



**Departamento Administrativo de la Función Pública**

**Concepto 021111**

**Fecha: 25/01/2021**

Bogotá D.C.

**Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA. Pago del incremento salarial en forma retroactiva- Período de prueba en otra entidad. Radicado: 20219000026492 del 19 de enero de 2020.**

En atención a la radiación de la referencia, en la cual consulta si siendo funcionario de carrera administrativa, en período de prueba en otra entidad, debe recibir retroactivos salariales del cargo se encuentra en vacancia temporal por el periodo de prueba, se da respuesta en los siguientes términos:

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.

(...)”

Por su parte el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, respecto del 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.

(...)

**ARTÍCULO 2.2.6.28 Evaluación del periodo de prueba.** El empleado nombrado en período de prueba deberá ser evaluado en el desempeño de sus funciones al final del mismo, de acuerdo con lo establecido en el presente título.

**ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba.** El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.”.

Así las cosas, los empleados con derechos de carrera administrativa que superen un concurso de méritos en otra entidad, tienen derecho a conservar el empleo del cual son titulares, mientras en la otra entidad superan el periodo de prueba y se produce la calificación, razón por la cual, será procedente declarar la vacancia temporal del empleo del cual son titulares, es decir, continúan con la titularidad del cargo hasta tanto adquieran derechos sobre el nuevo empleo, con la respectiva calificación o cuando presentan renuncia al cargo que ejercían en periodo de prueba.

De conformidad con lo anterior, los empleados que tienen derechos de carrera administrativa y superan concurso de méritos en otra entidad, pueden conservar su empleo mientras superan el periodo de prueba. En este caso, corresponde a la entidad declarar la vacancia temporal del empleo del cual son titulares. Así, mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado puede ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

Ahora bien, el Gobierno nacional expidió el Decreto 314 de 2020, por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional, en cuyos considerandos, se estableció lo siguiente:

“Que dentro de los términos establecidos en el Decreto 1072 de 2015, se adelantó en el año 2019 la negociación del pliego presentado por los representantes de las centrales y federaciones sindicales de los empleados públicos, en el cual se acordó entre otros aspectos, que para el año 2020 el aumento salarial debe corresponder al incremento porcentual del IPC total en 2019 certificado por el DANE, más uno punto treinta y dos por ciento (1.32%), el cual debe regir a partir del 1° de enero del presente año.

Que el incremento porcentual del IPC total de 2019 certificado por el DANE fue de tres punto ochenta por ciento (3.80%), en consecuencia, los salarios y prestaciones establecidos en el presente decreto se ajustarán en cinco punto doce por ciento (5.12%) para el año 2020, retroactivo a partir del 1° de enero del presente año.”

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el incremento salarial para los empleados públicos que prestan sus servicios en entidades del nivel territorial para la presente vigencia, es del cinco punto doce por ciento (5.12%), retroactivo a partir del 1° de enero del presente año, siempre que se atienda el máximo salarial señalado por el Gobierno Nacional en los artículos 2, 3 y 7 del mencionado Decreto 314 de 2020.

Ahora bien, en relación con los incrementos salariales para los empleados públicos, la Corte Constitucional mediante sentencia C-710/99, indicó:

“A juicio de la Corte, que se estipule en la ley marco, a manera de directriz y regla vinculante, que, como mínimo, cada año se producirá al menos un aumento general de salarios para los empleados en mención, es algo que encaja perfectamente dentro del cometido y papel atribuidos por la Constitución y la jurisprudencia al Congreso Nacional en estas materias. Es decir, el Congreso no vulnera la aludida distribución de competencias, sino que, por el contrario, responde a ella cabalmente, cuando señala un tiempo máximo de vigencia de cada régimen salarial, que debe ir en aumento, al menos año por año, con el fin de resguardar a los trabajadores del negativo impacto que en sus ingresos laborales producen la pérdida del poder adquisitivo y el encarecimiento del costo de vida en una economía inflacionaria”.

Así mismo, mediante Sentencia C-1433/00, la misma corporación estableció:

“2.7. De las normas de la Constitución surge el deber constitucional del Estado de conservar no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su incremento teniendo en cuenta la necesidad de asegurar a los trabajadores ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio de su trabajo y que les permitan asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia. En efecto, la exigencia de dicho deber surge: i) de la necesidad de asegurar un orden social y económico justo (preámbulo); ii) de la filosofía que inspira el Estado Social de Derecho, fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad y de la consagración del trabajo como valor, derecho subjetivo y deber social (art. 1); iii) del fin que se atribuye al Estado de promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (arts. 2, 334 y 366); iv) del principio de igualdad en la formulación y aplicación de la ley (art. 13); v) de la necesidad de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas y la remuneración mínima, vital y móvil (art. 53);

vi) del reconocimiento de un tratamiento remuneratorio igual tanto para los trabajadores activos como para los pasivos o pensionados (arts. 48, inciso final y 53, inciso 2); vii) del deber del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334) y viii) de la prohibición al Gobierno de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores, entre los cuales se encuentra naturalmente el salario, durante el estado de emergencia económica, lo cual indica que en tiempo de normalidad mucho menos puede disminuir los referidos derechos.

El deber de preservar el valor de los salarios y de hacer los reajustes periódicos para satisfacer las necesidades vitales del trabajador, se deduce también del art. 187 de la Constitución. En efecto, si la asignación de los miembros del Congreso se debe ajustar cada año en proporción igual al promedio ponderado de los cambios ocurridos en la remuneración de los servidores de la administración central, es porque el Constituyente consideró que los fenómenos económicos y particularmente la inflación afectan la estabilidad de los ingresos laborales y que resultaba necesario preservar el poder adquisitivo de éstos, para asegurar unas condiciones de vida dignas y justas.

(...)” (subrayas fuera del texto)

De conformidad con lo anterior, es deber del Estado, en cabeza de las entidades públicas asegurar y realizar el incremento salarial para satisfacer con ello las necesidades vitales del trabajador y resguardar con ello el impacto negativo que produce la pérdida del poder adquisitivo en sus ingresos laborales.

Con respecto al efecto retroactivo del salario para los empleados vinculados en una entidad del orden territorial, el mencionado Decreto 314 de 2020, dispuso:

**“ARTÍCULO 13. Vigencia y derogatoria.** El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación, deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Decreto 1028 de 2019 y surte efectos fiscales a partir del 1° de enero del año 2020 con excepción de lo previsto en los artículos 5° y 9° de este Decreto, los cuales rigen a partir de la fecha de su publicación.”

Es decir, el Decreto 314 de 2020, rige a partir de la fecha de su publicación y surte efectos fiscales a partir del primero (01) de enero de dos mil veinte (2020).

En consecuencia, para el caso objeto de consulta, tendrá derecho a que se re liquiden los elementos salariales y prestacionales desde el 1 de enero de 2020, hasta el momento en que el cargo sobre el cual tiene derechos de carrera administrativa, se haya declarado vacante temporalmente por iniciar el periodo de prueba en otra entidad.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [/web/eva/gestor-normativo](#), «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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 LOPEZ CORTES**

**Director Jurídico**

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

*Este documento fue tomado directamente de la página oficial de la entidad que lo emitió.*