



# Concepto 097441 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20236000097441\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000097441

Fecha: 07/03/2023 05:22:16 p.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA.: RETIRO DEL SERVICIO. Trabajador oficial. Radicación No. 20239000079462 de fecha 05 de Febrero de 2023.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta *"Si una mujer que ya tiene la semanas cotizadas para pensión, pero aún no tiene la edad, ya que a la fecha tiene 55 años de edad, suscribió un contrato a término fijo como trabajador oficial con una entidad pública, llegado el plazo de ese contrato, cuenta con algún amparo legal para continuar vinculada como trabajador oficial hasta que cumpla la edad para pensionarse o es facultativo de la entidad renovar ese contrato o continuar con la vinculación laboral de ella?"*

Me permito informarle lo siguiente:

Es oportuno señalar en primer lugar que, de acuerdo con 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.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

No obstante, lo anterior, a modo de orientación general, en relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores oficiales, este Departamento Administrativo ha sido consistente al manifestar que, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, expresa lo siguiente:

*"La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables".* (Subrayas fuera del texto)

De lo anterior y lo dispuesto en la norma legal sobre la materia, se deduce que el tipo de vinculación de los trabajadores oficiales es de carácter contractual; es decir que, las condiciones laborales de los trabajadores oficiales se establecen en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o pacto colectivo y lo no dispuesto en estos instrumentos se atenderá lo dispuesto en la Ley 6<sup>a</sup> de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Así las cosas, se considera que, tratándose de trabajadores oficiales, la modalidad de vinculación es la contractual laboral, que se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, en ese sentido, es posible que en las causales de terminación de un contrato laboral se encuentren determinados en el reglamento interno de trabajo, en convenciones colectivas, pactos colectivos o contrato de trabajo.

En cuanto a la terminación de los contratos laborales el Decreto 1083 de 2015, señala:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.11\_Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

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

Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.

Por mutuo consentimiento.

Por muerte del asalariado.

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.

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.

Por sentencia de autoridad competente.”

De lo anterior, se puede concluir que el contrato de trabajo termina por la expiración del plazo pactado, si fue suscrito a término definido, llegado el plazo se acaba la relación contractual sin que sea procedente reconocer una estabilidad relativa por faltar edad para cumplir uno de los requisitos para pensionarse.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Maia Borja.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:20:45