



**Función Pública**

## Concepto 49851 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000049851\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000049851

Fecha: 13/04/2015 02:07:08 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia. BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN. Capacitación para empleados provisionales en temas de negociación colectiva. Radicación No. 20159000046092 del 10 de marzo de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO:

¿Es viable capacitar empleados públicos provisionales en materia de negociación colectiva, en especial si son directivos sindicales?

FUENTES FORMALES Y ANÁLISIS

Decreto 160 de 2014

Decreto 1227 de 2005

Circular Externa 100-010-2014

El Decreto 160 de 2014 "Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, contempla sobre el particular:

*"ARTÍCULO.16. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán*

incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

**ARTÍCULO 2°.** *Campo de aplicación.* El presente decreto se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

a) Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

'b) Los trabajadores oficiales; c) Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y, d) El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.”.

Por su parte, el Decreto [1227](#) de 2005, establece:

“ARTÍCULO 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen *necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”.*

La Circular Externa [100-010-2014](#) del 21 de noviembre de 2014, emitida por la Directora de este Departamento Administrativo, se establece el concepto de la capacitación en los siguientes términos:

*“La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal] y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.*

*Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004, y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, en los términos señalados en las normas vigentes' y en la presente Circular.”*

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección son beneficiarios de programas de capacitación en las modalidades de los programas de educación no formal y de educación formal adoptados por la entidad los empleados de carrera (quienes tienen prelación para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, desarrolle capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio y los de libre nombramiento y remoción; así como también son beneficiarios de la capacitación los provisionales y temporales siempre que se realice en las modalidades a que refiere la Circular 100-010-2014:

1. 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.

2. 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.*

3. 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<sup>4</sup>. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.*

(...)

CONCLUSION.

En los términos anotados, en criterio de esta Dirección, la capacitación para provisionales en temas de negociación colectiva puede hacer parte de los programas de inducción o reinducción de la entidad, los cuales se encuentran 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. De igual forma, 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.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

RMM/JFCA

600.4.8.

*Fecha y hora de creación: 2024-11-28 07:00:46*