



Función Pública

Concepto 396931 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000396931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000396931

Fecha: 03/11/2021 04:33:11 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: REMUNERACIÓN - Auxilio de conectividad para servidores públicos que se encuentran prestando sus servicios en modalidad de trabajo en casa. Convención Colectiva. RÉGIMEN APLICABLE. Empleados públicos y Trabajadores Oficiales. Radicado: 20212060645512 del 29 de septiembre de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual solicita concepto jurídico sobre la procedibilidad de que en un Ente Ministerial existan acuerdos sindicales para tramitar un decreto que regule en los términos de ley, el reconocimiento del auxilio de conectividad para servidores públicos del Ministerio del Trabajo que devenguen más de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, mientras duren las circunstancias excepcionales, ocasionales, especiales y venideras que habiliten el trabajo en casa, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante aclarar el concepto de servidores públicos, el artículo 123 constitucional, en este sentido, dispuso:

“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”.

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.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5° del Decreto Legislativo 3135 de 1968, dispone:

“ARTÍCULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos 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 públicos”.

Así las cosas, por regla general las personas que prestan sus servicios en los Ministerios son empleados públicos, y los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.

Diferencias entre trabajador oficial y empleado público:

El trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. El régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas que los modifican o adicionan.

Las situaciones administrativas de los trabajadores oficiales como el permiso, las licencias y los encargos deben estar reguladas en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Por otra parte, el empleado público se vincula a la administración mediante una relación legal o reglamentaria y el acto se materializa en el nombramiento y la posesión. En esta modalidad el régimen del servicio está previamente determinado en la ley; por regla general el ingreso, la permanencia, el ascenso y el retiro se rigen por el sistema de carrera administrativa.

Para mayor claridad, a continuación, se enunciarán las principales diferencias existentes entre un Empleado Público y un Trabajador Oficial:

El Empleado Público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;

Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los trabajadores oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas (Decreto Legislativo 3135 de 1968)

El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

En conclusión, si el servidor público tiene un contrato de trabajo, se trata de un trabajador oficial y su régimen legal será el establecido en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo, y por lo no previsto en ellos en la Ley 6 de 1945, al Decreto 2127 de 1945 y demás normas que lo modifican o adicionan; si por el contrario, el servidor público fue vinculado mediante una relación legal y reglamentaria a un empleo de libre nombramiento y remoción o a un cargo de carrera administrativa sea por concurso o por nombramiento provisional, tiene la calidad de empleado público y su régimen legal será el establecido en las normas para empleados públicos.

Ahora bien, en relación al auxilio de transporte, el Decreto 1786 de 2020, para esta vigencia, dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. Auxilio de Transporte para 2021. Fijar a partir del primero (1) de enero de dos mil veintiuno (2021), el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de CIENTO SEIS MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS (\$106. 454.00) mensuales, que se pagará por los empleadores en todos los lugares del país, donde se preste el servicio público de transporte. (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Por su parte, la Ley 15 de 1959, norma de creación del auxilio de transporte, consagra:

“ARTICULO 2.

(...)

PARÁGRAFO. El valor del subsidio que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por los días trabajados”. (Subrayado fuera del texto original).

En el mismo sentido, el Decreto 1258 de 1959, señaló en el mismo sentido:

“ARTÍCULO 5. El auxilio de transporte se pagará únicamente en los días en que el trabajador preste sus servicios al respectivo patrono, y cubrirá el número de viajes que tuviere que hacer para ir al lugar de trabajo y retirarse de él, según el horario de trabajo.”

(...)

(Subrayado fuera del texto original).

De acuerdo con el anterior recuento normativo, se tiene entonces que, el subsidio de transporte tiene por finalidad subsidiar los gastos que ocasiona al trabajador desde su residencia al sitio de trabajo y de este nuevamente a su residencia.

Asimismo, se indica que, la Ley 15 de 1959, creó el auxilio de transporte disponiendo que solo se causa por los días efectivamente trabajados, es decir que no se tendrá derecho al reconocimiento y pago del auxilio cuando el servidor público se encuentre en uso de licencia, suspendido en ejercicio de sus funciones, en vacaciones o cuando la entidad suministre el servicio. Tampoco se reconocerá cuando el servidor devengue más de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Ahora bien, teniendo claro lo anteriormente expuesto, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 771 de 2020, en aras de reconocer transitoriamente el auxilio de transporte a aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto 491 de 2020, sobre la prestación de servicios a cargo de las autoridades en la modalidad de “trabajo en casa”, dispone lo siguiente, a saber:

“PARÁGRAFO TRANSITORIO. De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus COVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Lo anterior no será aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.”

En la materia, la Corte Constitucional en sentencia, se pronunció en los siguientes términos frente a la constitucionalidad del Decreto Ley 771 de 2020, a saber: *“Además, el Decreto Legislativo 771 satisface el juicio de necesidad jurídica o subsidiariedad. Como lo ha comprobado la Sala Plena de la Corte Constitucional, la modificación de la destinación del auxilio de transporte no estaba prevista en ninguna disposición actualmente existente en el ordenamiento jurídico. A su vez, la reforma temporal de la Ley 15 de 1969 requiere de una norma de rango legal que permita ampliar la cobertura del auxilio de transporte a casos en los que no se satisface la condición básica referida al desplazamiento físico de los trabajadores.*

En cuanto a la necesidad fáctica o idoneidad, para la Sala Plena resulta claro que el objetivo de la medida consiste en mitigar, con un principio de compensación, una mínima parte de los costos financieros que asumen los trabajadores de menores ingresos al desempeñar su actividad laboral desde las casas. Eso significa que la compensación del gasto y la regulación de los múltiples riesgos (emocionales, físicos, materiales) para los derechos de quienes trabajan en casa escapan al propósito del Decreto Legislativo 771 de 2020.

Por otro lado, el decreto legislativo bajo estudio supera el juicio de proporcionalidad. Para la Corte, la carga que asumen los empleadores es razonable en relación tanto con los beneficios que se obtienen por la continuidad de la actividad empresarial, como con los gastos y costos asumidos por los trabajadores que se desempeñan desde casa sin haber pactado la modalidad de teletrabajo: i) la medida establece un sacrificio menor de los empleadores en relación con los estándares de la OIT sobre la compensación de los gastos asumidos por los trabajadores cuando realizan sus actividades desde sus hogares y ii) el trabajo desde casa garantiza la continuidad de la actividad productiva en medio de las condiciones acuciantes impuestas por los efectos de la pandemia. De manera que resulta apenas razonable que los empleadores compensen, siquiera parcialmente, los gastos en que incurren sus trabajadores para cumplir con sus obligaciones.

Finalmente, la medida establecida en el decreto legislativo sub judice supera el juicio de no discriminación. Se trata de un cambio de destinación del auxilio de transporte por un auxilio de conectividad que no introduce distinciones basadas en criterios sospechosos de discriminación.

3.4. Además de analizar el cumplimiento de los juicios de validez material, la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró necesario hacer referencia a la duración de la medida. Se trata de establecer si el cambio en la destinación del auxilio de transporte por el auxilio de conectividad debe ocurrir solo durante el término de la emergencia sanitaria o si debe aplicar cada vez que el trabajador realice sus actividades desde su hogar debido al cumplimiento de una orden legal, un protocolo de bioseguridad o una instrucción de su empleador.

Para la Sala Plena, cuando se trata de un mandato de protección, la vigencia de las medidas debe consultar la causa que motivó su expedición.

Como fue establecido por el tribunal, el objetivo del Decreto Legislativo 771 de 2020 era habilitar el pago del auxilio de transporte a favor de los trabajadores de bajos ingresos que, sin trasladarse físicamente a sus lugares de trabajo, realizan sus actividades mediante tecnologías de la información. Cuando no se ha pactado la modalidad de teletrabajo, el trabajador que se desempeña de manera remota asume una parte de los costos de producción sin que exista justa causa para la asunción de esa obligación. Por esa razón, el auxilio de conectividad pretende compensar parcialmente ese desequilibrio en las condiciones financieras de los trabajadores que perciben hasta 2 SMLMV.

Sin embargo, para la Sala Plena resulta plausible que la condición que motivó la mutación del auxilio de transporte en auxilio de conectividad se mantenga más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. De allí que se haya establecido que la duración de la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del COVID-19.”

(Subrayado fuera del texto original)

Según el análisis jurisprudencial expuesto, se concluye entonces que la modificación de la destinación del auxilio de transporte no se encontraba prevista en ninguna disposición vigente en el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, para la Sala Plena es preciso que el objetivo del cambio de esta destinación consiste, en principio en compensar una mínima parte de los costos financieros que asumen los trabajadores de menores ingresos al encontrarse desempeñando su actividad laboral desde las casas. Es por esto que, con dicha compensación se cubrirá múltiples riesgos a los que se encuentran expuestos quienes trabajan en la modalidad dispuesta por el Gobierno Nacional de “trabajo en casa”, resultando así razonable que los empleadores compensen aquellas erogaciones en las que incurren los trabajadores para cumplir con sus obligaciones.

Finalmente, la Corte argumenta que, la transformación del auxilio de transporte al auxilio de conectividad podría mantenerse vigente más allá de la declaratoria de la emergencia sanitaria por parte del Ministerio de Salud y Protección Social. De allí que se haya establecido que la duración de la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria cuando sea necesario garantizar la continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del Covid-19.

Así las cosas, en criterio de esta Dirección Jurídica, y teniendo en cuenta la jurisprudencia constitucional precedente, se concluye que se reconocerá el valor del auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y, por tanto, se entenderá, que este auxilio de conectividad recibirá el mismo tratamiento que el auxilio de transporte.

En consecuencia, es importante traer por último a su conocimiento sentencia proferida por la Corte Constitucional, en la cual se concluyó en los siguientes términos las posiciones de derechos de los trabajadores oficiales y de los empleados públicos frente a la negociación colectiva, a saber:

“43. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política, son servidores públicos, entre otros, los empleados y los trabajadores del Estado. Esta clasificación, que no fue ajena al ordenamiento jurídico en vigencia de la Constitución de 1886^[47], tiene como punto de partida la fuente de la relación que une a quien presta sus servicios al Estado con éste. Así, en el caso de los empleados públicos la vinculación es de origen legal y reglamentario, mientras que los trabajadores oficiales suscriben con el Estado un contrato de trabajo^[48].

44. Ostentar una u otra condición tiene importantes implicaciones frente al régimen laboral aplicable. Específicamente, la Constitución Política establece en el artículo 150, numeral 19 - literal e), la competencia del Congreso para expedir una ley marco que regule el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos. En términos sustancialmente diferentes, el literal f) ídem solo faculta al Legislador para “regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.”

45. La comprensión de esta distinción, y su alcance, exige la integración al estudio del artículo 55 Superior, según el cual, salvo las excepciones legales, el Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales. Además, agrega el deber “del Estado [de] promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”. Este panorama normativo inicial remite, por su parte, al artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispuso la imposibilidad de que los sindicatos de empleados públicos presenten pliegos de peticiones y celebren convenciones colectivas, máxima expresión del derecho a la negociación colectiva^[49].

46. Esta limitación para un grupo de servidores del Estado, los empleados públicos, se consideró ajustada a la Constitución en la sentencia C-110 de 1994^[50], al resolver una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 416 del C.S.T. La Sala Plena de este Tribunal estimó que el enunciado era exequible básicamente porque se inscribía en las excepciones de que trata el artículo 55 constitucional, y se justificaba en el tipo de vínculo que éstos tienen con el Estado^[51]. En este sentido, al constituirse la negociación colectiva en el medio para regular la relación laboral, en el caso de los empleados públicos la fijación de los elementos esenciales de ésta corresponde, en últimas, a la ley y al reglamento.

Luego de este pronunciamiento, la aprobación de los Convenios de la OIT 151^[52], “sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública”^[53] y 154^[54], “sobre el fomento de la negociación colectiva”^[55], permitieron, ante una nueva demanda de inconstitucionalidad, revisar la restricción prevista en el artículo 416 del C.S.T.

47. En esta nueva oportunidad, en la sentencia C-1234 de 2005, la Corte declaró la exequibilidad condicionada de la expresión “[l]os sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones ni celebrar convenciones colectivas” en el entendido de que “para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.”

Al inicio, la Sala Plena soportó su competencia superando el presunto efecto de cosa juzgada que recaía sobre la constitucionalidad del artículo 416 del C.S.T., argumentando que los Convenios 151 y 154 de la OIT generaban un nuevo escenario normativo^[56], en virtud del cual el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos no es pleno, como ocurre frente a los trabajadores oficiales, pero sí comprende la facultad de presentar peticiones y realizar consultas, y de que éstas sean oídas y tenidas en cuenta, y de interferir en la determinación de sus condiciones laborales a través de mecanismos de concertación, sin perjuicio de la competencia última que constitucionalmente se le otorga al Legislador y al Ejecutivo en la materia. También destacó que la Corte ya había precisado la inexistencia de un imperativo en los instrumentos internacionales de la OIT para la implementación de la negociación plena en el caso de los empleados públicos, lo que no era óbice para que en el futuro el legislador les concediera la prerrogativa de presentar, v. gr., pliegos de peticiones^[57].

Resuelto lo anterior advirtió que, como especie de la negociación colectiva, la presentación de pliegos y la suscripción de convenciones podía ser objeto de restricciones a quienes tienen una responsabilidad alta en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, según el artículo 123 de la C.P., sin que ello implique, atendiendo a los mandatos de los artículos 2, 39 y 55 de la C.P. y a los compromisos adquiridos con la aprobación de los convenios 151 y 154 de la O.I.T., el desconocimiento por parte del Estado del deber de promover la concertación, de recibir, de oír y tener en cuenta las peticiones de los empleados públicos.

48. De lo hasta aquí expuesto,^[58] se concluye que para la determinación de las posiciones de derecho sobre la negociación colectiva, como garantía fundamental de la libertad sindical, es relevante el tipo de vínculo que une al servidor público con el Estado. En esta delimitación es claro que, constitucionalmente, la fijación del régimen salarial y prestacional para los empleados públicos, sin perjuicio de los mecanismos de concertación, es de orden legal (art. 150, numeral 19 literal e)^[59]; mientras que, como se ha afirmado desde temprana jurisprudencia por parte de esta Corporación, a los trabajadores oficiales les es dado negociar este tipo de cláusulas económicas^[60], pues la Constitución solo le otorga al Congreso -sobre este aspecto- la competencia para regular su régimen mínimo de prestaciones sociales (literal f ídem)^[61].

Sobre esta última afirmación, empero, es indispensable indicar que a partir de la vigencia del Acto Legislativo 01 de 2005^[62], no es dable establecer en pactos o convenciones colectivas, laudos o acto jurídico alguno, regulaciones pensionales diferentes a las del régimen general, restringiéndose de esta manera la posibilidad de negociación al respecto para los servidores del Estado que ostentaban tal prerrogativa. Como garantía de los derechos adquiridos y de las expectativas legítimas, se dispuso en la referida enmienda constitucional que los beneficios contenidos válidamente en uno de tales instrumentos para ese momento, se mantendrían vigentes durante el término inicialmente pactado, agregando que: “[e]n los pactos, convenciones o laudos que se suscriban entre la vigencia de este Acto Legislativo y el 31 de julio de 2010, no podrán estipularse condiciones pensionales más favorables que las que se encuentren actualmente vigentes. En todo caso perderán vigencia el 31 de julio de 2010.” (Subrayado fuera del texto original)

Como bien se dejó indicado inicialmente, en el marco normativo se encuentra una diferencia frente al tratamiento de los empleados públicos y trabajadores oficiales, ambos estando en la categoría de servidores públicos, en cuanto a su régimen laboral aplicable, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 150, numeral 19, literal e), es competencia del Congreso expedir una ley marco que regule el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, contrario para los trabajadores oficiales, en donde en la misma disposición literal f), faculta al legislador para regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

En tal sentido, si nos centramos en el tipo de vinculación que tienen tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales, al constituirse una negociación colectiva en medio de estas dos relaciones laborales, para el caso de los empleados públicos, la fijación de los elementos mínimos que les corresponde es facultad de la ley y al reglamento respectivo.

Bajo estas consideraciones, por el régimen legal aplicable a los empleados públicos, por contener una relación legal y reglamentaria para con el Estado, el derecho a la negociación colectiva no es de pleno derecho, como ocurre frente a los trabajadores oficiales, toda vez que la convención colectiva, como se ilustro anteriormente, se integra dentro del contrato laboral suscrito, en tal sentido, los empleados podrán presentar peticiones y realizar consultas para que se determinen sus condiciones laborales a través de mecanismos de concertación, sin perjuicio claramente de la competencia que constitucionalmente se encuentra en cabeza del legislador y el ejecutivo en la materia.

Para esto la Corte es clara al considerar que la negociación colectiva, la presentación de pliegos y la suscripción de convenciones se encuentra restringida a quienes tienen una responsabilidad en el cumplimiento de los fines del estado, sin que esto implique para sus servidores, el desconocimiento por parte del Estado del deber de promover la concertación, de recibir, de oír y tener en cuenta las peticiones de los empleados públicos.

Así entonces, y para dar respuesta a su tema objeto de consulta, para la concertación de elementos salariales y prestacionales de servidores públicos es importante el tipo de vinculación que los une con el Estado, puesto que, como bien se dejó expuesto, constitucionalmente, la fijación del régimen salarial y prestacional para los empleados públicos, sin perjuicio de los mecanismos de concertación, es de orden legal.

En consecuencia, si bien existe un acuerdo sindical para estudiar la viabilidad de tramitar un decreto en un ente ministerial para reconocer el auxilio de conectividad a los empleados que devengan más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Legislativo 771 de 2020, es relevante tener en cuenta el tipo de vinculación que tiene el servidor con el Estado, toda vez que como lo expone la Corte, no es dable establecer en pactos o convenciones colectivas, laudos o actos jurídicos algunos, regulaciones salariales en este caso, diferentes a las del régimen general, en garantía de los derechos adquiridos y de las expectativas legítimas de los empleados públicos.

Por lo tanto, para el caso de los empleados públicos, no es dable acordar la creación de elementos salariales y prestacionales, toda vez que, en el marco jurídico actual, el reconocimiento y pago de auxilio de conectividad solo es aplicable a los empleados que reciban hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin que sea procedente acordar el reconocimiento y pago de este auxilio a empleados públicos que reciban asignación salarial superior.

Finalmente, para más información 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 [/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: Valeria B.

Revisó: Harold Herreño.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. *“Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.”*
2. *“Por el cual se fija el auxilio de transporte.”*
3. *“Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones”.*
4. *“Por la cual se reglamenta la ley 15 de 1959 sobre Intervención del Estado en el Transporte y Creación del Fondo de Subsidio de Transporte”.*
5. *“Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional”.*

6. "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica."

7. Corte Constitucional, Sala Plena, 20 de agosto de 2020, Referencia: expediente RE-344, Consejero Ponente: José Fernando Reyes Cuartas.

8. Corte Constitucional, Sala Plena, 11 de septiembre de 2018, Referencia: T-6.342.442, Consejero Ponente: Diana Fajardo Rivera.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 01:15:22