

**Función Pública**

Concepto 162331 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000162331

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000162331

Fecha: 10/05/2021 03:50:16 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA- Acuerdos Laborales. RAD. 20219000188822 del 13 de abril de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta en la que solicita se le informe quien debe responder presupuestalmente por la suscripción de la convención colectiva de trabajo en el municipio donde se cobija a los trabajadores oficiales y resolución de condiciones laborales para los empleados públicos del municipio, y en las cuales se establece el reconocimiento de gastos funerarios, subsidios educativos, capacitación técnica, bienestar social, suministro de gafas, fomento deportivo. Si deben ser varias dependencias de acuerdo con la naturaleza de la relación laboral o una sola sin hacer distinción.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo 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.

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. Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni autorizar o señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades.

No obstante, a modo de orientación general, la Constitución Política en su Artículo [150](#), numeral [19](#), literales e) y f), facultan al Congreso de la República para dictar las normas generales, y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno para, fijar el régimen salarial de los empleados públicos y las prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales, función esta última indelegable en las Corporaciones públicas territoriales que no podrán arrogarse esta competencia.

En desarrollo de las disposiciones constitucionales anteriormente citadas, el Congreso de la República expidió la Ley [4](#) de 1992, conforme a la cual el Gobierno nacional, con sujeción a las normas y criterios contenidos en la misma, fijará el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, para los empleados del Congreso de la República, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral, la Contraloría General de la República, los miembros del Congreso Nacional y los miembros de la Fuerza Pública; y en su Artículo 10 señala:

“ARTÍCULO 10.- Todo régimen salarial o prestacional que se establezca contraviniendo las disposiciones contenidas en la presente Ley o en los decretos que dicte el Gobierno Nacional en desarrollo de la misma, carecerá de todo efecto y no creará derechos adquiridos”

El Gobierno nacional es el competente para fijar los salarios y prestaciones sociales de los empleados públicos, razón por la cual ninguna autoridad tienen facultad en esta materia.

Igualmente, el Decreto 1072 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

- 1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.*
- 2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.*
- 3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.”*

De acuerdo con la normativa transcrita, la negociación colectiva entre las organizaciones sindicales y las autoridades y entidades del Estado, debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas; y el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección Jurídica, el Decreto 1072 de 2015, consagra la negociación de las condiciones de empleos de los empleados públicos entre las organizaciones sindicales y las entidades públicas, por lo tanto, el mismo no rige para los trabajadores oficiales. En este sentido no es procedente que en las negociaciones de los empleados públicos se pacten auxilios económicos extralegales por encima de los límites máximos, con o sin carácter salarial o prestacional para las respectivas vigencias fiscales. Para el caso de los trabajadores oficiales, el régimen laboral de los mismos está en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y el reglamento y para el caso de lo pactado en los mismos.

Finalmente, 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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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 imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:34:15