



Función Pública

Concepto 93341 de 2016 Departamento Administrativo de la Función Pública

sadhagsdhagsdhagdhagdhgfhagsf

20166000093341

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000093341

Fecha: 02/05/2016 03:43:47 p.m.

Bogotá D.C.

REF: ACUERDOS LABORALES.- ¿Es procedente que una entidad del orden nacional estudie nuevas solicitudes formuladas por la organización sindical, en el caso que aún se encuentre vigente el anterior acuerdo laboral? ¿Sobre qué aspectos se considera procedente que la administración suscriba acuerdos con los sindicatos de empleados públicos en el marco de los acuerdos laborales? RAD.- 20169000078432 del 16 de Marzo de 2016.

En atención a la consulta de la referencia, me permito me permito dar respuesta en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURIDICO

¿Es procedente que una entidad del orden nacional estudie nuevas solicitudes formuladas por la organización sindical, en el caso que aún se encuentre vigente el anterior acuerdo laboral?

¿Sobre qué aspectos se considera procedente que la administración suscriba acuerdos con los sindicatos de empleados públicos en el marco de los acuerdos laborales?

FUENTES FORMALES

Para abordar el tema sometido a estudio, se considera procedente tener en cuenta el Decreto 1072 de 2015, la Ley 909 de 2004; así como el Decreto Ley 019 de 2012.

ANALISIS

1.- En atención al primer interrogante de su consulta, referente a establecer si es procedente que una entidad pública del orden nacional estudie nuevas solicitudes formuladas por la organización sindical, en el caso que aún se encuentre vigente el anterior acuerdo laboral, me permito indicarle que frente al particular el Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*, señala:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.

2. Las partes y sus representantes.

3. El texto de lo acordado.

4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 2.2.2.4.6. del presente Decreto.

5. El período de vigencia.

6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y

7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. PARÁGRAFO. Una vez suscrito el acuerdo colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración.

Una vez firmado el acuerdo colectivo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo. (Decreto 160 de 2014, art. 13)”

De acuerdo con lo señalado en la norma, el acuerdo laboral suscrito por las partes, deberá ser allegado al Ministerio del Trabajo, y una vez exista acuerdo no se podrán formular nuevas solicitudes durante la vigencia del mismo, se debe destacar que los plazos señalados en la norma deberán ser atendidos en los precisos términos allí establecidos.

2.- En atención al segundo interrogante de su escrito, mediante el cual consulta sobre qué aspectos se considera procedente que la administración suscriba acuerdos con los sindicatos de empleados públicos en el marco de los acuerdos laborales, me permito indicar que frente al particular, el citado Decreto 1072 de 2015, señala:

“ARTÍCULO 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública. (Decreto 160 de 2014, art. 3)”

(...)

“ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.

2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.

3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.

4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.

5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales.

Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República. (Decreto 160 de 2014, art. 5)”

De acuerdo con la norma, no son objeto de negociación y están excluidas del acuerdo con los sindicatos de las entidades públicas, las competencias de dirección y de administración de las entidades, por ello, no se considera procedente el acordar que la organización sindical participe en las decisiones relacionadas con la planta de personal de la entidad, pues como ya se advirtió, dicha competencia es exclusiva de la administración.

Es de precisar, que mediante Circular Externa 100-09-2015, este Departamento señaló a las entidades de la Rama Ejecutiva el nivel nacional y territorial que inicien procesos de rediseño institucional o modificación de la estructura interna y/o reforma de la planta de empleos, que en dicho proceso deberán garantizar la participación de las organizaciones sindicales con el fin de escuchar sus inquietudes y sugerencias sobre el particular, sin que tal participación afecte de manera alguna la facultad de la administración en dicha materia.

De otro lado, respecto de la reestructuración de las entidades públicas, se considera importante indicar que las modificaciones de planta de personal tienen sustento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004¹, modificado por el artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012², que establece:

“ARTÍCULO 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-.

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.”

De acuerdo con lo anterior, la reforma de una planta de personal de los empleos de las entidades, deberán obedecer a necesidades del servicio o a razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

En consecuencia, si el estudio técnico respectivo derivó en la necesidad de suprimir algunos cargos y la creación de otros, dicha circunstancia deberá estar contenida en dicho estudio técnico y se plasmará en los actos administrativos que den cuenta de la modificación de la planta de personal, en los que, en todo caso, se deberán atender las normas de carrera administrativa. En ese sentido, no se considera procedente que la administración concerté con los sindicatos de las entidades públicas asuntos que se escapen a su manejo, pues el estudio técnico que se elabore será el que indique que empleos deben ser suprimidos de la planta de personal.

De otra parte, se considera procedente hacer énfasis en que de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, en materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales; en ese orden de ideas, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad deberá contemplar el impacto presupuestal de sus acuerdos laborales antes de suscribirlos.

De la misma manera, este Departamento ha sido consistente al manifestar que en materia prestacional las entidades públicas no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

No obstante, este Departamento ha señalado que las entidades públicas podrán acordar con los sindicatos de empleados públicos asuntos como la remuneración establecida para los diferentes empleos, resaltando que para las entidades del nivel territorial se deberán tener en cuenta los niveles salariales máximos establecidos por el Gobierno Nacional, para lo cual se deberá contar previamente con la disponibilidad presupuestal y responder a la política macroeconómica del Estado.

Ahora bien, dentro del acuerdo laboral podrán tratarse aspectos relacionados con la flexibilización del horario de trabajo, siempre que se respete la jornada laboral de 44 horas a la semana y sin que se vea afectada la prestación del servicio; situaciones relacionadas con calidad de vida laboral (Mejoramiento de las condiciones en el puesto de trabajo, propender por un ambiente laboral seguro), adopción de medidas encaminadas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los empleados; adopción de programas de capacitación y estímulos, bienestar social e incentivos y los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos.

CONCLUSION

De acuerdo con lo expuesto, no se considera viable que las entidades públicas dentro del acuerdo laboral pacten situaciones distintas a las contempladas en la norma y comprometan el presupuesto público en situaciones como las planteadas en su escrito; es decir, el asignar médicos en cada sede de la entidad, pagar un plan complementario de salud, pagar prima mensual de localización cuando se traslade un funcionario, autorizar pago de viáticos, tiquetes aéreos, gastos de viaje, alojamiento y/o transporte a líderes sindicales para atender asuntos propios de su actividad sindical, con presupuesto de la entidad.

Ahora bien, en el evento que la entidad pública haya suscrito acuerdos laborales con los sindicatos de los empleados públicos sobre asuntos que no correspondan a las competencias que otorga el Decreto 1072 de 2015, deberá iniciar las gestiones jurídicas que considere pertinentes con el fin de regular la situación.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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.

Cordialmente,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con funciones de la Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*

2 *"Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública."*

Harold Herreño/ Mónica Herrera/GCJ-601

Anexo copia de la Circular 100-009-2015 en un folio

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:40:09