



Función Pública

Concepto 184491 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

20176000184491

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20176000184491

Fecha: 14/08/2017 08:16:21 a.m.

Bogotá D.C.

REF.: REMUNERACIÓN. Pago en el orden territorial de la prima de servicios a trabajador vinculado mediante contrato a término fijo. RAD.: No. 20179000162172 del 28-06-17.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta sobre si a los trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo en una ESE municipal, se le debe reconocer y pagar la prima de servicios con fundamento en el Decreto [2351](#) de 2014, o el régimen laboral del sector privado, y si las prestaciones sociales se le deben pagar con base en el régimen del sector público o con las del sector privado, me permito 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.

Los derechos mínimos para los trabajadores oficiales se encuentran establecidos en la Ley [6](#) de 1945, el Decreto [1083](#) de 2015 y el Decreto [1919](#) de 2002. Cabe subrayar que estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo.

Sobre el tema, la Corte Constitucional en Sentencia [C-009](#) de 1994 con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, con la Ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, 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 este orden de ideas, frente a los derechos y deberes conforme se explicó, los trabajadores oficiales se rigen por lo dispuesto en el contrato de trabajo, el reglamento interno o las convenciones colectivas, ello quiere decir, que deben ser pactados por las partes de manera consensual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, al señalar lo siguiente:

“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:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.
3. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.
4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
5. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.
6. 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.
7. Si se trata o no de un contrato a prueba.
8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.
9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.”

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5. *Incorporación de cláusulas favorables al trabajador.* En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.”

(Decreto 2127 de 1945, art. 19)

En virtud de lo anterior, los trabajadores oficiales se regulan en material laboral por lo establecido en el contrato de trabajo, en el que se consideran incorporadas aunque no se exprese, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, el reglamento interno de la entidad; por lo tanto, las partes de común acuerdo deberán plasmar en dichos instrumentos los derechos y deberes que tienen, además de los establecidos en la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Ahora bien, el Gobierno nacional expidió el decreto 2351 del 20 de noviembre de 2014, mediante el cual regula la prima de servicios para los

empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del nivel territorial (Alcaldías, Gobernaciones, Establecimientos Públicos, Empresas Sociales del Estado, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, entre otras), a las Asambleas Departamentales, Concejos Municipales, Contralorías Territoriales, Personerías Distritales y Municipales y al personal administrativo del Sector de Educación, consagrando que a partir del año 2015, los empleados que prestan sus servicios en las entidades señaladas, tendrán derecho a dicha prima en los mismos términos y condiciones establecidas en el Decreto Ley 1042 de 1978.

En consecuencia, la prima de servicios que se establece y reconoce con fundamento en el Decreto 2351 de 2014, tiene como destinatarios a los empleados públicos territoriales, incluidos los de las empresas sociales del Estado; no se aplica a los trabajadores oficiales.

Por consiguiente, en el presente caso, en criterio de esta Dirección Jurídica, no será procedente el reconocimiento y pago de la prima de servicios a los trabajadores oficiales vinculados a la ESE COROMORO, con fundamento en el Decreto 2351 de 2014, no obstante los trabajadores oficiales tendrán derecho a dicha prima siempre y cuando ésta esté pactada en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo o fallos arbitrales y el reglamento interno, además de los establecidos en la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

Pedro P. Hernández V / Jose F. Ceballos A.

11602.15.

Fecha y hora de creación: 2025-06-17 12:35:14