



Concepto 3271 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000003271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000003271

Fecha: 11/01/2015 06:15:44 p.m.

Bogotá D. C.,

REF. REMUNERACION. Reconocimiento de elementos salariales para trabajadores de una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden territorial. RAD. 20142060200442 del 26 de noviembre de 2014.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

Frente a la naturaleza de la vinculación del personal que labora en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, el Decreto 3135 de 1968, señala al respecto, lo siguiente:

“ARTÍCULO 5º. - (...)

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.” (Subrayado declarado exequible Sentencia C-484 de 1995, Corte Constitucional)

La Corte Constitucional, mediante sentencia C-484 de 1995, al declarar exequible la parte subrayada del artículo 5º del Decreto 3135 de 1968, expresó:

“EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO-Fijación de actividades que van a ser desempeñadas por empleados públicos

La fijación de las actividades que van a ser desempeñadas por virtud de vinculación legal y reglamentaria dentro de las empresas industriales o comerciales, corresponde a una función constitucional de orden administrativo que bien puede entregar la ley a sus juntas directivas, para ser ejercidas en la forma que determinen sus estatutos internos, sin que ello, modifique la naturaleza del empleo ni la de la relación laboral de carácter oficial que está dada por ley. Los estatutos internos de las empresas industriales y comerciales del Estado son el instrumento idóneo, en virtud del cual, se precisan las actividades de la empresa que corresponden a la categoría que debe ser atendida por empleados públicos;

aquellos son actos que comprenden la definición del tipo de régimen aplicable a los servidores públicos en el entendido de que sólo los de dirección y confianza que se fije en el estatuto son empleados públicos, y el traslado de la competencia prevista en las expresiones acusadas no genera una contradicción de las normas constitucionales.” (Subrayado nuestro)

De lo anterior se establece, que las personas que prestan sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado son trabajadores oficiales, sin embargo, los estatutos de dichas empresas son el instrumento idóneo, en virtud del cual, se precisarán las actividades de la empresa que corresponden a la categoría que debe ser atendida por empleados públicos, en el entendido de que sólo los de dirección y confianza que se fijen en el estatuto son empleados públicos.

De conformidad con lo anterior, se sugiere acudir a los estatutos internos de la entidad a fin de determinar si el empleo que usted ejerce corresponde a un trabajador oficial o si por el contrario tiene la calidad de empleado público en virtud del ejercicio de actividades de dirección o confianza.

Por regla general la clase de vínculo de quienes prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, es la de trabajadores oficiales, quienes a través del contrato laboral de trabajo determinan las condiciones del servicio.

Es importante señalar que 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.

Se precisa, que 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.

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 decir, 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 pliego de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo. Por tal razón, los trabajadores oficiales se rigen por dicho contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay, y por lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945 y el Decreto 1919 de 2002 en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere.

Una vez señalada la diferencia entre empleado público y trabajador oficial, es preciso señalar frente al reconocimiento de la prima de servicios para los empleados públicos del orden territorial, que el Gobierno Nacional expidió el Decreto 2351 de 2014 “Por el cual se regula la prima de servicios para los empleados públicos del nivel territorial”, mediante el cual se reconoce la prima de servicios a los empleados públicos del orden territorial a partir del 2015, en los mismos términos del Decreto-ley 1042 de 1978.

En ese sentido, a partir del año 2015, es procedente el reconocimiento de la prima de servicios para los empleados públicos de las entidades del orden territorial, en los mismos términos establecidos en el Decreto-Ley 1042 de 1978.

Con respecto a la Bonificación por servicios prestados, se considera que es un elemento de salario consagrado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional en el Decreto-Ley 1042 de 1978, cuyo campo de aplicación no se ha extendido a los empleados públicos del nivel territorial, por parte del Gobierno Nacional.

Una interpretación diferente, excedería el campo de aplicación del Decreto-Ley 1042 de 1978, situación frente a la cual la Corte ya se pronunció, declarando la exequibilidad de las expresiones que hacían referencia al “orden nacional”, en los artículos 1°, 31, 45, 46, 50, 51, 58 y 62 (parciales) del Decreto-Ley 1042 de 1978.

Con base en lo señalado anteriormente, se considera que el Decreto 2351 de 2014, se creó solo para los empleados públicos del orden territorial; por cuanto como ya menciono, los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay.

Por consiguiente, en criterio de esta Dirección es viable reconocer la prima de servicios y la bonificación por servicios prestados, siempre y cuando hayan sido establecidas en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o laudo arbitral, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Francisco Gómez. MLHM

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-12-16 16:11:45