos siguientes del mencionado Decreto 1083 de 2015 que la mencionada licencia es aquella que se otorga al empleado para separarse temporalmente de su empleo, que no implica la terminación del vínculo laboral, y cuya consecuencia para el servidor es la no prestación del servicio y para la Administración el no pago de los salarios y de las prestaciones sociales durante su término. Esta licencia no se computará para ningún efecto como tiempo de servicio.

La competencia para conferir dicha situación administrativa se encuentra en cabeza del nominador respectivo o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

De acuerdo con el Artículo 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015, la Administración tiene la facultad de valorar las razones por las cuales el empleado solicita la licencia ordinaria, en ese sentido, en el caso que considere procedente otorgarla, lo hará por un máximo de sesenta (60) días hábiles.

En el evento que la solicitud de esta licencia no obedezca a razones de fuerza mayor o de caso fortuito, el nominador decidirá sobre la oportunidad de concederla, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Durante el tiempo de la licencia ordinaria no remunerada la entidad deberá seguir pagando los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Así las cosas, y como quiera que la norma no restringe el otorgamiento de dicha licencia a la calidad de su vinculación, los empleados con derechos de carrera administrativa, en provisionalidad o de libre nombramiento y remoción, para que sean beneficiarios de una licencia no remunerada.

En ese sentido, se considera que no existe limitante para que un empleado nombrado en período de prueba sea beneficiario de la citada licencia, por lo que en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad podrá estudiar la posibilidad de otorgar licencia no remunerada a un empleado nombrado en período de prueba, siempre que no se vean afectados los servicios a cargo de la entidad.

En relación con el nombramiento en período de prueba y su correspondiente evaluación, el Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*" señala:

"ARTÍCULO 2.2.8.2.2 Evaluaciones parciales. Durante el período de prueba se surtirán evaluaciones parciales en los siguientes casos:

1. Por cambio de evaluador.

2. Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción. (...)

De igual forma, en cuanto a la evaluación parcial por la interrupción del periodo de prueba, el Acuerdo No. 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, señala:

"ARTÍCULO 6°. EVALUACIONES PARCIALES EN EL PERÍODO DE PRUEBA. Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales.

a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.

b) Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

c) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba."

De acuerdo con lo anterior, es procedente la interrupción del período de prueba por un término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción, y en este evento se surtirá evaluación parcial del desempeño laboral.

Para mayor 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: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:26:44