



# Concepto 316041 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000316041\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000316041

Fecha: 07/05/2024 01:34:16 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: Retiro del Servicio. Trabajador Oficial- RADICACIÓN: 20242060288962 del 04 de abril de 2024.

Reciba un cordial saludo de parte de Función Pública, en atención a la comunicación de la referencia, remitida a este despacho en la cual consulta sobre la terminación Unilateral de los contratos individuales a término fijo.

En primer lugar, es importante precisar que de conformidad con el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo, tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares le corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación en particular.

Ahora bien, teniendo en cuenta que, en su consulta se habla de trabajadores oficiales, tenemos que, los mismos se vinculan mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va 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.

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, los trabajadores oficiales se rigen por dicho contrato, la convención colectiva, el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay, y por lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945<sup>2</sup>, el Título 30 del Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup> y el Decreto 1919 de 2002<sup>4</sup> en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere.

De esta manera, si en los instrumentos señalados no se ha anotado nada sobre el particular, resultará viable acudir a las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, el cual establece:

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

Por expiración del plazo pactado o presuntivo. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio. Por mutuo consentimiento. Por muerte del asalariado. 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. 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. Por sentencia de autoridad competente. “ (...)”

**ARTÍCULO 2.2.30.6.14 Reserva de la facultad para terminar el contrato.** 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.

**ARTÍCULO 2.2.30.6.15 Pago de salarios e indemnización por terminación.** Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.»

De acuerdo con lo señalado, la desvinculación del trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el reglamento interno y la normativa citada o en caso de no haberse establecido nada sobre el particular, de acuerdo con las disposiciones citadas.

Así las cosas, la entidad deberá acudir a los anteriores instrumentos para establecer las causales que considere y así proceder con la terminación de la relación contractual de un trabajador oficial; en caso de no haberse establecido nada sobre el particular y en lo referente al pago de los emolumentos, se podrá remitir a las disposiciones del artículo 2.2.30.6.15 del precitado decreto.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto 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: Vivian Parra

Revisó: Maia Borja

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública” Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.

Fecha y hora de creación: 2025-12-05 03:18:42