



Función Pública

Concepto 173481 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000173481

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000173481

Fecha: 11/05/2022 08:32:22 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Período de prueba RADICACIÓN: 20229000154462 Del 6 de abril de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual presenta los siguientes interrogantes:

Un empleado X de la Empresa A se va en periodo de prueba para una empresa B, de acuerdo con dicha situación administrativa solicito respetuosamente me aclaren unos interrogantes:

En qué estado queda el empleado x en la Empresa A para la nómina y que debo liquidar?

Debo pagarle las prestaciones sociales al momento de irse para la Empresa B?

Si el empleado X no supera el periodo de prueba, regresa a la Empresa A, entonces

a. Debo contemplarle todo el tiempo para pagar prestaciones sociales o se corre la fecha?

b. Si cambia de vigencia fiscal con que salario se debe pagar?

c. Debo computar todo el tiempo y en caso repercutir contra la otra Entidad (B)?

Si el empleado X supera el periodo de prueba y renuncia en la Empresa A, sin haberle cancelado las prestaciones sociales y hay cambio de vigencia fiscal

a. Con que salario debo cancelar las prestaciones sociales y dejados de percibir?

b. Debo computar todo el tiempo y en caso repercutir contra la otra Entidad o esperar que la Empresa B, repercuta hacia la Empresa A?

5.- La Nómina definitiva (Liquidación Aprobada y Firmada por el ordenador del gasto), se puede o se considera como acto administrativo que soporta los pagos reconocidos en la misma. (Si o No).

Por lo que, para efectos prácticos me permito dar respuesta en estricto orden de la siguiente manera:

Con ocasión a su primer interrogante los cuales solicita información del estado de un empleado en período de prueba:

1. ¿En qué estado queda el empleado x en la Empresa A para la nómina y que debo liquidar?

En cuanto al nombramiento en período de prueba de un empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa, la Ley 909 de 2004,

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.(...)”

Se permite informar esta Dirección que, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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 declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.

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 2.2.7.6 Disposiciones especiales del Registro Público de Carrera Administrativa. Para todos los efectos se considera como empleados de carrera a quienes estén inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa y a quienes habiendo superado satisfactoriamente el período de prueba no se encuentre inscrito en él. (...)”

De acuerdo a lo anterior, por regla general cuando un empleado público con derechos de carrera administrativa en una entidad que se rija por el sistema general de carrera y en virtud de un concurso accedió a otro cargo y sea nombrado en periodo de prueba en otra entidad que rija igualmente por el sistema general de carrera, su empleo se declarará en vacancia temporal mientras dure dicho periodo, al terminar el mismo tendrá la posibilidad de regresar al cargo bien porque no superó satisfactoriamente el periodo de prueba o porque cumplido dicho término y decide regresar al cargo anterior.

Respecto al primer interrogante podemos concluir, que de acuerdo con lo que establece el Decreto 1083 de 2015 la vacancia temporal que trata la norma se refiere al marco de entidades que se rijan por el sistema general de carrera, en el evento en que un empleado con derecho de carrera administrativa en el sistema general de carrera superó un concurso en otra entidad que igualmente se rija por el sistema general de carrera podrá irse en período de prueba y se le guardará el empleo, mientras se define el período de prueba en la otra entidad. Por lo tanto, no hay lugar a la liquidación, ya que el empleo quedará en efecto suspensivo su relación mientras se encuentra en período de prueba en la otra entidad, por tal motivo no se tendrá que hacer liquidación de los elementos salariales y prestacionales por el contrario se deberá aguardar a que se defina que sucede con el período de prueba.

Para su segundo interrogante,

“2. ¿Debo pagarle las prestaciones sociales al momento de irse para la Empresa B?”

Se permite informar esta Dirección que, no se debe pagar las prestaciones sociales al momento de irse para el período de prueba , ya que mientras este en período de prueba, el empleo está en un efecto suspensivo en cuanto a su relación laboral, por lo cual no tendrá que hacerse ningún tipo de liquidación, en ocasión a que el empleado no se ha retirado del cargo, solamente cuando supere el período de prueba y si este decide renunciar al cargo, se realizará la respectiva liquidación.

En ocasión al tercer interrogante, “si el empleado X no supera el periodo de prueba, regresa a la Empresa A, entonces

a. Debo contemplarle todo el tiempo para pagar prestaciones sociales o se corre la fecha?

b. Si cambia de vigencia fiscal con que salario se debe pagar?

c. Debo computar todo el tiempo y en caso repercutir contra la otra Entidad (B)?”

Respuesta para el literal a.

En este caso, al momento que el empleado se devuelve para la entidad, este inicia un nuevo conteo para el reconocimiento y pago de elementos salariales y prestacionales, es decir que se corre la fecha de vinculación.

Respuesta para el literal b.

Como se dejó explicado en el punto anterior, al iniciar un nuevo conteo, se entiende que es en relación a todo lo concerniente al reconocimiento y pago de elementos salariales incluyendo el salario que se encuentre vigente al momento de iniciar el nuevo conteo de la relación laboral.

Respuesta para el literal c.

Ahora bien, con respecto a si debe computar todo el tiempo y en caso repercutir contra la otra entidad. Podemos precisar que, al momento que se cumplió con el periodo de prueba o antes en la entidad B, se debió liquidar la totalidad de elementos salariales y prestaciones, ya que en este caso si hubo retiro efectivo del servicio. Por lo cual no se deberá computar, ni repercutir contra la entidad “B”.

Respuesta para su cuarto interrogante,

“4. Si el empleado X supera el periodo de prueba y renuncia en la Empresa A, sin haberle cancelado las prestaciones sociales y hay cambio de vigencia fiscal

a. Con que salario debo cancelar las prestaciones sociales y dejados de percibir?

b. Debo computar todo el tiempo y en caso repercutir contra la otra Entidad o esperar que la Empresa B, repercuta hacia la Empresa A?

Respuesta a su literal a.

Ahora bien, con lo que respecta a con que salario se deberá cancelar las prestaciones sociales dejados de percibir, esta se deberá liquidar con el salario que se recibía hasta la fecha que prestó sus servicios.

Respuesta a su literal b.

Como se dejó señalado en la respuesta anterior, se le deberá realizar todo el pago que corresponda a los elementos salariales y prestacionales que haya lugar en ocasión los servicios prestados durante el periodo de prueba y no habrá ninguna repercusión de una entidad a otra.

Respuesta para su quinto y último interrogante,

5.- La Nómina definitiva (Liquidación Aprobada y Firmada por el ordenador del gasto), se puede o se considera como acto administrativo que soporta los pagos reconocidos en la misma. (Si o No).

Sea lo primero en advertirse que de conformidad con lo señalado en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación y, por lo tanto, no es de su competencia pronunciarse sobre situaciones particulares o sobre las situaciones que se dan a nivel interno de las entidades públicas.

No obstante, a manera de orientación general, es importante señalar lo siguiente

La Corte Constitucional¹ por su parte, adujo lo siguiente frente al concepto sobre los actos administrativos expedidos por la administración que crean, modifican o extinguen situaciones jurídicas particulares o concretas:

“El acto administrativo definido como la manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

De acuerdo a lo expresado anteriormente, podemos manifestar que entonces un acto administrativo obedece a la manifestación de voluntad de la administración que conduce a producir efectos jurídicos ya creados, modificados o extinguiendo derechos para los administrados. Por ende la nómina aprobada, liquidada y firmada por el ordenador del gasto es un acto administrativo.

En conclusión, para este último interrogante, según lo expresado anteriormente se puede considerar la nómina definitiva (Liquidación Aprobada y Firmada por el ordenador del gasto) como un acto administrativo.

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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Harold Herreño Suarez.

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión de tutelas, 28 de marzo de 2019, Referencia: expediente T-7.041.590 [MP José Fernando Reyes Cuartas]

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:56:29