



# Concepto 143921 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000143921\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000143921

Fecha: 11/04/2022 10:56:00 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: CONVENCIONES COLECTIVAS. CONTENIDO. RADICACIÓN: 20229000100122 Del 25 de febrero de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre las generalidades de las convenciones colectivas en especial lo relacionado con su alcance y ámbito de aplicación con ocasión a los trabajadores oficiales y servidores públicos, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Es oportuno precisar que, para efectos prácticos se responderá la pregunta primero haciendo referencia a los trabajadores oficiales, quienes en virtud de su vinculación tienen una relación contractual, reglamentada por la Ley 6<sup>a</sup> de 1945 y el Decreto 1083 de 2015; razón por la cual, las condiciones laborales con las cuales se incorporan son aquellas establecidas en el artículo 2.2.30.3.5 del Decreto 1083 de 2015, que al respecto indica:

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."

De acuerdo a los apartes señalados, se precisa que dentro de las condiciones laborales, se tendrán en cuenta las cláusulas pactadas en las convenciones colectivas o en los fallos arbitrales, así como, en las normas del reglamento interno de trabajo siempre que sean más beneficiosas para el trabajador.

Sobre las generalidades de la convención colectiva, la Ley 6 de 1945<sup>1</sup> señala:

ARTÍCULO 46.- Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de trabajadores de la empresa o empresas respectivas, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o llegue a trabajar en la empresa o empresas correspondientes.

Las convenciones entre patronos y sindicatos, cuyo número de afiliados no excede del límite indicado, y los pactos entre patronos y trabajadores, no sindicalizados, solamente serán aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

Las decisiones arbitrales sobre conflictos colectivos de trabajo tienen la misma fuerza de las convenciones colectivas, en los términos y con el alcance respectivo que se indican en el presente artículo."

De conformidad con lo anterior que, en virtud de la relación contractual de los trabajadores oficiales y la administración, en el entendido que se configura a través de un contrato de trabajo que regula sobre las condiciones en cabeza de cada una de las partes, este es la manifestación de la voluntad de los extremos contractuales por lo que dicha vinculación permite la posibilidad de discutir las condiciones aplicables a la relación laboral.

Así las cosas, los trabajadores oficiales 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.

De lo anterior que, los derechos tales como; salarios prestaciones sociales estímulos, entre otros y deberes de la relación laboral se encuentran, en el contrato de trabajo, convenciones colectivas, el reglamento y las decisiones arbitrales, por lo que, estos instrumentos otorgan a las partes parámetros que deben ser implementados en el marco de la relación laboral.

En este mismo sentido, el Código Sustantivo del Trabajo señala sobre la obligatoriedad de cumplimiento de lo establecido en las convenciones lo siguiente:

**ARTICULO 467.- DEFINICION.** Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

**ARTICULO 468.- CONTENIDO.** Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.” (subrayado fuera del texto)

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C- 902 de 2003, expresó:

“Entendida así la convención colectiva, puede decirse que se trata de un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes lo suscriben, es decir, entre quienes se encuentra ligados por una relación laboral, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, según lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. Esto es, se encuentran obligados tanto el empleador como los trabajadores, como quiera que se trata del cumplimiento de convenios que resultan de una negociación colectiva, en los cuales se establecen las condiciones rectoras de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de cada uno de los afiliados hasta la terminación del contrato, evento en el cual desaparece la responsabilidad. (...)"

En este mismo sentido, la oficina jurídica del Ministerio del Trabajo, mediante concepto número 222182 del 23 de diciembre de 2014, concluyó:

“Teniendo en cuenta lo expuesto, esta Oficina estimaría que cuando una Convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en todas sus partes en condiciones económicas normales, el Empleador se encontraría obligado a cumplir con lo allí pactado. Lo anterior, en tanto una vez es signada por el Empleador y la(s) correspondiente(s) organización(es) sindical(es), es de obligatorio cumplimiento para ambas partes, pues, en caso de incumplimiento enfrentarían la sanción establecida en el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza:

**ARTICULO 468. CONTENIDO.** Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.” (subrayado fuera del texto).

De modo que, con ocasión al alcance de las convenciones colectivas para los trabajadores oficiales, como quiera que la convención colectiva es un acuerdo de voluntades mediante el cual las partes de la relación laboral caso concreto trabajadores oficiales y sus empleadores tiene la facultad de fijar las condiciones laborales que regirán durante su vigencia laboral; por lo que, en virtud de dicho acuerdo las partes deberán cumplir con las condiciones pactadas mientras se encuentre vigente.

Ahora bien, respecto a los empleados públicos se debe precisar que, las reglas para adelantar la negociación entre las entidades u organismos públicos y los sindicatos de empleados públicos, así como las materias objeto de negociación, se encuentran previstas en el Decreto 1072 de 2015, que frente al particular establece lo siguiente:

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

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.”

**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.” (Subrayas fuera del texto)

Así las cosas, se debe reiterar que a diferencia de las convenciones que conciernen a los trabajadores oficiales de aquellas que vinculen a empleados públicos las entidades no tienen facultad de crear elementos salariales o prestacionales, toda vez que de conformidad con lo dispuesto en el literal e) del numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política, se establece como una función del Presidente de la República el fijar el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso de la República y de la Fuerza Pública.

En desarrollo del postulado Constitucional, se expidió la Ley 4 de 1992, mediante la cual el Gobierno Nacional fija el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Nacional, los empleados del Congreso de la República, la Rama Judicial, el Ministerio Público, la Fiscalía General de la Nación, la Organización Electoral, la Contraloría General de la República; los miembros del Congreso y los miembros de la Fuerza Pública.

Por lo que, dicha atribución constitucional para la fijación del régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del estado es única y exclusivamente de Gobierno nacional, de este modo que, ninguna entidad podrá negociar estas condiciones dentro de una convención colectiva.

Del análisis anterior que, los acuerdos a los que se pueden llegar dentro de una convención colectiva son aquellos que regulan 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 (atendiendo las restricciones que trata el Decreto Ley 1567 de 1998) y los demás aspectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos, siempre todos estos en el marco de los límites establecidos por la Constitución y la Ley.

Por último y para dar respuesta puntual a su consulta se permite indicar esta dirección que de conformidad con el análisis normativo planteado en criterio de esta Dirección las convenciones dentro de su contenido contemplan los aspectos relacionados a la duración y las casuales y

modalidades de prórroga, por lo que le corresponde a la entidad realizar un análisis interno en virtud de que es la instancia de conoce de manera cierta la situación particular, revisar sobre si la convención en efecto se encuentra vigente o si por el contrario ya se dio la fecha de terminación.

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 [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Ana María Naranjo

Revisó y Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

<sup>1</sup>Ley 6 de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.”

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 13:45:09*