



Función Pública

Concepto 58121 de 2012 Departamento Administrativo de la Función Pública

20126000058121

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20126000058121

Fecha: 18/04/2012 09:50:49 a.m.

Bogotá D. C.

Ref.: EMPLEOS. Diferencias entre empleado público y trabajador oficial. VARIOS. Extensión de beneficios convencionales a empleados públicos. Aplicación del Decreto 535 de 2009 en el ámbito de las relaciones que el Estado tiene con sus servidores. Rad. 20122060060912

En atención a su oficio de la referencia, dentro del Proceso de Responsabilidad Fiscal No. 2215-250-299, me permito indicarle lo siguiente:

1.- El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece:

“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 D.L. 3135 de 1968, señala:

“ARTÍCULO 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 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”.

Para mayor ilustración, 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 (D.L. 3135/68)

-El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se suscitan 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.

-Con respecto al tema de fuero sindical, es importante señalar que el artículo 39 de la Constitución Política no hace diferenciación en esta materia y extiende este derecho a empleados y trabajadores. Según la Ley 362 de 1997, “Por la cual se modifica el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y se dictan normas sobre competencia en materia laboral”, la jurisdicción del trabajo conoce, entre otros, de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales y del que corresponde a los empleados públicos.

De acuerdo con lo anterior, la primera precisión que se hace necesario efectuar frente a la consulta formulada es que 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, a través de la celebración de convenciones colectivas, los trabajadores oficiales pueden fijar sus condiciones de trabajo, entre ellas su remuneración.

La relación laboral del empleado público se rige por una situación "legal y reglamentaria", esto es, establecida por la ley o por reglamentos válidos, que no pueden ser modificados sino por normas de la misma jerarquía de aquellas que las crearon. Esta es la diferencia radical de tal tipo de vinculación con la contractual, donde existe la posibilidad de la previa deliberación sobre las condiciones del servicio y la modificación de tales condiciones y de las prestaciones correspondientes, en sentido favorable, por decisión unilateral del patrono o por convenciones colectivas de trabajo.

2. El Artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"ARTÍCULO 416. Limitación de las funciones Texto subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no pueden declarar o hacer huelga."

El aparte subrayado fue declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1234 del 29 de noviembre de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra, "bajo el entendido de que para hacer efectivo el derecho de negociación colectiva contemplado 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 los sindicatos, mientras el Congreso de la República regula el procedimiento para el efecto".

Previamente este artículo había sido declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-110 del 10 de marzo de 1994, en el entendido de que la frase "aun cuando no puedan declarar o hacer la huelga" únicamente es aplicable a los sindicatos de trabajadores oficiales que laboren para entidades encargadas de prestar servicios públicos que la ley califique como esenciales.

Mediante el Decreto 535 del 24 de febrero de 2009 se reglamentó el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, al establecer las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público. Tal como señala en su comunicación, los temas susceptibles de concertación: son los señalados en el artículo 3º del citado decreto, el cual señala:

"ARTÍCULO 3º. Concertación de las condiciones laborales. Se garantiza el derecho de concertación de los empleados públicos, a través de sus organizaciones sindicales, con la entidad pública empleadora, con el fin de:

- 1. Fijar las condiciones de trabajo.*
- 2. Regular las relaciones entre empleadores y empleados.*

PARÁGRAFO. Están excluidas de la concertación de las condiciones laborales, los asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa.

A nivel territorial, podrá haber concertación en materia salarial, respetando los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional, las entidades territoriales no tienen facultad de concertación."

Las etapas de la concertación se encuentran definidas en el Artículo 7 del citado Decreto, así.

"ARTÍCULO 7º. Etapas de la concertación. Para la concertación se surtirán las siguientes etapas:

- 1. Ámbito de la concertación. La concertación podrá desarrollarse por el Gobierno Nacional o por las entidades, en las materias que correspondan al ámbito de sus competencias.*
- 2. Iniciación de la concertación. El proceso de concertación se iniciará con la presentación de las peticiones, en los términos señalados en el presente decreto.*
- 3. Desarrollo de la concertación. El proceso de concertación se deberá desarrollar en un término de veinte (20) días calendario, prorrogables hasta por un término igual, de común acuerdo entre las partes.*
- 4. Cierre de la concertación. Una vez concluida la etapa de concertación la administración deberá expedir los actos administrativos a que haya lugar o dar la respuesta motivada de las razones por las cuales no se accede a la petición."*

De lo anterior puede inferirse que el derecho de concertación de los empleados públicos, se garantiza a través de sus organizaciones sindicales, con la entidad pública empleadora, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y empleados. No obstante, hay temas como la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa, que están excluidos de la concertación de las condiciones laborales, toda vez que excedan el campo laboral. Así mismo, se definieron las fases o etapas de la concertación que podrán desarrollarse por el Gobierno Nacional o por las entidades, en las materias que correspondan al ámbito de sus competencias.

3. Con relación a los interrogantes planteados en los numerales 1 y 3 de su comunicación, es importante tener en cuenta el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con Radicación No. 36397 de fecha 16 de marzo de 2010, Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza:

"En esencia, la impugnación sostiene que los empleados públicos pueden beneficiarse de convenciones colectivas de trabajo, con apoyo en varios convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo.

Para dar respuesta a ese razonamiento, es suficiente citar lo que recientemente dijo la Sala, en un asunto en el que le fueron planteados los

mismos argumentos jurídicos.

En la sentencia del 15 de julio de 2009, radicación 36.600, se asentó:

“Por su parte la censura estima que dicha facultad no es exclusiva del legislativo, y a los empleados públicos, como es el caso de la demandante, si se les pueden aplicar convenciones colectivas.

“Así las cosas, considera la Sala que la razón está de parte del juez colegiado, por lo siguiente:

“El artículo 467 del C.S. del T., al referirse a la convención colectiva de trabajo, dispone que ésta se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

“Como puede verse, dicha norma se refiere expresamente a contratos de trabajo, y es sabido que a la administración pública bajo esa modalidad, únicamente son vinculados los trabajadores oficiales, mas no los empleados públicos, que tienen con ella una relación establecida por ley o por reglamentos, que no se pueden modificar sino por preceptos de la misma jerarquía.

“Reafirma lo anterior, el artículo 416 del mismo estatuto, al preceptuar, en la parte que interesa, que “Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás...” (Resalta y subraya la Sala).

“Siendo ello así, obviamente los empleados públicos, tampoco podrían beneficiarse de dichos acuerdos colectivos, por extensión que en ellos se les haga.

“Valga decir, que dichas normas estaban vigentes, tanto para el momento en que se suscribió la convención colectiva de trabajo 1975-1977, que se invoca como fuente del derecho reclamado, como para aquél en que por Acuerdo municipal del 27 del 6 de diciembre de 1977, se dispuso que tal beneficio se haría extensivo a todos los servidores del municipio de Bello.

“Así mismo, el artículo 55 de la actual Constitución, en que también se apoya el recurrente, establece que se garantizará el derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley, siendo precisamente una de ellas, la consagrada en el artículo 416 citado.

“Ahora, en lo relacionado con los convenios 151 y 154 de la OIT, a que también se refiere la censura, esta Sala en sentencia del 5 de junio de 2001 radicación 16788, expresó:

“(....)

“En este orden de ideas, es claro que los sindicatos de empleados públicos no tienen la posibilidad legal de generar un conflicto colectivo para entrar a discutir a través de un proceso de negociación colectiva incrementos salariales o cualesquiera otros beneficios relativos a la situación laboral de sus afiliados, toda vez que la fijación del régimen salarial y prestacional de éstos a nivel nacional se encuentra atribuida expresamente por la Constitución al Congreso de la República (ordinal e del numeral 19 del artículo 150) y al Presidente de la República en el evento del numeral 14 del artículo 189 ibídem; y, en el ámbito territorial, a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales (numeral 7 del artículo 300 y numeral 6 del artículo 313 de la Constitución), ora a los Gobernadores y Alcaldes en las precisas circunstancias previstas en los artículos 305 (numeral 7) y 315 (numeral 7) de la misma Carta.

“Lo anterior no se contrapone a los Convenios 151 y 154 de la OIT, aprobados por las Leyes N° 411 del 5 de Noviembre de 1997 y 524 del 12 de Agosto de 1999 respectivamente, porque en tales instrumentos internacionales se consagra la negociación colectiva para los empleados públicos como una de las opciones que puede adoptar la autoridad nacional competente o también como una medida deseable para que las organizaciones que representan a aquéllos participen con las autoridades públicas competentes en el establecimiento de las condiciones de trabajo, así como en la solución de sus diferencias laborales. Por ello, se hace en estos una invitación a los Estados para que, de acuerdo con las situaciones propias de cada nación, se adelanten campañas de estímulo y fomento de tal mecanismo de concertación en el sector público. Lo que, además, por mandato constitucional - inciso dos del artículo 55 de la C.P. - constituye un deber para el Estado Colombiano.

“Aún más, el numeral 3 del artículo 1 del Convenio N° 154 deja abierta la posibilidad de que, en lo referente a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales puedan fijar modalidades particulares de aplicación de dicho Convenio.

(....)

“Por tanto y no obstante que desde la Ley 50 de 1990 (art. 58) es posible la constitución de sindicatos mixtos, que agrupen empleados públicos y trabajadores oficiales, aún la ley no ha establecido un mecanismo para que se lleve a efecto la negociación del pliego de peticiones de los trabajadores oficiales, al unísono con las “solicitudes respetuosas” que hasta ahora pueden presentar los empleados públicos que no solamente por norma general son empleados de carrera y por lo tanto sujetos a regímenes especiales en distintos aspectos, sino que además tienen expresa prohibición legal de presentar pliegos de peticiones y de firmar convenciones colectivas de trabajo. (Art. 416 C.S.T.).”

Bien que los criterios jurisprudenciales arriba transcritos son suficientes para restarle prosperidad al cargo, importa, adicionalmente, traer a colación los apartes pertinentes de la sentencia de la Corte Constitucional C-1234 de 2005, por medio de la cual, de nuevo se declaró la exequibilidad del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, providencia que es posterior a la que cita la recurrente en apoyo de su tesis. En aquélla se explica la relación de este precepto con lo que disponen los Convenios de la OIT 151 y 154, que en el cargo se citan en la proposición jurídica. De lo expuesto en esa sentencia, se concluye que los empleados públicos no están habilitados para celebrar convenciones colectivas de trabajo, discernimiento que se corresponde con el de esta Sala de la Corte, antes memorado.

Dijo el Tribunal Constitucional en la sentencia aludida:

“6. A lo que se comprometió el Estado colombiano al suscribir e incorporar en su legislación interna los Convenios 151 y 154 de la OIT.

“El Estado colombiano se comprometió con la suscripción de los Convenios 151 y 154 de la OIT, incorporados a la legislación interna, a que los empleados públicos se puedan organizar en sindicatos, y que, en tal virtud, gocen del derecho a la negociación colectiva, con el fin de lograr la solución concertada de los conflictos laborales que se presenten, pues, estas organizaciones sindicales, de conformidad con la Constitución en los artículos 39 y 55, tienen derecho a ser parte de las negociaciones y de participar en las decisiones que los afecten (art. 2º de la Carta), entendido el concepto de negociación colectiva, en la forma amplia de la expresión, como se acaba de anotar. En el seno de las negociaciones, se deben buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley.

“Recuérdese que la negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral, que por este medio, los empleadores (el Estado en este caso) y los empleados pueden acordar los ajustes que exigen la modernización y la adopción de nuevas tecnologías, reduciendo no sólo en mutuo beneficio, sino en el de los habitantes del país, al mejorar la prestación de la función pública que tienen a su cargo los empleados del

Estado.

"Tratándose de negociaciones colectivas con los sindicatos de empleados públicos, debe tenerse en cuenta que si bien la negociación no es plena, porque se entiende que la decisión final le corresponde adoptarla a las autoridades señaladas por la Constitución (es decir, en el ámbito nacional al Congreso y al Presidente de la (sic) República, y en el ámbito territorial, a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes), esto no implica que los sindicatos de estos servidores públicos no puedan desarrollar instancias legítimas para alcanzar una solución negociada y concertada en el caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades. En tales instancias, el Estado-empleador tiene la obligación no sólo de recibir las peticiones, consultas o los reclamos hechos a través de la organización sindical de los empleados públicos, sino de oír y adoptar todos los procedimientos encaminados para que las autoridades que son en últimas las que toman las decisiones, evalúen los derechos que reclaman los servidores del Estado y se pueda adoptar una solución en lo posible concertada y que favorezca los intereses de las partes y del país.

"En otras palabras, el Estado- empleador no puede valerse simplemente de la posición de ser quien decide unilateralmente los asuntos concernientes a salario y condiciones laborales, para abstenerse de oír lo que las organizaciones sindicales de los empleados públicos solicitan, ni, mucho menos, omitir acciones encaminadas a lograr la concertación de lo pedido.

"No sobra mencionar que en otros países, en concreto, en España, ocurrió una discusión semejante a la que se está analizando. Producto de ello, se expidió la Ley 7 de 1990 "Sobre negociación colectiva y participación en las condiciones de trabajo de los empleados públicos." En ella, el legislador, atendiendo al Gobierno y a las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, iniciaron un proceso de dialogo que culminó con los acuerdos para llevar a cabo esta clase de negociaciones. Los capítulos de esta Ley contienen temas como la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo; las mesas de negociación; sus representantes; las funciones; lo que será objeto de negociación y la relación de competencias; lo que se puede negociar sobre la retribución de los servidores públicos; lo que queda excluido de la negociación, en el caso de decisiones administrativas; los mecanismos para la inclusión en el proyecto de presupuesto a debatir en el Congreso.

"7. Los Convenios 151 y 154 de la OIT hacen parte de la legislación interna. La facultad del legislador para expedir la ley marco que trata el artículo 150, numeral 19, de la Constitución, que fija los criterios bajo los cuales el gobierno debe regular lo concerniente al régimen salarial de los servidores del Estado.

"No hay duda que los Convenios tantas veces mencionados hacen parte de la legislación interna, tal como lo establece el inciso cuarto del artículo 53 de la Carta, pues se trata de instrumentos de naturaleza legal : las Leyes 411 de 1998 y 524 de 1999.

"Ahora bien, al analizar el artículo 55 de la Carta, la Sala encuentra que la norma constitucional garantiza el derecho de "negociación colectiva" para regular las relaciones laborales, incluidas las organizaciones sindicales de los empleados públicos, y el artículo acusado 416 restringe a estos sindicatos la presentación de pliegos de peticiones o la celebración de convenciones colectivas.

"Retomando todo el análisis hecho, las restricciones del artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo son la especie, y, por consiguiente, no obstante que no ha habido desarrollo legislativo sobre el tema por parte del Congreso, la limitación contenida en la disposición legal resulta exequible, porque aunque no la menciona, tampoco prohíbe expresamente el derecho a "la negociación colectiva" de los sindicatos de empleados públicos. Lo que conduce a declarar la exequibilidad de la disposición en lo acusado, pero en forma condicionada hasta que el legislador regule la materia.

"Porque esta declaración de exequibilidad no puede entenderse como la prohibición del derecho de los sindicatos de empleados públicos de realizar negociaciones colectivas, en el sentido amplio del concepto. Por el contrario, estas organizaciones pueden presentar reclamos, peticiones, consultas, y deben ser atendidas. Los sindicatos de empleados públicos pueden acudir a todos los mecanismos encaminados a lograr la concertación sobre sus condiciones de trabajo y salarios. A su vez, el ejercicio de este derecho debe armonizarse con las restricciones propias de la condición de empleados públicos de los afiliados a estas organizaciones, es decir, que si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales.

"Por consiguiente, la declaración de exequibilidad de la disposición acusada, se adoptará bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva contemplada en los Convenios 151 y 154 de la OIT, que hacen parte de la legislación interna de Colombia, 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 la materia.

"Sobre la facultad del legislador en estos temas, debe recordarse además, que la decisión del Estado en materia de salarios y prestaciones sociales de los empleados y trabajadores públicos, se apoya en lo dispuesto en el artículo 150, numeral 19, de la Constitución, que establece que a través de las denominadas leyes marco, se señalen los objetivos y criterios bajo los cuales el gobierno debe sujetarse para fijar el régimen salarial y prestacional de los servidores del Estado. Sin embargo, debe precisarse nuevamente la Corte que esta facultad no puede conducir a que la decisión unilateral del Estado-empleador pueda hacerse por encima de los derechos y de las garantías mínimas alcanzadas por los servidores públicos en los aspectos señalados, ni en desconocimiento de los derechos y de los objetivos propios de las organizaciones sindicales de los empleados públicos.

"Finalmente, la Corte no desconoce que el problema del ejercicio del derecho de los sindicatos de empleados públicos a la negociación colectiva radica en que no existen mecanismos legales apropiados para hacer cumplir este derecho. Es más, el legislador no ha desarrollado el procedimiento para que estos sindicatos puedan iniciar la concertación, garantizar que las peticiones o los reclamos sean recibidos y atendidos por la administración pública. Ni se ha establecido cuál es la autoridad pública competente para pronunciarse cuando se desconoce, sin motivo el derecho de negociación colectiva. Tampoco existen los mecanismos legales que garanticen que las solicitudes de los sindicatos de empleados públicos, después de la etapa de concertación, se reflejen en los proyectos de ley de presupuesto o en las leyes de carrera administrativa.

"Por consiguiente, se comparte la solicitud del Ministerio Público en el sentido de que el legislador debe reglamentar el procedimiento encaminado a reglamentar, en un plazo prudencial, y concertando en lo posible con las organizaciones sindicales de empleados públicos, el derecho a la negociación colectiva de estos servidores, de conformidad con el artículo 55 de la Constitución y con los Convenios 151 y 154 de la OIT debidamente ratificados por el país y que hacen parte de la legislación interna en virtud de las leyes 411 de 1998 y 524 de 1999, respectivamente".

El recurrente también echa mano del Convenio 98 de la OIT para sustentar el derecho a beneficiarse de la convención colectiva de trabajo. Pero no es materia de discusión que el cargo que como empleado público el actor desempeñó fue el de conductor en el municipio de Bello, que, con toda claridad, forma parte de la administración pública municipal, por manera que le cabe al demandante la excepción prevista en el artículo 6 del aludido instrumento internacional, precepto según el cual "El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la

administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.

Finalmente, debe la Corte precisar que si el demandante legalmente no podía presentar a su empleador oficial un pliego de peticiones ni, por tanto, celebrar una convención colectiva de trabajo, forzoso es concluir que tampoco podían extenderse los beneficios del convenio colectivo suscrito por los trabajadores oficiales del municipio, pues la extensión a terceros de que trata el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser armonizada con la restricción establecida en el artículo 416 de ese estatuto y, por ello, entenderse que su aplicación parte del supuesto de que los trabajadores que puedan verse beneficiados por la ampliación de la convención colectiva estén legalmente habilitados para suscribir una, pues no tendría ningún sentido que, por la vía de la utilización de esa prerrogativa, se encuentre un mecanismo para burlar la prohibición contenida en el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, que, en esencia, lo que busca es que los empleados públicos no puedan resultar beneficiados de los derechos consagrados en una convención o pacto colectivos de trabajo.

En consecuencia, el cargo no prospera.

De lo expuesto en esa sentencia, se concluye que los empleados públicos no están habilitados para celebrar convenciones colectivas de trabajo, ni tampoco para que se les extiendan los beneficios de las convenciones colectivas suscritas por los trabajadores oficiales, toda vez que la extensión a terceros de que trata el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser armonizada con la restricción establecida en el artículo 416 de ese estatuto y, por ello, debe entenderse que su aplicación parte del supuesto de que los trabajadores que puedan verse beneficiados por la ampliación de la convención colectiva están legalmente habilitados para suscribir una.

Con respecto a la inquietud planteada en el numeral 2 de su comunicación, en criterio de esta Dirección no es viable que las organizaciones sindicales de empleados públicos presenten solicitudes encaminadas a concertar asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa. A nivel territorial, podrá haber concertación en materia salarial, respetando los límites que fije el Gobierno Nacional. En materia prestacional, las entidades territoriales no tienen facultad de concertación.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 25 del C.C.A

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN
Directora Jurídica

Mónica Herrera/CPHL GCJ 601 Rad. 2012-206-006091-2

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 04:07:13