



**Función Pública**

# Concepto 106171 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000106171\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000106171

Fecha: 25/03/2021 05:23:30 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: CONVENIONES COLECTIVAS. Generalidades. RAD. 20212060147002 del 18 de marzo de 2021.

Me refiero a su comunicación, radicada en esta dependencia el 18 de marzo de 2021 mediante la cual consulta si tiene o no aplicación un acuerdo convencional suscrito entre una Empresa Social del Estado y un sindicato de trabajadores oficiales en el que se pactó el pago del auxilio de transporte y el subsidio de alimentación más un quince por ciento (15%), en ambos casos. Lo anterior, teniendo en cuenta que dichos funcionarios perciben más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que la Empresa Social del Estado se encuentra en trámite de intervención forzosa administrativa ordenada por la Superintendencia Nacional de Salud.

En atención a la misma, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, cabe precisar que los trabajadores oficiales tienen una relación contractual, reglamentada por la Ley 6ª 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 tendrán 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 cuanto a la convención colectiva de trabajo, la Ley 6 de 1945, «por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo», establece:

ARTÍCULO 46.- Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno

o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en la empresa o empresas correspondientes.

Las convenciones entre patronos y sindicatos, cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado, y los pactos entre patronos y trabajadores, no sindicalizados, solamente serán aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos de trabajo tienen la misma fuerza de las convenciones colectivas, en los términos y con el alcance respectivo que se indican en el presente Artículo. [Subrayado fuera del texto]

Por lo anterior, como los trabajadores oficiales se vinculan con la administración a través de un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, se abre la posibilidad de discutir las condiciones aplicables.

Así las cosas, los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo y el reglamento interno y, dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas.

Adicionalmente, sus derechos mínimos se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002<sup>1</sup>. 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.

En virtud de lo anterior, en el contrato, la convención y el reglamento estará contemplado todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, estímulos, entre otros.

Igualmente, el Código Sustantivo del Trabajo referente al cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, estipula:

ARTICULO 467.- DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468.- CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe. (Destacado fuera de texto)

Frente al particular, la Corte Constitucional en Sentencia C- 902 de 2003, expresó:

Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el Artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad. [...]

Aunado a lo anterior, la oficina jurídica del Ministerio del Trabajo, mediante concepto número 222182 del 23 de diciembre de 2014, concluyó:

Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina estimaría que cuando una Convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en todas sus partes en condiciones económicas normales, el Empleador se encontraría obligado a cumplir con lo allí pactado. Lo anterior, en tanto una vez es signada por el Empleador y la(s) correspondiente(s) organización(es) sindical(es), es de obligatorio cumplimiento para ambas partes, pues, en caso de incumplimiento enfrentarían la sanción establecida en el Artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

"ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe".

De modo que al encontrarse vigente una Convención Colectiva de Trabajo, ésta debe ser forzosamente atendida por las partes a efecto de regular las relaciones laborales existentes que resulten aplicables, bien sea porque son sindicalizados o no, y sin embargo, han aceptado expresamente los beneficios convencionales y el correspondiente descuento de la cuota sindical a la que hace referencia el Decreto 2264 de 2013<sup>2</sup>.

Como quiera que la convención colectiva es un acuerdo de voluntades a través del cual, los trabajadores oficiales y sus empleadores tiene la facultad de fijar las condiciones laborales que regirán durante su vigencia laboral, la misma, es obligatoria para las partes que en ella intervienen, mientras esté vigente.

Con fundamento en la normativa expuesta, esta Dirección Jurídica considera que si tiene aplicación un acuerdo convencional suscrito entre una Empresa Social del Estado y un sindicato de trabajadores oficiales en el que se pactó el pago del auxilio de transporte y el subsidio de alimentación más un quince por ciento (15%), en ambos casos.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los trabajadores oficiales devengan más de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes y que la Empresa Social del Estado se encuentra en una situación de intervención forzosa administrativa, se puede adelantar una aclaración de lo pactado y en ese caso serán las partes que suscriban las convenciones colectivas, en primer lugar las llamadas a dar solución a las inquietudes que surjan en torno a su aplicación y en caso de ser procedente será la justicia laboral competente la llamada a pronunciarse sobre la legalidad de los actos administrativos de las entidades del Estado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid – 19, me permito indicar que en el link /eva/es/gestor-normativo y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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: Oscar Mauricio Ceballos M.

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

#### NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. 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”
2. Decreto 2264 de 2013 por el cual se reglamentan los artículos [400](#) del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la [Ley 50 de 1990](#).

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:17