



Función Pública

Concepto 380191 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000380191

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000380191

Fecha: 13/10/2022 12:08:11 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO: Empleo provisional. CARRERA ADMINISTRATIVA. Periodo de Prueba. RAD. 20222060473052 del 13 de septiembre de 2022.

Me refiero a su comunicación remitida a esta dependencia el 13 de septiembre de 2022, mediante la cual consulta en relación la posibilidad de liquidar las prestaciones sociales de manera definitiva de un empleado nombrado en provisionalidad que superó el periodo de prueba con ocasión de un concurso de méritos, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura o funcionamiento. De igual manera no realizamos liquidaciones ni definimos temas relacionados con el sistema de seguridad social integral.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni la elaboración de fórmulas de liquidación de prestaciones sociales, pues esta función les corresponde a las oficinas de talento humano de cada una de las entidades públicas.

No obstante, a manera de información general respecto de la situación planteada por usted, procedemos a pronunciarnos respecto de su interrogante en el siguiente sentido:

En primer lugar, el Artículo [30](#) de la Ley [909](#) de 2004, confiere la competencia para adelantar los concursos o procesos de selección a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Seguidamente, el Artículo 31 de la ley en comento, establece las etapas que concierne al concurso de méritos:

En primer lugar, la convocatoria; que deberá ser suscrita por la CNSC, el jefe de la unidad u organismo para la realización del concurso y a los participantes, seguidamente del reclutamiento; que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. La etapa de pruebas, tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen y establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para las funciones del empleo. Y por último con los resultados de las pruebas, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que superado el periodo de prueba seguirá el nombramiento en carrera administrativa.

En ese mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015 dispuso:

“(…) ARTÍCULO 2.2.18.3.3. Etapas. El proceso de selección o concurso comprende: La convocatoria, la divulgación, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

(…)”

Bajo ese entendido, una vez se haya conformado la lista de elegibles se procederá a nombrar en estricto orden de mérito la respectiva lista en período de prueba.

Para su caso en concreto, los empleados que se encontraba en provisionalidad tendrán que renunciar a su cargo para que posteriormente sean nombrados en período de prueba en los empleos de acuerdo a los puestos en la lista de elegibles previo concurso de méritos, al respecto el Artículo 2.2.6.25 ibidem dispuso lo siguiente:

“(…) 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.

(…)”

De modo que, una vez el empleado haya renunciado al cargo en el cual se encontraba nombrado en provisionalidad posteriormente será nombrado en período de prueba por el término de seis (6) meses y, una vez demuestre su capacidad de adaptación progresiva en el empleo, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional con una calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, es necesario informarle que esta Dirección Jurídica en varios pronunciamientos se ha referido sobre la definición de la “no solución de continuidad” y la “solución de continuidad”, con lo siguiente:

“(…) El significado del término “solución de continuidad”, que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define como: Interrupción o falta de continuidad.

(…)

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende “sin solución de continuidad”, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Es así como, la «no solución de continuidad», se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la “no solución de continuidad” una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia. (…)”

En este orden de ideas, la norma es expresa al señalar que la “no solución de continuidad” es aquella en la que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral; y en el evento que un empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no se constituirá la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación.

Así las cosas, para que esta figura proceda deben darse los siguientes presupuestos:

- Que en la entidad a la que se vincule el empleado, se aplique el mismo régimen salarial y prestacional que disfrutaba en la entidad que se retiró.

- Que la no solución de continuidad se encuentre expresamente consagrada en la norma que regule la prestación social o elemento salarial.

De acuerdo con lo expuesto, y para darle respuesta a su interrogante nos permitimos manifestarle que, la liquidación de los elementos salariales y prestacionales se realiza cuando el empleado público se retira efectivamente de la entidad, en ese sentido, se considera que la relación laboral del empleado público que renuncia a su empleo e inmediatamente se posesiona en otro cargo en la misma entidad en un cargo de mayor salario, no sufre interrupciones y por lo tanto el tiempo de servicios será acumulado para todos los efectos.

En ese sentido, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la entidad, no es viable que la administración realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo empleo.

No obstante, si bien es cierto esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que en caso de renuncia a un empleo y la vinculación en otro cargo de la misma entidad no procede la liquidación de los elementos salariales y prestacionales; en aplicación del principio de favorabilidad en materia laboral, se considera procedente la liquidación de los mismos en el caso que un empleado renuncie a un cargo de mayor salario y se poseione inmediatamente en un empleo de menor salario en la misma 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 <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 CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Rosamelia Piñeres Romero

Revisó: Maia Valeria Borja G.

Aprobó: Armando López

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

“Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:11:49