



Concepto 067651 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000067651

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000067651

Fecha: 20/02/2020 11:51:32 a.m.

Bogotá D.C.

REF: RETIRO DEL SERVICIO. Aplicación del plazo presuntivo a trabajador oficial. PRESTACIONES SOCIALES. Compensación en dinero de las vacaciones. CELEBRACION DEL CONTRATO. Modelo o formato de contrato de trabajo. RAD. 20202060017652 del 14 de enero de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia mediante la cual realiza varios interrogantes, las mismas serán resueltas en el mismo orden en el que fueron formuladas de la siguiente manera:

1. *Para el caso de los trabajadores oficiales, independientemente del tiempo de duración del contrato inicial, las prórrogas son períodos de seis meses o como se calculan las prórrogas.*

Tratándose de trabajadores oficiales los mismos, tienen una vinculación de carácter contractual, reglamentada por la Ley [6^a](#) de 1945 y el Decreto 1083 de 2015; razón por la cual, las condiciones laborales con las cuales se incorporan son aquellas establecidas en el artículo 2.2.30.3.5 del Decreto [1083](#) de 2015, que al respecto indica:

«ARTÍCULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.»

De acuerdo a los apartes señalados, se precisa que dentro de las condiciones laborales, se tienen en cuenta las cláusulas pactadas en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, así como, en las normas del reglamento interno de trabajo siempre que sean más beneficiosas para el trabajador.

En este sentido, para efectos de determinar los beneficios económicos a los cuales tiene derecho un trabajador oficial, es necesario señalar que los mismos se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva, los pactos arbitrales y el reglamento interno, por lo tanto, lo que allí no se indique se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Ahora bien, en cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo, el Decreto 1083 de 2015, «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

«ARTÍCULO 2.2.30.6.11 Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.

3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.

4. Por mutuo consentimiento.

5. Por muerte del asalariado.

6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3 del artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.

7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 2.2.30.6.12 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto.

8. Por sentencia de autoridad competente. [Destacado nuestro]

ARTÍCULO 2.2.30.6.13 Terminación con previo aviso. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

Por parte del empleador:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato.

2. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.

4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

5. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el empleador quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.

6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

ARTÍCULO 2.2.30.6.14 Reserva de la facultad para terminar el contrato. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período.»

De conformidad con lo señalado en la norma en cita, las partes se pueden reservar la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato, independientemente de la causa que lo origine, siempre que cumpla con las siguientes condiciones:

1) Que conste por escrito, ya sea en el contrato, convención colectiva, o reglamento interno de trabajo.

2) Que la condición se otorgue para ambas partes en idéntica forma.

Ahora bien, en caso de no contemplarse dicha facultad establece que el contrato de trabajo termina con el cumplimiento del plazo pactado o presuntivo, suceso que no está dentro de las causales para dar por terminado el contrato de trabajo con previo aviso.

Con fundamento en la normativa y jurisprudencia expuesta, se concluye:

- El contrato de trabajo termina por cualquiera de las causales descritas en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015.

- Respecto a la terminación del contrato de trabajo por plazo presuntivo, se precisa que el mismo, sólo se presenta en los contratos celebrados por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno por cuanto, en ellos se entiende que han sido pactados por un periodo de 6 meses y su prorroga se concibe efectuada en las mismas condiciones, por períodos iguales, de 6 en 6 meses, lo cual quiere decir, que el plazo presuntivo es entendido como una forma de terminación por mutuo acuerdo pactado desde la celebración del contrato.

2. Para el caso de trabajadores oficiales que han acumulado dos (2) períodos de vacaciones, podría la empresa otorgar un periodo en tiempo y el otro reconocerlo en dinero y como se calcularía, está misma pregunta la hago para el caso de los empleados públicos.

En relación con los trabajadores oficiales los derechos mínimos se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002. Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Así las cosas, para los trabajadores oficiales el contrato, la convención y el reglamento determinará todo lo relacionado con las prestaciones sociales de los trabajadores, y, de no haberse señalado nada sobre alguno de los aspectos deberá remitirse al Decreto 1919 de 2002 «Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial», señala en el artículo 4 lo siguiente:

«ARTÍCULO 4. El régimen de prestaciones mínimas aplicable a los trabajadores oficiales vinculados a las entidades de que trata este Decreto

será, igualmente, el consagrado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.»

En relación a las vacaciones, el Decreto 1045 de 1978, dispone:

«ARTÍCULO 8º. De las vacaciones. Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales.»

Sobre la compensación de las vacaciones en dinero, el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978, establece los casos en que procede, sin embargo, no dispone nada sobre su liquidación y pago.

En este mismo sentido el artículo 1º de la Ley 995 de 2005, «Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles», establece:

«Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.»

De acuerdo con lo anterior, la compensación en dinero procede únicamente en los casos señalados en la norma, es decir, por necesidades del servicio, caso en el cual se compensa un (1) año, y en el caso de retirarse definitivamente del servicio, con base en el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

En virtud de lo expuesto, para la compensación de las vacaciones en dinero de los trabajadores oficiales, esta Dirección considera que como primera medida, corresponde a la administración observar lo que sobre el tema se señaló en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva. En caso en que no se haya pactado nada sobre el particular deberá atenderse las normas vigentes aplicables antes señaladas.

Ahora bien, los empleados públicos tienen derecho a quince 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicios. El monto de las mismas se liquida con base en el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

Así mismo, el artículo 17 del Decreto 1045 señala los factores salariales que se deben tener en cuenta para liquidar las vacaciones y la prima de vacaciones, que son aquellos que el empleado efectivamente perciba y que haya causado dentro del periodo a liquidar.

Sobre la compensación de vacaciones la Corte Constitucional en sentencia C-598 de 1997 afirmó: «Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobre sueldo sino un derecho a un descanso remunerado. Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descance. Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.» (Negrilla y Subrayado nuestro).

De acuerdo con lo anterior podemos concluir que cuando el empleado se encuentra vinculado a la Administración, la compensación de las vacaciones sólo procede cuando el jefe del respectivo organismo, así lo considere necesario, para evitar perjuicios en la prestación del servicio, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año; por otra parte, no existe norma que prohíba la compensación anual de las vacaciones, no obstante resulta procedente tener en cuenta el pronunciamiento de la Corte Constitucional en el sentido de que la finalidad de las vacaciones es permitir que el trabajador efectivamente descance.

3. Existe un formato o modelo de contrato de trabajo para los trabajadores oficiales.

En respuesta a su consulta, no existe un formato o modelo para elaborar un contrato de trabajo, no obstante, se deberá dar aplicación al artículo 2.2.30.3.3 del Decreto 1083 de 2015, en relación con el contenido que necesariamente deben tener los mismos.

Es así como el Decreto [1083](#) de 2015, «por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», señala:

«ARTÍCULO 2.2.30.3.3 Contenido del contrato escrito. *El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; estará exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y deberá contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:*

1. Lugar y fecha del contrato.

2. Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.

3. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.

4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.

5. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.

6. Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero.

7. Si se trata o no de un contrato a prueba.

8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.

9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

En consecuencia, los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales, deberán contener como mínimo los elementos que se han dejado descritos.

Con respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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: Luz Rojas

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:25:31