



Concepto 156301 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000156301

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000156301

Fecha: 26/04/2022 02:26:26 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. PERIODO DE PRUEBA - LICENCIA NO REMUNERADA RADICACIÓN: 20222060112942 Del 08 de marzo de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual plantea varios interrogantes, a los cuales se les dará respuesta en el orden propuesto en su consulta de la siguiente manera:

1. *¿Puede un personero municipal solicitar licencia no remunerada para realizar periodo de prueba en otro empleo público (rama judicial)? Y por lo tanto devengar en el nuevo empleo salario y demás prestaciones ¿o necesariamente debe renunciar?*
2. *De ser positiva la respuesta anterior, ante quien se debe solicitar la misma (¿mesa directiva del concejo o plenaria?)*
3. *¿Cuánto es el tiempo máximo que se puede solicitar una licencia no remunerada?*
4. *¿Puede el Concejo Municipal negar la solicitud de licencia? De ser así, ¿cuáles serían las causales? ¿y cuál sería el paso a seguir por parte del personero (¿tutelar?)*
5. *¿Cumplida la licencia, el personero puede reingresar a su labor normalmente? o de lo contrario ¿podría renunciar? ¿La renuncia la puede rechazar el concejo?*
6. *¿Durante el tiempo de la licencia no remunerada se suspende el pago de prestaciones sociales y se suspende el término de ejercer el cargo (esto para calcular bonificación por servicios, primas, cesantías y demás)?*
7. *En caso de aceptarse la licencia no remunerada, ¿quién es el competente para nombrar al personero? ¿se debe llamar al siguiente de la lista de elegibles? (¿tanto para cubrir la licencia no remunerada como en caso del concejo aceptar la renuncia?)*
8. *De acuerdo al artículo 2.2.5.5.5. del decreto [1083](#) de 2015, ¿qué se entiende por "causa justificada a juicio del nominador"?*

Para efectos de dar respuesta a su primer interrogante es oportuno indicar que; sobre el periodo de prueba por regla general, la Ley [909](#) de 2004¹, señala:

"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. (...)

De acuerdo con la norma transcrita, una vez superado el concurso de méritos procede el nombramiento en periodo de prueba, el cual tendrá un término de 6 meses y se entenderá superado con la respectiva evaluación satisfactoria del ejercicio de sus funciones.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015² Único Reglamentario de la Función Pública establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.49 Período de prueba en empleo de carrera. El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.”

Sobre el mismo tema, la Comisión Nacional del Servicio Civil en concepto radicado con el No. 009273 del 8 de julio de 2008, se pronuncia sobre la solicitud de declaratoria de vacancia temporal de empleo del sistema general de carrera en el que se ostentan derechos de carrera, por nombramiento en período de prueba en empleo de carrera perteneciente a un sistema especial o específico, el cual concluye así:

“Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Comisión Nacional del Servicio Civil conceptúa que es procedente la declaratoria de vacancia temporal de un empleo cuando éste es desempeñado por un servidor con derechos de carrera que pertenece al sistema general regulado por la Ley 909 de 2004 y es nombrado en período de prueba luego de superar un concurso para proveer empleo de carrera en el sistema general o en un sistema especial o específico de carrera.

Una vez concluido el período de prueba, si el empleado pertenece al sistema general y lo supera con éxito, procederá la actualización del Registro Público de Carrera. En caso contrario deberá regresar a su empleo en el cual es titular de derechos de carrera. Si el nombramiento en período de prueba fue para empleo perteneciente a un sistema especial o específico de carrera, con la solicitud de vacancia temporal del empleo se deberá allegar copia del nombramiento indicando el término de duración del referido período y una vez concluido el mismo, en caso de superarlo con éxito, el empleado deberá renunciar al empleo en el cual es titular de derechos de carrera, so pena que se declare la vacancia del empleo por abandono del cargo en el caso de no hacerlo. En caso de no superar el período de prueba, deberá regresar de inmediato al empleo frente al cual han ostentado derechos de carrera y se halla vacante con carácter transitorio.” (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, los empleados con derechos de carrera administrativa en entidades regidas por el sistema de carrera general que superan concurso de méritos, tienen derecho a conservar sus derechos de carrera en su empleo mientras superan el periodo de prueba en otras entidades, cuando se trate de empleados de carrera pertenecientes a sistemas especiales o específico solo opera la declaratoria de vacancia temporal del cargo y la conservación de los derechos de carrera, si en el respectivo sistema de carrera se contempla esta posibilidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Constitución Política de Colombia respecto de la prohibición para que un empleado público reciba más de una erogación que provenga del tesoro público o el desempeño simultáneamente de dos empleos, establece:

“ARTICULO. 128.- Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndase por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas.” (Subrayas fuera del texto)

En igual sentido el artículo 19 de la ley 4 de 1992³ indica:

“ARTÍCULO 19.- Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del

Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúanse las siguientes asignaciones:

- a. Las que reciban los profesores universitarios que se desempeñen como asesores de la rama legislativa;*
- b. Las percibidas por el personal con asignación de retiro o pensión militar o policial de la Fuerza Pública;*
- c. Las percibidas por concepto de sustitución pensional;*
- d. Los honorarios percibidos por concepto de hora-cátedra;*
- e. Los honorarios percibidos por concepto de servicios profesionales de salud.*
- f. Los honorarios percibidos por los miembros de las juntas directivas, en razón de su asistencia a las mismas, siempre que no se trate de más de dos juntas.*
- g. Las que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley benefician a los servidores oficiales docentes pensionados.*

PARÁGRAFO. No se podrán recibir honorarios que sumados correspondan a más de ocho (8) horas diarias de trabajo a varias entidades.” (Subrayas fuera del texto)

De conformidad con las normas citadas, la prohibición para el servidor público de recibir más de una asignación, se predica de aquellas que provengan del tesoro público o de empresas en que tenga parte mayoritaria el Estado, en ese sentido, el empleado público no podrá tener más de una vinculación con entidades públicas, salvo las excepciones contenidas en el artículo 19 de la Ley 4 de 1992.

Ahora bien, respecto a la licencia no remunerada el Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.3 Licencia. Las licencias que se podrán conceder al empleado público se clasifican en:

1. No remuneradas:

1.2. Ordinaria.

(...)

PARÁGRAFO. Durante las licencias el empleado conserva su calidad de servidor público y, por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.” (Subrayado fuera del texto)

ARTÍCULO 2.2.5.5.4 Competencia para conceder las licencias. Las licencias se deben conferir por el nominador respectivo o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.5.5.5 Licencia ordinaria. La licencia ordinaria es aquella que se otorga al empleado por solicitud propia y sin remuneración, hasta por sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos. En caso de causa justificada, a juicio del nominador, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días hábiles más.

La solicitud de licencia ordinaria o de su prórroga deberá elevarse por escrito al nominador, y acompañarse de los documentos que la justifiquen, cuando se requiera.

Cuando 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.

La licencia ordinaria 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.”

Analizada la normativa transcrita es clara al advertir que prohibido desempeñar otros cargos dentro de la administración pública, celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley.

Así mismo, durante esta licencia, no se rompe el vínculo laboral con la entidad, sin embargo, durante el término de la misma no hay lugar a reconocer y pagar salarios o prestaciones sociales.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección y para efectos de dar respuesta puntual a su consulta no es procedente que un personero solicite licencia no remunerada para efectos de tomar posesión en la Rama Judicial, en el entendido que los empleados que se encuentran en uso de la licencia no remunerada siguen vinculados a la entidad por lo que esta prohibido desempeñar otros cargos dentro de la administración pública.

Una vez revisadas las normas de administración de personal del sector publico particularmente el Decreto Ley 2400 de 1968⁴ y el 1083 de 2015, no se evidencia ninguna situación administrativa que le permita a un empleado público de periodo como el personero municipal separarse del ejercicio sus funciones para posesionarse en otro empleo publico en el que ha concursado, en consecuencia antes de tomar posesión en el otro cargo deberá renunciar al cargo de personero municipal

Ahora bien, con ocasión a los demás interrogantes presentados en su consulta se permite indicar esta Dirección Jurídica que no es procedente dar respuesta al resultar excluyentes.

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 [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

Lo anterior 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. Ana María Naranjo

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

¹ Ley 909 de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

² Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

³ Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

⁴ Decreto Ley 2400 de 1968 "Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones."

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:53:13