



Función Pública

Concepto 062951 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000062951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000062951

Fecha: 10/02/2026 02:22:48 p.m.

REF: TEMA: EMPLEOS. SUBTEMA: Trabajadores oficiales. RAD. 20262060001102 del 2 de enero de 2026.

Reciba un cordial saludo por parte de la Función Pública.

Por medio del presente, en atención a la consulta en la cual señala: “(...) se requiere precisar:

1. Si el incremento del salario mínimo legal mensual vigente es de aplicación obligatoria para los trabajadores oficiales convencionales, independientemente el jornal devengado. 2. En caso de no ser aplicable de manera automática, cuál es el incremento salarial que debe tenerse en cuenta para este tipo de trabajadores (por ejemplo, el pactado en la convención colectiva, acuerdos laborales vigentes u otra disposición normativa). 3. Si existe diferencia en el tratamiento según el nivel salarial del trabajador o el contenido específico de la convención colectiva. (...)”, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto es necesario indicarle primero, que de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016¹, 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, razón por la cual no es de su competencia pronunciarse sobre los procedimientos internos de una entidad pública.

Por tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

De esta manera; no es de nuestra competencia intervenir en situaciones particulares, declarar ni negar derechos; intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

No obstante, me permito dar respuesta de manera general, en los siguientes términos:

A diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar

sus condiciones laborales. Sea lo primero señalar que los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, se considera que la entidad debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos.

Así las cosas, los trabajadores oficiales, se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6 de 1945 y el título 30 del Decreto 1083 de 2015.

Al respecto se destaca lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945:

“ARTICULO 4 El Gobierno podrá señalar, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, los salarios mínimos para cualquier región económica o cualquier actividad profesional, industrial, comercial, ganadera o agrícola de una región determinada, de conformidad con el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la aptitud relativa de los trabajadores, los sistemas de remuneración o la capacidad económica de las empresas, previo concepto de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

ARTICULO 5 La diferencia de salarios para trabajadores dependientes de una misma empresa en una misma región económica y por trabajos equivalentes, sólo podrá fundarse en razones de capacidad profesional o técnica, de antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, y en ningún caso en diferencias de nacionalidad, sexo, edad, religión, opinión política o actividades sindicales. Queda absolutamente prohibido a los patronos imponer a los trabajadores obligación alguna de carácter religioso, político o electoral; impedirles o dificultarles en cualquier forma el ejercicio del derecho de sufragio; retenerles, conservarles o custodiarles cédulas de ciudadanía; y hacer, autorizar o tolerar cualquier propaganda de las indicadas, en los sitios y durante las horas de trabajo, y todo género de rifas y colectas en los mismos.”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015³ señala:

“ARTÍCULO 2.2.30.1.1. TIPOS DE VINCULACIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Los empleados públicos están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral.

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:

(...)

Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.

Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.

(...)

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.

ARTÍCULO 2.2.30.5.1 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un “reglamento interno de trabajo”.

ARTÍCULO 2.2.30.5.2 CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. El reglamento interno de trabajo contendrá, cuando menos, disposiciones normativas de los siguientes puntos:

(...)

Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada.

Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos no remunerados. (...)”(Subrayado fuera de texto).

Con base en lo anterior, tenemos que el trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva, los pactos arbitrales y el reglamento interno, por lo tanto, lo que allí no se indicare se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 referidos.

Por lo anterior, dando respuesta a su consulta, se sugiere acudir directamente a esos instrumentos con el fin de verificar las condiciones de la prestación de servicios, así como los reconocimientos a que habrá lugar, por lo que no resulta viable para este Departamento Administrativo resolver situaciones particulares.

A partir de lo anterior, damos respuesta a sus interrogantes en los siguientes términos:

Si el incremento del salario mínimo legal mensual vigente es de aplicación obligatoria para los trabajadores oficialesconvencionados, independientemente el jornal devengado.

Respuesta al numeral 1:

Para dar respuesta a su consulta, 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 y, por lo tanto, con el fin de determinar el monto del incremento salarial para los trabajadores oficiales, resulta procedente remitirse a lo pactado sobre el particular en los instrumentos indicados.

Por lo tanto, el incremento anual del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente que fije el Gobierno Nacional, no es de aplicación obligatoria para los trabajadores oficiales.

En caso de no ser aplicable de manera automática, cuál es el incremento salarial que debe tenerse en cuenta para este tipo de trabajadores (por ejemplo, el pactado en la convención colectiva, acuerdos laborales vigentes u otra disposición normativa).

Si existe diferencia en el tratamiento según el nivel salarial del trabajador o el contenido específico de la convención colectiva.

Respuesta a los numerales 2 y 3:

Nos permitimos reiterar que, los trabajadores oficiales, se rigen por lo establecido en el contrato de trabajo, por la convención colectiva de trabajo, los pactos arbitrales y el reglamento interno de trabajo y en lo no previsto en dichos instrumentos se regirán por lo establecido en la Ley 6 de 1945 y el título 30 del Decreto 1083 de 2015.

Por lo anteriormente expuesto, se sugiere acudir directamente a esos instrumentos con el fin de verificar las condiciones de la prestación de servicios, así como los reconocimientos a que habrá lugar, por lo que no resulta viable para este Departamento Administrativo resolver situaciones particulares, ni hacer interpretaciones de las condiciones pactadas en una convención colectiva pues ello desborda las facultades legales atribuidas a esta entidad, frente al particular, resulta importante destacar que conforme lo dispone el artículo 121 de la Constitución Política, ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, 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,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador de Grupo de Asesoría, Conceptos, y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó: Claudia Viviana Molina Barón

Datos de quien Revisó N/A

Datos de Vo.Bo: Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica

Código TRD: 11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del Trabajo.”

3 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Fecha y hora de creación: 2026-05-01 11:56:25