



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000047821

Fecha: 24/03/2015 12:27:13 p.m.

Bogotá D.C.

Señora  
DORIS ANGELA MUR VASQUEZ  
[doriangelamur@hotmail.com](mailto:doriangelamur@hotmail.com)

**REF.: RETIRO DEL SERVICIO.** Aceptación de la renuncia y liquidación de prestaciones sociales. **Radicado:** 20159000046142 de fecha 11 de marzo de 2015.

Respetada señora:

En atención al oficio de la referencia, me permito efectuar el siguiente análisis a partir del planteamiento jurídico que se esboza a continuación:

#### **PLANTEAMIENTO JURIDICO:**

¿En qué termino término se debe pronunciar el nominador luego de presentada por el servidor público la renuncia al cargo que desempeñaba? ¿Se puede solicitar por escrito el pago de las prestaciones sociales sin haberse notificado la aceptación de la renuncia?

#### **FUENTES FORMALES**

- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1950 de 1973<sup>1</sup>
- Ley 4 de 1913<sup>2</sup>
- Decreto Ley 3135 de 1968<sup>3</sup>
- Jurisprudencia Corte Constitucional.

#### **ANÁLISIS**

Con el objeto de abordar el tema sometido a estudio, consideramos oportuno señalar que en su calidad de empleado de carrera y encontrándose en periodo de prueba por haber participado en un concurso de méritos, es viable que la administración no provea en forma definitiva el cargo del cual es titular hasta que no haya superado dicho periodo, momento en el cual es viable

<sup>1</sup> por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.

<sup>2</sup> Sobre régimen político y municipal

<sup>3</sup> por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.

presentar la renuncia al cargo que ocupaba, debiendo el nominador pronunciarse sobre el particular, conforme lo estable las disposiciones legales que a continuación se relacionan :

1) Periodo de Prueba.

El Decreto 1227 de 2005, mediante el cual se reglamenta la Ley 909 de 2004 en relación con el período de prueba señala:

"ARTÍCULO 37. 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 en 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 citada, se infiere que mientras esté desempeñando el nuevo cargo de carrera al cual concursó, conserva los derechos de carrera en el empleo que venía desempeñando en el municipio al cual se refiere, razón por la cual la entidad no podrá proveer este empleo en forma definitiva, hasta tanto usted no sea calificado en dicho período de prueba, y haya superado el mismo por obtener calificación satisfactoria al finalizar los seis (6) meses. Por tal razón la figura a la que se acude es la declaración de la vacancia temporal del empleo del cual es titular; es decir, continúa con la titularidad del cargo hasta tanto adquiera derechos sobre el nuevo empleo, de modo que no procede la liquidación de prestaciones sociales hasta tanto se supere el periodo de prueba.

Ello porque si no supera el período de prueba en la forma indicada, podrá volver al cargo que venía desempeñando con derechos de carrera. Una vez superado el periodo de prueba surge la necesidad de presentar la renuncia al cargo y la Administración debe pronunciarse al respecto.

2) Término de aceptación de la renuncia.

Sobre el término de la aceptación de la renuncia presentada por un servidor público el Decreto 1950 de 1973, dispone:

*"Art. 111. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.*

*Art. 113. Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.*

*Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el funcionario dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar con el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno. (Subrayado y negrita fuera de texto).*

3) Plazo para pagar las prestaciones sociales de un servidor público.

En cuanto al pago de cesantías definitivas, el artículo 4° de la Ley 1071 de 2006 establece que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de liquidación de las cesantías definitivas o parciales, por parte de los peticionarios, la entidad empleadora o aquella que tenga a su cargo el reconocimiento y pago de las cesantías, deberá expedir la resolución *correspondiente, si reúne todos los requisitos determinados en la ley.*

Dispone la misma norma en su artículo 5° que la entidad pública pagadora tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles, a partir de la cual quede en firme el acto administrativo que ordena la liquidación de las cesantías definitivas o parciales del servidor público, para cancelar esta prestación social, sin perjuicio de lo establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.

#### 4) Mora en el pago de cesantías definitivas o parciales.

En caso de mora en el pago de las cesantías definitivas o parciales de los servidores públicos, la entidad obligada reconocerá y cancelará de sus propios recursos, al beneficiario, un día de salario por cada día de retardo hasta que se haga efectivo el pago de las mismas, para lo cual solo bastará acreditar la no cancelación dentro del término previsto en el artículo 5° de la Ley 1071 de 2006. Sin embargo, la entidad podrá repetir contra el funcionario, cuando se demuestre que la mora en el pago se produjo por culpa imputable a este.

Para las demás prestaciones sociales, no existe una norma que disponga un término para su liquidación y pago.

#### 5) Jurisprudencia Corte Constitucional.

La Corte Constitucional, en sentencia de unificación de jurisprudencia, precisó acerca de la importancia del pago oportuno y completo de todas las obligaciones salariales dejadas de cancelar al trabajador. Al respecto dijo lo siguiente:

*"a. El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental.*

*"b. La figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida (Art. 11 C.P.), a la salud (Art. 49 C.P.), al trabajo (Art. 25 C.P.), y a la seguridad social (Art. 48 C.P.); pero no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individual, y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador.*

*" (...).*

*"h. Es necesario precisar que la falta de presupuesto de la administración, o la insolvencia del empleador particular, como motivo para no pagar oportunamente los salarios, no constituye razón suficiente para justificar el*

*desconocimiento de derechos fundamentales como la vida en condiciones dignas y el bienestar del trabajador y sus familiares.”<sup>4</sup>*

En otra oportunidad, frente a los pagos al momento del retiro señaló:

*“En el presente caso, la situación de las demandantes resulta bastante apremiante, máxime cuando, la entidad demandada, no sólo reconoce abiertamente adeudarles los salarios de siete meses, sino que además, confirma que los recursos por concepto de liquidación de las trabajadoras, tampoco les han sido pagados, lo cual resulta más grave aún, pues ha de entenderse que los dineros que todo empleador debe cancelar a los trabajadores al momento de finalizar una relación laboral, tienen como finalidad primordial, la de cubrir las necesidades básicas y elementales que son inaplazables para todo ser humano y que servirán como sustento económico hasta tanto se vincule nuevamente a otro trabajo. Por ello, la imposibilidad por parte de las accionantes, de cumplir a cabalidad sus obligaciones más elementales como vivienda, alimentación y vestuario hace presumir la afectación al mínimo vital, y a las condiciones mínimas de vida digna.”<sup>5</sup> (Se subraya)*

La misma Corporación ha señalado la indexación, como un medio para resarcir el daño ocasionado por la pérdida adquisitiva de las obligaciones laborales no canceladas a tiempo, frente a la cual ha expresado que *“tal actuación, desarrolla claros principios constitucionales, en especial al que surge del artículo 53 de la C.P., a cuyo tenor la remuneración laboral debe ser móvil, a fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores, lo que se logra normalmente mediante la indización de las sumas adeudadas, para que éstas no se deterioren en términos reales con el paso del tiempo, sin detrimento de los cargos que pueda hacerse a la entidad incumplida en cuanto a la indemnización de otros perjuicios que su ineficiencia y demora puedan generar al afectado.”<sup>6</sup>*

#### **CONCLUSION:**

En conclusión, los empleados que tienen derechos de carrera administrativa y superan concurso de méritos en otra entidad, tienen derecho a conservar su empleo mientras superan el periodo de prueba y por tal razón se declara 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, de modo que no procede la liquidación de prestaciones sociales hasta tanto se supere el periodo de prueba.

De conformidad con lo señalado en el artículo 113 del Decreto 1950 de 1973, y atendiendo puntualmente la consulta, puede inferirse que la renuncia es un acto unilateral, libre y espontáneo del servidor público, mediante el cual éste expresa su voluntad de dejar el cargo que ocupa por haber superado el periodo de prueba, para que la Administración, aceptando esa solicitud lo desvincule del empleo que ejercía.

Presentada la renuncia por parte del servidor público, la autoridad competente cuenta con treinta (30) días para pronunciarse por escrito, quedando en libertad la entidad nominadora para proveer en forma definitiva el empleo.

<sup>4</sup> Sentencia SU-995 del 9 de diciembre de 1999. M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz

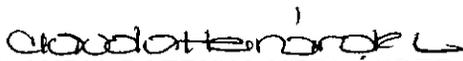
<sup>5</sup> Sentencia T-936/00

<sup>6</sup> C- 448 de 1996

De otra parte, no se requiere que el empleado solicite el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho al momento del retiro, en razón a que es un derecho fundamental del empleado y la entidad debe ser lo más diligente posible con la liquidación y pago de valores que correspondan al finalizar la relación laboral con los servidores, dándose un plazo moderado para tal fin.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Administrativo.

Cordialmente,

  
**CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN**  
Directora Jurídica

Jaime Jiménez/JFCA  
600.4.8