



# Concepto 161131 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000161131\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000161131

Fecha: 12/05/2021 03:41:05 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: PRESTACIONES SOCIALES – LIQUIDACION DE CESANTIAS ¿Cuál es la base de liquidación de las cesantías cuando en el año se realizó un encargo y al finalizar la anualidad se esta ejerciendo el periodo de prueba? Radicación No. 20212060204232 del 24 de abril de 2021

En atención a la comunicación de la referencia, en el cual consulta cuál es la base de liquidación de las cesantías anualizadas, cuando en el año se realizó un encargo y al finalizar la anualidad se esta ejerciendo el periodo de prueba, me permito manifestarle lo siguiente:

Para dar respuesta a su interrogante es preciso referirnos a la superación de un concurso de méritos y el inicio del periodo de prueba, así:

La 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», establece:

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. (...)

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015, «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

**ARTÍCULO 2.2.5.49 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.

A su vez, respecto al periodo de prueba, establece:

**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 2.2.6.25 Nombramiento en periodo de prueba.** La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

**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.

De acuerdo con la normativa anterior, el empleado con derechos de carrera que supera un concurso en otra entidad e inicia su período de prueba de 6 meses tiene derecho a que la entidad declare la vacancia temporal de su empleo titular mientras se da por terminado el mencionado período.

Es decir, que la declaratoria de vacancia temporal del empleo titular mientras se supera el periodo de prueba es un derecho que se otorga a los empleados de carrera con el fin de permitir que tengan la opción de conservar la titularidad de su empleo mientras adquieren los derechos de carrera sobre el nuevo empleo, de modo que no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales, lo que significa que la relación laboral está suspendida, hasta tanto se supere el período de prueba.

Por tanto, mientras duró el periodo de prueba su relación con la primera entidad quedo suspendida de modo que no hay lugar a liquidar elementos salariales o prestacionales.

Así las cosas, en el evento que el empleado público supere el período de prueba, deberá presentar su renuncia, caso en el cual la entidad saliente procederá a liquidar y pagar las prestaciones sociales y elementos salariales a que haya lugar, los cuales se cancelarán con lo indicado en los decretos salariales y prestaciones que correspondan.

Como quiera que las normas que regulan el reconocimiento de las prestaciones sociales contemplan su pago en forma proporcional, en criterio de esta Dirección Jurídica, se considera que procede la liquidación de la totalidad de las prestaciones sociales a que tiene derecho como es el caso de las vacaciones, prima de vacaciones, la bonificación por recreación, la prima de navidad y las cesantías, las cuales deberán liquidarse con el salario que este devengando al momento de su causación siempre y cuando el servidor efectivamente los estuviere percibiendo.

Conforme a lo anterior, la entidad en la que tiene la propiedad del cargo de carrera no podrá liquidar los elementos salariales entre ellos las cesantías hasta tanto se produzca la calificación del empleo que ocupa en periodo de prueba y en caso de superarlo y que el empleado presente la renuncia al cargo; es en este momento que la administración realizará la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba el empleado. Lo anterior de conformidad con el Artículo 2.2.6.26.

Ahora bien, sobre el régimen de cesantías anualizadas de forma general aplicable a los empleados del orden nacional, fue creado para los trabajadores del sector privado con la Ley 50 de 1990, pero con la entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, se extendió a los públicos del orden territorial y consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cobija a las personas vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996, en el orden territorial, como ya se dijo.

De igual manera, tenemos que el Decreto 1160 de 1947<sup>1</sup> dispone:

«ARTÍCULO 6. De conformidad con lo dispuesto por el Decreto número 2567, de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres (3) últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si este fuere menor de doce (12) meses. [...]»

Conforme a la disposición anterior, para la liquidación de las cesantías en el régimen anualizado se tendrá en cuenta el último sueldo o jornal devengado, a menos que el salario haya variado en los últimos tres meses, caso en el cual se deberá promediar lo devengado en el último año de servicio.

Por lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que para el caso en concreto y de acuerdo con los hechos planteados en su consulta la entidad debió suspender el reconocimiento y pago de las cesantías y demás prestaciones, teniendo en cuenta que estaba en periodo de prueba, no obstante, teniendo en cuenta que la entidad realizó un reconocimiento y pago se debe indicar que este debió realizarse con el salario devengado al 31 de diciembre de 2020, por cuanto como se observa no hubo una variación del salario en los últimos tres meses.

Para más 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

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Revisó y aprobó: Dr. Armando López Cortes

12.602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1.*Sobre auxilio de cesantía*

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:40