



Concepto 101941 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000101941

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000101941

Fecha: 10/03/2023 09:51:03 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Período de prueba. Radicación: 20239000084182 del 7 de febrero de 2023.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual consulta lo siguiente:

A un servidor público inscrito en carrera administrativa de una Unidad Administrativa Especial se le concede una vacancia temporal para desempeñar otro empleo en una Gobernación en periodo de prueba a partir del 1 de diciembre de la vigencia anterior, el mismo 1 de diciembre se posesiona en la Gobernación.

Al servidor público le fue reconocida por parte de la Unidad Administrativa Especial la prima de navidad de manera proporcional por el periodo laborado entre el 1 de enero y el 30 de noviembre, a razón de 330 días laborados en esa entidad.

El artículo 32 del Decreto 1042 de 1978 establece lo referente sobre este reconocimiento, el cual indica: que esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado el treinta de noviembre de cada año.

Por lo anterior, resulta necesario precisar los alcances de la norma sobre el reconocimiento de la prima de navidad en la Gobernación dadas las condiciones antes mencionadas.

Así las cosas, elevo los siguientes interrogantes:

¿ La Gobernación debe cancelar la prima de navidad proporcional por el periodo laborado entre el 1 y el 31 de diciembre?

¿De ser afirmativa la respuesta, dicho valor debe ser tenido en cuenta en la liquidación de las cesantías como factor doceava?

3.¿Por no existir solución de continuidad entre entidades, la Gobernación al liquidar las prestaciones sociales debe tener en cuenta las doceavas de los factores prestacionales del último año cancelados en la Unidad Administrativa?

Se da respuesta en los siguientes términos.

Al respecto, la ley 909 de 2004¹, establece:

"ARTÍCULO 23. CLASES DE NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

(...)

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

"ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso

El proceso de selección comprende:

(...)

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 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.

PARÁGRAFO: En el Reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos." (Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la persona que haya sido nombrada en período de prueba, como consecuencia de la superación de un concurso de méritos y en el evento de superar el mismo con evaluación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, adquiere los derechos de carrera y, en consecuencia, procederá su inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Así mismo, la persona que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al vencimiento del mismo, el empleado será evaluado en su 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.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015², dispone:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.1 Situaciones administrativas. El empleado público durante su relación legal y reglamentaria se puede encontrar en las siguientes situaciones administrativas:

(...)

En periodo de prueba en empleos de carrera.

(...)"

“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 2.2.5.5.49 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 declarara vacante temporal mientras dura el período de prueba.”

“ARTÍCULO 2.2.8.2.1 Calificación del periodo de prueba. Al vencimiento del período de prueba el empleado será evaluado en su 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.

Una vez en firme la calificación del período de prueba, si fuere satisfactoria, determinará la permanencia del empleado en el cargo para el cual fue nombrado y su inscripción en el Registro Público de Carrera Administrativa. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga los derechos de carrera administrativa. (Subrayado nuestro)

De acuerdo con las normas transcritas, cuando un empleado público con derechos de carrera administrativa supera un concurso de méritos, será nombrado en período de prueba en la entidad donde concursó y su empleo se declarará vacante temporal, mientras dura el período de prueba; de obtener evaluación del desempeño satisfactoria en el mismo, procederá la actualización de su inscripción en el Registro Público de carrera, es decir, respecto del nombramiento en periodo de prueba y la vacancia del empleo del cual es titular, debe indicarse que la relación con la entidad de origen se suspenderá mientras se decide el periodo de prueba,

Ahora bien, en cuanto al pago de la prima de navidad, el Decreto Ley 1045 de 1978³, sobre la liquidación de la prima de navidad estableció:

“Artículo 32.- De la prima de Navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable."

(Subrayado fuera del texto)

"ARTÍCULO 33.- De los factores de salario para liquidar la prima de navidad. Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios y la de vacaciones;
- g) La bonificación por servicios prestados."

Por su parte, el Decreto 473 de 2022⁴, establece:

ARTÍCULO 17. Prima de navidad. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad.

Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta de noviembre de cada año. La prima se pagará en la primera quincena del mes de diciembre.

Cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable. (Subrayado por fuera del texto original).

Ahora bien, frente a la aplicación de esta disposición a las entidades del nivel territorial, corresponde recordar que el Decreto 1919 de 2002⁵hizo extensivo el régimen de prestaciones sociales de los empleados públicos del nivel nacional a los empleados del nivel territorial, entre las cuales se encuentra, la prima de navidad.

En consecuencia, lo dispuesto en el artículo 17 del 473 de 2022, sobre la Prima de navidad, es aplicable en los mismos términos, tanto para los empleados del nivel nacional, como para los del nivel territorial.

Es decir, cuando el empleado público o trabajador oficial no hubiere servido durante todo el año civil, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en proporción al tiempo laborado, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual, si fuere variable, y para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendrán en cuenta los siguientes factores de salario:

- a) La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo;
- b) Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto-Ley 1042 de 1978;
- c) Los gastos de representación;
- d) La prima técnica;
- e) Los auxilios de alimentación y transporte;
- f) La prima de servicios y la de vacaciones;
- g) La bonificación por servicios prestados.

De manera que, si el funcionario, no laborara todo el año, la norma en la actualidad permite el pago proporcional de los elementos salariales y prestacionales, incluida la prima de navidad, por lo tanto, para el caso consultado la liquidación proporcional de la prima objeto de consulta se hará por el tiempo efectivamente trabajado en la entidad de origen, de manera que como para el momento del inicio del periodo de prueba (1 de diciembre), no será procedente el pago proporcional de la prima objeto de consulta para la vigencia 2022.

De manera que, a partir de la posesión en el nuevo empleo, se inicia un nuevo conteo de elementos salariales y prestacionales incluida la prima de navidad, en todo caso si no supera el periodo de prueba, o es su deseo volver al empleo sobre el cual obtuvo inicialmente derechos de carrera administrativa, se deberá efectuar liquidación desde el momento de la posesión, hasta el retiro efectivo, en caso de superar el periodo de prueba, cuando se cause el derecho se hará el pago desde el momento de la posesión.

Así mismo, en caso de superar el periodo de prueba en el nuevo empleo, la entidad de origen deberá liquidar los elementos salariales y prestacionales a que haya lugar, de manera proporcional en caso de que no haya sido causado el derecho de manera efectiva.

De conformidad con lo anterior, se responde cada uno de sus interrogantes así:

¿La Gobernación debe cancelar la prima de navidad proporcional por el periodo laborado entre el 1 y el 31 de diciembre? Y 2. ¿De ser afirmativa la respuesta, dicho valor debe ser tenido en cuenta en la liquidación de las cesantías como factor doceava?

Si el funcionario, no laborara todo el año, la norma en la actualidad permite el pago proporcional de los elementos salariales y prestacionales, incluida la prima de navidad, por lo tanto, para el caso consultado la liquidación proporcional de la prima objeto de consulta se hará por el

tiempo efectivamente trabajado en la entidad de origen, de manera que como para el momento del inicio del periodo de prueba (1 de diciembre), no será procedente el pago proporcional de la prima objeto de consulta para la vigencia 2022.

Dado que no es posible liquidar la prima de navidad en los términos que plantea en su comunicación, y los mismos se acumularan para la causación de dicha prima, no será posible que sea factor de liquidación de otros elementos salariales o prestacionales.

¿Por no existir solución de continuidad entre entidades, la Gobernación al liquidar las prestaciones sociales debe tener en cuenta las doceavas de los factores prestacionales del último año cancelados en la Unidad Administrativa?

En caso de retiro de la entidad de origen habrá lugar a liquidar los elementos salariales y prestacionales a que haya lugar por el tiempo efectivamente laborado, teniendo como precepto que en la nueva entidad se dio paso a un nuevo conteo de elementos salariales y prestacionales.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”.

²“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.

³Por 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 el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.

⁵ Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales de nivel territorial

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:24:15