



**Función Pública**

# Concepto 007651 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000007651\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000007651

Fecha: 08/01/2021 05:51:04 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. -DESCANSO COMPENSADO. - RAD.20209000592012 del 09 de Diciembre de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, a través de la cual pone de presente una controversia relacionada con el disfrute de unos días de descanso compensado, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero en indicarle que, este Departamento Administrativo de conformidad con sus competencias legales contenidas en el Decreto [430](#) de 2016 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; dentro de dicha asesoría se encuentra el servicio prestado por las áreas técnicas de la entidad y que permiten la interpretación de algunas disposiciones relacionadas con el empleo público, sin que dicha facultad involucre intervenir en los procesos administrativos para el pago del salario de sus empleados.

Las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho; o a los Jueces de la República, en el caso de controversia entre la entidad y el empleado.

Por lo anterior, se advierte que esta Dirección jurídica dará una respuesta de forma general conforme la normativa vigente.

De igual forma, previo a resolver lo planteado en la consulta referida, es pertinente resaltar las siguientes consideraciones:

Con respecto al descanso compensado, el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015 dispone lo siguiente:

*ARTÍCULO 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.*

De acuerdo con la norma transcrita, se considera procedente que las entidades u organismos públicos otorguen a sus empleados descanso compensado en el caso de la semana santa y las festividades de fin de año, para lo cual la entidad debe establecer una programación de tal suerte que se garantice la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Es de precisar que, la norma condiciona, el descanso a favor del empleado público a que este haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de tal manera, que el tiempo que el empleado va a disfrutar como descanso, se labore con anterioridad al inicio del disfrute.

De acuerdo con la norma, se considera procedente que las entidades u organismos públicos otorguen a sus empleados descanso compensado en el caso de la semana santa y las festividades de fin de año, para lo cual la entidad deberá establecer una programación de tal suerte que se garantice la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

Es de precisar, que la norma condiciona el descanso a favor del empleado público, a que este haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de tal manera, que el tiempo que el empleado va a disfrutar como descanso, fue laborado con anterioridad.

Para ello, igualmente se indicará el manejo del disfrute del descanso compensado para aquellos empleados que ya disfrutaron o que están próximos a disfrutar el tiempo de vacaciones, en aras de garantizar la continuidad en el servicio.

Es importante señalar, como se indica en la normatividad citada, la decisión de otorgar el descanso compensado es facultativa de la entidad, la cual igualmente podrá disponer o no del tiempo compensado para el disfrute de este descanso sin que sea obligatorio hacerlo.

Ahora bien, con relación a las preguntas relatadas en la consulta, se resolverán de la siguiente manera:

1. *¿Qué normas internacionales y nacionales amparan el derecho al descanso compensatorio, el derecho a la salud y el derecho a la vida?*

R/: El marco jurídico que establece el descanso compensado se encuentra establecido en el Artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015; el Artículo 14 del Decreto 304 de 2020; y el Decreto 1042 de 1978.

2. *¿Cómo puedo proceder para que se me reconozca el tiempo compensatorio?*

De acuerdo con la normativa citada, se tiene que, la decisión de otorgar el descanso compensado es facultativa de la entidad, la cual igualmente podrá disponer o no del tiempo compensado para el disfrute de este descanso sin que sea obligatorio hacerlo.

3. *¿Pudieron incurrir mis superiores en alguna falta al desconocer la información que envié sobre mi estado de salud?*

R/: Se reitera que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo no tiene competencia para resolver las controversias entre el empleado y la administración; ya que la misma corresponde a la misma entidad y a los mecanismos legales y constitucionales establecidos en la normativa.

4. *¿Quién asume el costo de la incapacidad recibida, motivada por una situación que previamente informé en el ICFES, sin que me hubieran escuchado?*

Sobre la licencia por enfermedad, el Artículo 2.2.5.5.13 del Decreto 1083 de 2015, a partir del tercer día la licencia por enfermedad genera vacancia temporal en el empleo y se remunerará de conformidad con las normas de Seguridad Social en Salud.

Así mismo, el Artículo 2.2.5.5.14 ibidem, señala que el tiempo que dure la licencia por enfermedad es computable como tiempo de servicios.

Teniendo en cuenta que el tiempo que dure la licencia por enfermedad, es computable como tiempo de servicios, durante la incapacidad del empleado, se le debe pagar las prestaciones del caso con base al último salario devengado, sin que para el cálculo de las prestaciones se descuenta el tiempo que hubiere estado el empleado incapacitado.

En este orden de ideas, el pago de dichas prestaciones es obligatorio para las incapacidades que superan los ciento ochenta (180) días, incluida la prima de navidad, las cuales se liquidarán sobre el último salario percibido por el trabajador antes del inicio de su incapacidad, con excepción de las vacaciones, las cuales expresamente son excluidas por el Artículo 22 del Decreto-ley 1045 de 1978, cuando la incapacidad supera el término anteriormente indicado.

1. *¿Qué amparo brinda el DAFP a los empleados de carrera para preservar el reconocimiento de los derechos fundamentales amparados por normas nacionales y por normas internacionales en las que Colombia está suscrita?*

El Departamento Administrativo de la Función Pública, no tiene competencia para preservar y proteger derechos. Ya que la misma le corresponde a los Jueces de la República.

2. *¿Tengo derecho a una capacitación para ejercer la supervisión de contratos, teniendo en cuenta que nunca he ejercido tal función y que los contratos en mención tienen reclamaciones por parte de los contratistas?*

Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo, en los siguientes términos:

- La educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

- El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- Los programas de reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación -PIC.

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Ahora bien, con la expedición de Ley 1960 de 2019 por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, que entró en vigencia a partir del 27 de junio de 2019, frente al acceso a los programas de capacitación y bienestar que adelanten las entidades, señala lo siguiente

“ARTÍCULO 3. El literal g) del Artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 Quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Por lo anterior a partir del 27 de junio de 2019, todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación, pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante cada entidad, con sujeción a las necesidades y al presupuesto de cada entidad. Será prioridad para los empleados con derechos de carrera administrativa cuando el presupuesto no sea suficiente.

Así mismo se tiene que como quiera que las capacitaciones dependen de los Planes Institucionales de Capacitación que cada Entidad elabora anualmente. Por lo que deberá consultar si dentro del mismo incluyeron programas relacionados con el manejo de almacén público

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](http://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 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: Carlos Platin

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-05-22 12:09:37