



Concepto 220061 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000220061

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000220061

Fecha: 15/06/2022 12:46:26 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: PRESTACIONES SOCIALES ¿ Solución de continuidad. Radicación No. 20229000302852 de fecha 01 de Junio de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

"Si un funcionario público que renuncio a su empleo el día 10 de noviembre de 2021 al cargo de libre nombramiento y remoción Jefe Oficina Asesora de Control Interno, Nivel Asesor, Código 105, Grado 01, con una asignación salaria de \$8.769.626, ¿posterior a esto se modificó? ¿el Manual de Funciones de la ESE mediante Resolución N° 539 del 11 de noviembre de 2021, por medio del cual se modificó? el anterior cargo quedó así: Jefe Oficina de Control Interno Nivel Directivo, Código 006, Grado 01, con una asignación salaria de \$6.898.990. Este funcionario fue nombrado nuevamente en el cargo Jefe Oficina de Control Interno Nivel Directivo, Código 006, Grado 01, con una asignación salaria de \$6.898.990, de libre nombramiento y remoción, el día 12 de noviembre de 2021, se le líquido y pago todas las acreencias salariales a las cuales tenía derecho a su vez se le dio la orden que se hiciera los exámenes ocupacionales de egresos. ¿Con base lo anterior se solicita se aclare si en este funcionario hay solución de continuidad? y a su vez si tiene derecho a los beneficios del bienestar social, ya que si no hay solución de continuidad no tendría un año de vinculación con la empresa?"

Me permito manifestarle lo siguiente:

Para abordar el concepto de solución de continuidad es menester, en primer lugar, recordar lo que la norma dispone sobre la renuncia. Al respecto, el Decreto 1083 de 2015 manifestó lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

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

Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.

La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo 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 servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora.

Quedan terminantemente prohibidas y carecerán en absoluto de valor las renuncias en blanco, o sin fecha determinada, o que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

La presentación o la aceptación de una renuncia no constituyen obstáculo para ejercer la acción disciplinaria en razón de hechos que no hubieren sido revelados a la administración, sino con posterioridad a tales circunstancias."

Así las cosas, la renuncia regularmente aceptada es una de las causales legales de retiro de servicio establecidas en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Con respecto a la continuidad en el reconocimiento y pago de los elementos salariales y de las prestaciones sociales, el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, define SOLUCION DE CONTINUIDAD 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 continuo, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Por el contrario, no existe continuidad en el servicio o se puede interrumpir en eventos tales como los siguientes:

- Cuando se establece un servicio discontinuo, o sea el que realiza el empleado público bajo una misma relación laboral pero con suspensiones o interrupciones en la labor, autorizadas por la ley, como el caso de licencias, servicio militar y otras situaciones similares, sin que haya terminación del vínculo.

También se pierde la continuidad cuando transcurre un intervalo sin relación laboral y por disposición legal no puede acumularse el tiempo servido entre una y otra entidad o sea existiendo solución de continuidad.

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, y 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.

Ahora bien, sobre el particular es oportuno señalar que de manera general cuando un empleado se retira efectivamente del cargo del cual es titular, procede la liquidación de todos los elementos salariales y prestacionales propios de la relación laboral, de tal manera, que en el caso que se vincule en otra entidad u organismo público, inicie un nuevo conteo para la causación de los mismos.

No obstante, en el caso que el empleado público renuncie a su empleo y se vincule en la misma entidad en un cargo de inferior asignación salarial, se considera procedente que la Administración efectúe la liquidación de los elementos salariales y prestacionales que correspondan a la relación laboral, iniciando un nuevo conteo para su reconocimiento y pago, con el fin de que no se presente un desmejoramiento en la relación laboral.

Por otra parte, respecto a los beneficios de bienestar social el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:

"ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u

otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este Artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

(...)".

(Subrayado fuera de texto).

Conforme la norma enunciada, la financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad y 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

De manera que, al producirse el retiro efectivo del servicio con la presentación de la renuncia, no se cumple con la primera condición que es llevar por lo menos un año de servicio continuo, por lo tanto, no es procedente conceder el derecho a la financiación de la educación formal el cual hace parte de los programas de bienestar social.

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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Reviso: Harold Herreño.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:26:31