



Concepto 347761 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000347761

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000347761

Fecha: 19/09/2022 05:07:00 p.m.

Bogotá D.C.

REF: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Comisión de Servicios. Reconocimiento y pago de viáticos y gastos de transporte. Período de Prueba. Vacaciones durante el período de prueba. Obligación de cumplirlo cuando se trata de un nombramiento en ascenso. RAD.: 20229000423912 del 20 de agosto de 2022.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta acerca del reconocimiento y pago de viáticos, así como respecto del período de prueba cuando el empleado es nombrado en ascenso y en disfrute de vacaciones durante ese período, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En relación con su primera pregunta, se precisa que el Decreto 1083 de 2015¹, establece respecto de la comisión de servicios:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.27 Derechos del empleado en comisión de servicios. El empleado en comisión de servicios en una sede diferente a la habitual tendrá derecho al reconocimiento de la remuneración mensual que corresponde al cargo que desempeña y al pago de viáticos y, además, a gastos de transporte, cuando estos últimos se causen fuera del perímetro urbano. El valor de los viáticos se establecerá de conformidad con los lineamientos y topes señalados en el decreto anual expedido por el Gobierno Nacional.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otro organismo o entidad no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otro organismo o entidad, únicamente se reconocerá la diferencia.”
(Subrayado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, se infiere que el reconocimiento y pago de viáticos y gastos de transporte es un derecho a favor de los empleados públicos que prestan sus servicios en un lugar diferente a su sede habitual de trabajo. Así mismo, se deduce de la norma transcrita que los gastos que genera la comisión pueden ser asumidos por la entidad en la que presta servicios el empleado o por otra.

Ahora bien, respecto a la finalidad de los viáticos, la sentencia C-108 de 1995, estableció:

“2.2 Los viáticos y su justificación

Los viáticos tienen una razón de ser: brindar los medios para el alojamiento, la manutención, y demás gastos necesarios y proporcionados para que el trabajador pueda desarrollar adecuadamente su misión laboral, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio.

Es apenas lógico que el cumplimiento de una función laboral no implique un perjuicio económico para el trabajador, pues la naturaleza del trabajo exige no sólo la retribución, sino un mínimo de medios para lograr el objetivo, es decir, una disponibilidad material adecuada a los fines que se persiguen. Luego va contra las más elementales razones jurídicas suponer que una acción en cumplimiento de un contrato de trabajo genere una situación desfavorable para el Trabajador.

(...)

No es justo, jurídicamente hablando, que el trabajador se vea impelido a asumir gastos de operatividad laboral que por su naturaleza corresponde sufragar al empleador. Cada quien debe hacer y pagar lo suyo; la labor hacia un fin beneficia al empleador, aunque sea ejecutada por el trabajador; en tal sentido aquel está obligado a facilitar la tarea del ejecutante, de lo contrario la situación desfavorece al trabajador, lo cual contradice el espíritu de la Carta, que garantiza el trabajo y sus garantías esenciales, dentro de las que se encuentran los viáticos como parte del salario. El trabajador aporta su fuerza de trabajo, la cual en justicia debe ser remunerada; no regala su capacidad laboral, ni tiene por qué afectarla en sentido adverso para desarrollarla."

La jurisprudencia citada establece que los viáticos tienen una razón de ser: brindar los medios para el alojamiento, la manutención, y demás gastos necesarios y proporcionados para que el trabajador pueda desarrollar adecuadamente su misión laboral.

Con fundamento en lo expuesto, y atendiendo puntualmente su consulta, esta Dirección Jurídica considera que los viáticos deben ser asumidos por el organismo que tenga la facultad nominadora y otorgue la comisión; no obstante, estos costos podrán correr a cargo de otra entidad u organismo, con base en el convenio que se haya suscrito para el particular, para lo cual se debe tener en cuenta el tope del valor fijado en el decreto de viáticos vigente al momento en que se tenga que efectuar el desplazamiento², así como, el salario devengado por los servidores que deba desplazarse.

Respecto a su segunda pregunta, se precisa que las vacaciones se rigen por lo dispuesto en el Decreto Ley 1045 de 1978³ y las normas que lo modifiquen, adicionen o reglamenten. Al respecto, esta última norma dispone:

"ARTICULO 8. DE LAS VACACIONES. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.

En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el día sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones."

De otro lado, en lo referente al período de prueba, el Decreto 1083 de 2015, reglamentó:

"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 2.2.6.26 Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este período satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

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." (Subrayado nuestro)

En relación con el nombramiento en período de prueba y su correspondiente evaluación, el Decreto citado previamente, establece:

"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.

3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

PARÁGRAFO. La evaluación parcial comprenderá la totalidad del término de la situación que la genera.” (Subrayado nuestro)

De conformidad con la normativa transcrita, es procedente la interrupción del período de prueba por un término igual o superior a veinte (20) días continuos, cuando exista justa causa, 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.

En este orden de ideas, de la normativa anotada se colige que en la reglamentación del período de prueba no hay una norma que permita el disfrute de las vacaciones durante el mismo, como tampoco es considerado dicho disfrute como una justa causa de interrupción del período de prueba. Así las cosas, esta Dirección Jurídica considera que no es procedente que un empleado tenga el disfrute de las vacaciones cuando se encuentre en período de prueba; para tal efecto, deberá esperar hasta que éste sea superado de manera satisfactoria.

Finalmente, en cuanto a la obligatoriedad de cumplir con el período de prueba por parte de un empleado que es nombrado en ascenso, esta Dirección Jurídica precisa que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004⁴, así como lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, el empleado con derechos de carrera que supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses, término durante el cual éste deberá demostrar 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. Así las cosas, solo cuando el período de prueba es superado satisfactoriamente, procederá la actualización de su inscripción en el registro público de carrera administrativa. Por consiguiente, es obligatorio adelantar esta etapa del concurso para que el empleado de carrera pueda ser ascendido.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar que en el link <https://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 CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Melitza Donado.

Revisó: Maia Borja G.

Aprobó: Armando López C.

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. Ver el Decreto 460 de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=184818>
3. Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
4. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Ver el artículo 31, numeral 5.

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 14:16:49