



Concepto 217171 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000217171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000217171

Fecha: 21/06/2021 08:16:02 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: TRABAJADORES OFICIALES. Contrato de trabajo. Radicado: 20219000435232 del 19 de mayo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita usted, en ejercicio del derecho de petición se le emita un concepto donde le sean resueltas las siguientes preguntas:

1. Características de un contrato laboral a término fijo con entidad publica.

2. Términos de notificación de terminación de contrato a término fijo.

3. Causales para la terminación de contrato a término fijo en entidad pública.

4. El empleado contratado a término fijo tiene derecho auxilio de alimentación" (copiado del original).

I. FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

La respuesta a los interrogantes planteados tendrá en cuenta los siguientes referentes normativos, conceptuales y jurisprudenciales:

El Artículo 123 de la Constitución Política, consagra:

ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio. (Destacado nuestro)

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado, pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado. El Artículo 5 del Decreto Ley [3135](#) de 1968 establece las entidades que por su naturaleza se conforman por trabajadores oficiales, así:

ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Pùblicos son empleados pùblicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras pùblicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Pùblicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).

Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados pùblicos. (Destacado nuestro)

Para mayor ilustración, el trabajador oficial suscribe un contrato de trabajo para desarrollar actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras pùblicas (D.L. [3135/68](#)). Su régimen jurídico, en principio, de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales. En este entendido, la relación contractual de los trabajadores oficiales es reglada 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, dentro de las condiciones laborales que pueden ser pactadas se tendrán en cuenta aquellas previstas 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.

Sobre las causales de terminación del contrato de trabajo, el Artículo 2.2.30.6.11 del citado Decreto 1083, dispone:

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 3o. 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.

De otra parte, frente a la notificación de actos de carácter particular y concreto, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, determina:

ARTÍCULO 67. NOTIFICACIÓN PERSONAL. Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse.

En la diligencia de notificación se entregará al interesado copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo, con anotación de la fecha y la hora, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará la notificación.

La notificación personal para dar cumplimiento a todas las diligencias previstas en el inciso anterior también podrá efectuarse mediante una cualquiera de las siguientes modalidades:

1. Por medio electrónico. Procederá siempre y cuando el interesado acepte ser notificado de esta manera.

La administración podrá establecer este tipo de notificación para determinados actos administrativos de carácter masivo que tengan origen en convocatorias públicas. En la reglamentación de la convocatoria impartirá a los interesados las instrucciones pertinentes, y establecerá modalidades alternativas de notificación personal para quienes no cuenten con acceso al medio electrónico.

(...)

Ahora bien, en relación con el subsidio de alimentación cabe precisar que la misma encuentra su fundamento jurídico en los decretos salariales que para la vigencia 2020, actualmente vigente, se encuentra reconocida en el Artículo 11 del Decreto [304](#) de 2020, al respecto señala:

ARTÍCULO 11. Subsidio de alimentación. El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente título, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a un millón ochocientos cincuenta y tres mil quinientos dos pesos (\$1.853.502) moneda corriente, será de sesenta y seis mil noventa y ocho pesos (\$66.098) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad.

(...)

II. RESPUESTA A LAS PREGUNTAS OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, concluyendo:

1. Las características del contrato a término fijo se definen según el contrato suscrito, la convención colectiva y/o las normas del reglamento interno de trabajo, de no estar regulado en dichos instrumentos se aplicarán las disposiciones de la Ley [6](#) de 1945 y del título 30 del Decreto [1083](#) de 2015. Al respecto, el Artículo [2.2.30.1.2](#) del citado Decreto 1083 establece que los contratos deben constar por escrito donde se incluirá la fecha desde la cual el trabajador viene prestando sus servicios.
2. La notificación de terminación de contrato a término fijo, deben notificarse personalmente en la cual, se entregará copia del acto administrativo, los recursos que legalmente proceden y las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo. También, puede realizarse a través de correo electrónico bajo las mismas condiciones señaladas.
3. El Artículo [2.2.30.6.11](#) del Decreto 1083 de 2015 establece las causales para dar por término el contrato a término fijo.
4. El subsidio de alimentación es un derecho únicamente reconocido para los empleados públicos cabe precisar, que los trabajadores oficiales por su tipo de vinculación podrán regularla a través del contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral o en el reglamento interno de trabajo; de la misma manera se precisa, que, para efectos de liquidación de dicho factor salarial, se aplicará lo que se hubiere acordado previamente en los instrumentos señalados.

III. NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el Artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo – Ley [1437](#) de 2011.

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.

Adicionalmente, en el link <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> encuentra la normativa que ha emitido el Gobierno Nacional con relación a la emergencia sanitaria causada por el covid-19.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 23:59:10