



## Concepto 238221 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000238221\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000238221

Fecha: 01/07/2022 08:33:39 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Licencia ordinaria. CARRERA ADMINISTRATIVA. Periodo de prueba Radicado: 20222060310472 del 06 de junio de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, se le emita un concepto en respuesta a la siguiente consulta:

“(…) acudo a ustedes con el debido respeto y admiración para solicitar su valioso concepto acerca de la posibilidad o no de que le sea concedida licencia no remunerada o un permiso por 5 días hábiles a una persona que se encuentra en periodo de prueba de carrera administrativa”.

Con relación a las licencias no remuneradas el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, reglamenta:

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.

1.3. No remunerada para adelantar estudios

(…)

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”.

De acuerdo con la normatividad citada, las licencias son situaciones administrativas propias del empleo público, se clasifican en remuneradas y no remuneradas, dentro de estas últimas encontramos la licencia ordinaria situación en la cual el tiempo de duración no es computable como servicio activo.

La facultad de conceder una licencia ordinaria se encuentra en cabeza del jefe de la entidad u órgano público, se concede por 60 días hábiles prorrogable por 30 días más, sin remuneración, durante esta licencia no es permitido que se desempeñen otros cargos o se suscriban contratos estatales con entidades u organismos públicos.

La norma establece que las licencias ordinarias se pueden otorgar a todos los empleados públicos, sin distinción de su vinculación, esta se otorga al empleado para separarse temporalmente de su empleo, sin que implique 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.

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 esta dirección jurídica que no existe limitante para que un empleado nombrado en período de prueba sea beneficiario de la citada licencia, por lo que la entidad puede 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.

De otro modo, en lo relacionado con el permiso, el citado decreto<sup>1</sup> establece:

**ARTÍCULO 2.2.5.5.17** Permiso remunerado. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados." (Subrayado nuestro)

Es decir que, el permiso remunerado es aquel en el que el empleado vinculado a una entidad u organismo de la administración pública, le solicita por escrito a su empleador o a quien éste delegue, para ausentarse de sus labores hasta por tres (3) días hábiles.

En el evento en el que la causa sea una calamidad doméstica, debe ser informada inmediatamente la situación a su nominador y una vez se incorpore de nuevo a sus funciones tendrá que aportar la documentación o soportes necesarios que justifiquen su situación.

El permiso debe ser concedido por el jefe del organismo o su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo. No obstante, se aclara que la norma no señala qué eventos constituyen una justa causa, dejando en cabeza del jefe organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

En todo caso se reitera que el objetivo del permiso remunerado es que el empleado pueda separarse temporalmente de las funciones a su cargo para atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas. Como quiera que las normas precisan que este permiso puede concederse cuando medie justa causa, se infiere que en cada caso le corresponde al jefe del organismo o su delegado analizar si concede o no el permiso remunerado hasta por tres (3) días, y puede negarlo si considera que no se configura una justa causa.

En este orden de ideas, esta Dirección considera que los permisos se pueden conceder cuando el empleado los requiera y siempre medie justificación a criterio del jefe del organismo, quien tiene la potestad de otorgarlo o no, previa evaluación de la causa que origine la solicitud, sin que exista prohibición alguna por encontrarse en periodo de prueba.

Ahora bien, en relación con el nombramiento en período de prueba y la interrupción del mismo, el Decreto 1083 de 2015 dispone:

**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, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Acuerdo No. 6176 de 2018 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.” (Subrayado nuestro).

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.

Conforme a las normas y acuerdo señalado en este concepto, en criterio de esta Dirección jurídica la respectiva entidad puede estudiar la posibilidad de otorgar licencia no remunerada o permiso correspondiente a un empleado nombrado en periodo de prueba, siempre que se garantice la efectiva prestación del servicio.

Finalmente, 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.

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: Lizeth Rumbo.

Revisó: Harold Herreño.

11602.8.4

1 Decreto 1083 de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:04:22*