



Función Pública

Concepto 136561 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

20166000136561

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000136561

Fecha: 23/06/2016 11:14:31 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: RETIRO DEL SERVICIO. Terminación del vínculo laboral para el trabajador oficial por abandono del cargo. Radicación No. 20169000133392 del 10 de mayo de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a partir del siguiente planteamiento jurídico, en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Es viable dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador oficial, cuando transcurrido el tiempo de permiso o licencia autorizada, el mismo no se reintegra al servicio?

SOPORTE NORMATIVO Y ANALISIS

Sea lo primero precisar que el régimen laboral de los trabajadores oficiales se ciñe 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 que fue compilado en el Decreto 1083 de 2015, y demás normas que los modifican o adicionan.

En este sentido, los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que van 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.

Por lo tanto, las relaciones de los trabajadores oficiales con la Administración, 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.

En este orden de cosas, establece el Decreto 1083 de 2015, sobre la terminación del contrato con justa causa y de forma unilateral por el trabajador lo siguiente:

“ARTICULO 2.2.30.6.1. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio

ARTÍCULO 2.2.30.6.11. Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

- 1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.*
- 2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.*
- 3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.*
- 4. Por mutuo consentimiento.*
- 5. Por muerte del asalariado.*
- 6. 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 3o. 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.*
- 7. 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.*
- 8. Por sentencia de autoridad competente.*

ARTICULO. 2.2.30.6.14. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período.

CONCLUSIONES

En consecuencia, el empleador podrá dar por terminado el vínculo laboral con el trabajador oficial, siempre que la causal se encuentre prevista en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o reglamento interno de trabajo.

Se aclara que la causal de retiro del servicio por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, constituye una causal

de retiro para los empleados públicos prevista en el literal i) del artículo 41 de la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”.

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 en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos 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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

RMM/JFCA

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:13:48