Función Pública

Concepto 127741 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000127741

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000127741

Fecha: 05/03/2024 12:54:27 p.m.

Bogotá D.C

Referencia: TRABAJADOR OFICIAL. suspensión contrato de trabajo. RAD 20249000095802 del 31 de enero de 2024.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual pregunta si puede una entidad pública suspender de manera unilateral el contrato de trabajo de un trabajador oficial con fundamento en el numeral 7 del artículo 2.2.30.6.8 del Decreto 1083 (7. Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.) sin que dicha facultad haya sido señalada en el contrato de trabajo.

Inicialmente, es oportuno señalar en primer lugar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016[1], 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni pronunciarse sobre las actuaciones internas de las entidades públicas.

No obstante, lo anterior me permito de manera general, manifestarle 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 la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. La relación laboral del trabajador oficial con la administración tiene implicaciones bilaterales, esto es, significa en principio un acuerdo de voluntades para fijar o modificar las condiciones de trabajo, la jornada laboral, los salarios, los términos de duración del contrato, que bien pueden hacerse realidad individualmente o mediante convenciones colectivas firmadas con los sindicatos de este tipo de servidores.

Es así, entonces, que frente a los derechos y deberes los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo, el reglamento interno, y dada su condición para suscribir convenciones colectivas, también se sujetan a lo establecido en las mismas; por lo tanto, las partes de común acuerdo deberán plasmar en dichos instrumentos los derechos y deberes que tienen, además de lo establecidos en Ley 6 de 1945[2] ahora bien, si en los instrumentos antes mencionados no se pronunciaron sobre la suspensión del contrato de trabajo se podrá acudir en lo dispuesto en el Decreto 1083[3] de 2015, que dispone el contenido del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

"ARTÍCULO 2.2.30.3.3 Contenido del contrato escrito. El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; estará exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y deberá contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

Lugar y fecha del contrato.

Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.

Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.

Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.

Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.

Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero.

Si se trata o no de un contrato a prueba.

Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncio.

Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

La Corte Constitucional[4], con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, manifestó:

"El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional." (Negrita y subrayado fuera del texto).

En consecuencia, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen la posibilidad de la previa deliberación sobre las condiciones del servicio y la modificación de tales condiciones y de las prestaciones y elementos salariales por medio de la presentación de pliegos de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, sobre la suspensión del contrato dispone:

ARTÍCULO 2.2.30.6.8. Suspensión del contrato de trabajo. El contrato de trabajo se suspende:

Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.

Por la muerte del empleador, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.

Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes y siempre que además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de empleador o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes.

Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.

Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.

Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.

Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.

Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley."

De acuerdo con la norma transcrita, para que procesa la suspensión del contrato de trabajo por parte del empleador, se deben configurar alguna de las situaciones arriba transcritas, por lo que, en criterio de esta Dirección Jurídica, esta potestad procede únicamente bajo los supuestos anteriores, por lo que le corresponde a la entidad realizar un análisis interno para determinar si es procedente o no dar por suspendido el contrato de trabajo.

Para mayor 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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

“Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Sentencia C-009 de 1994

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 07:46:00