



Función Pública

Concepto 143111 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000143111

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000143111

Fecha: 08/05/2019 03:07:38 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EMPLEO - Periodo de prueba. Viabilidad de permiso de remunerado en periodo de prueba RAD N° 20192060107082 del 22 de marzo de 2019.

En atención a su oficio de la referencia, mediante la cual consulta lo siguiente:

-Es procedente conceder permiso remunerado reglamentado en resolución expedida por la ESE IMSALUD dando cumplimiento a las medidas de protección de la familia regulada por la ley 1857 de 2017 a un empleado público en periodo de prueba.

-Es procedente conceder un permiso remunerado a un empleado en periodo de prueba según el artículo [2.2.5.5.17](#) del Decreto 1083 de 2015.

-Es necesario prolongarle el periodo de prueba en las dos situaciones administrativas planteadas anteriormente y cuando se presentan incapacidades por enfermedad general o laboral no superiores a 20 días.

Teniendo en cuenta lo consultado me permito informarle lo siguiente:

- Dando contestación a la primera pregunta de su consulta nos remitimos a la ley [1857](#) de 2017 en donde expresa lo siguiente:

"ARTÍCULO 3°. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley [1361](#) de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.”

En este orden de ideas, los empleados tienen derecho a una jornada para compartir con sus familias, para lo cual el empleador podrá adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento, el empleador gestionará dicha jornada sin perjuicio de acordar un horario laboral complementario, por lo que es viable concederle el permiso remunerado el cual deberá ser compensado.

-Respecto al tema del permiso remunerado en el periodo de prueba, el Decreto 2400 de 1968, por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones, señala:

“ARTÍCULO 7. Los empleados tienen derecho: (...) a obtener los permisos y licencias, todo de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia.” (Subrayado fuera de texto) (...)

“ARTICULO 18. Los empleados vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas: en uso de licencia o permiso; en comisión; ejerciendo las funciones de un empleo por encargo; prestando servicio militar obligatorio, o en servicio activo”. (Subrayado fuera de texto)

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, al regular la materia señala:

“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. (...).”

El permiso remunerado es un derecho del empleado, independientemente de que se encuentre en periodo de prueba, a su vez es una situación administrativa, por medio de la cual se busca que los servidores públicos se desvinculen transitoriamente de la prestación de sus funciones para que puedan atender situaciones de orden personal o familiar que se encuentren justificadas, y es potestad del empleador concederlo por un término hasta de tres (3) días remunerados.

Al tercer interrogante, las situaciones enunciadas anteriormente son independientes al término al periodo de prueba, ya que son un derecho del empleado.

Respecto a las incapacidades medicas inferiores a 20 días, no aplica la interrupción al periodo de prueba ya que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.18.3.25 es claro en señalar que la interrupción deber ser en un lapso superior.

En todo caso se debe tener en cuenta que de acuerdo con las disposiciones legales vigentes el periodo de prueba debe ser de seis meses, razón por la cual la entidad debe determinar, en caso de que se presenten las situaciones administrativas, si se debe o no completar los seis meses del periodo de prueba, al final de los cuales le será evaluado el desempeño laboral y deberá producirse la calificación definitiva de servicios, para lo cual se utilizará el instrumento de evaluación del desempeño que rige para la respectiva entidad.

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 <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

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

12602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:58:21