



**Función Pública**

## Concepto 102901 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000102901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000102901

Fecha: 20/03/2020 03:09:04 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: TRABAJADORES OFICIALES. Contrato de trabajo. Manual de funciones. ¿Se puede reasignar funciones a un trabajador oficial que se desempeña como conductor, para que realice funciones administrativas? RAD.: 20209000056672 del 10 de febrero de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre la procedencia de reasignar funciones a un trabajador oficial que se desempeña como conductor, para que realice funciones administrativas, me permito indicar lo siguiente:

El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece:

*“ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.*

*La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.*

De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado, pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

Con respecto a las categorías de empleados públicos y trabajadores oficiales, el artículo 5 del D.L. 3135 de 1968, señala:

*“ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES: Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades*

*pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).*

*Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.”*

Para mayor ilustración, a continuación, se enunciarán las principales diferencias existentes entre un Empleado Público y un Trabajador Oficial:

El Empleado Público se rige por una relación legal y reglamentaria, y se concreta con un acto de nombramiento y la suscripción de un acta de posesión, en tanto que un Trabajador Oficial suscribe un contrato de trabajo;

Los empleados públicos desarrollan funciones que son propias del Estado, de carácter administrativo, de jurisdicción o de autoridad, las cuales se encuentran detalladas en la Ley o el reglamento, mientras que los Trabajadores Oficiales desarrollan actividades que realizan o pueden realizar ordinariamente los particulares, entre otras, labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.

El régimen jurídico que se aplica a los Empleados Públicos es de derecho público y las controversias que se susciten con la Administración deben ventilarse ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, en tanto que el régimen jurídico que se aplica a los Trabajadores Oficiales es en principio de derecho común, y los conflictos laborales son de competencia de los jueces laborales.

Ahora bien, en atención a lo señalado anteriormente y ahondando en el tipo de vinculación que tienen los trabajadores oficiales, este es, contrato de trabajo; éstos tienen la posibilidad de deliberar con su empleador, sobre las condiciones del servicio y la modificación de las mismas, así como 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.

El Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, con relación a las disposiciones aplicables a los trabajadores oficiales, y en particular, al contrato de trabajo, indicó:

*“ARTÍCULO 2.2.30.2.1. Contrato de trabajo. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.*

*(...)*

*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:*

*(...)*

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

*(...)”*

De lo anterior se colige las obligaciones laborales de los Trabajadores Oficiales, según el Decreto 1083 de 2015 serán las que las partes hayan pactado en el contrato de trabajo y/o convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo.

Con relación al tema de la asignación de funciones, el Decreto 1083 de 2015, establece:

*“ARTÍCULO 2.2.5.5.52. Asignación de funciones. Cuando la situación administrativa en la que se encuentre el empleado público no genere vacancia temporal, pero implique separación transitoria del ejercicio de sus funciones o de algunas de ellas, el jefe del organismo podrá asignar el desempeño de éstas a otro empleado que desempeñe un cargo de la misma naturaleza.*

*Esta situación no conlleva el pago de asignaciones salariales adicionales, por cuanto no se está desempeñando otro empleo.*

*El empleado a quien se le asignen las funciones no tendrá derecho al pago de la diferencia salarial y no se entenderá desvinculado de las funciones propias del cargo del cual es titular”.*

Sin embargo, tal disposición no tiene aplicación al caso planteado en su consulta, por prohibición expresa del párrafo del artículo 2.2.5.1 Título 5, que señala que los trabajadores oficiales se rigen en su relación laboral, por su contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, y por referir en su consulta las plantas de personal, se precisa que estas son el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

La planta de personal global, es aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Es importante tener en cuenta que la planta de personal desde el punto de vista de su aprobación se puede conformar en forma global, pero técnicamente debe responder a un estudio previo de necesidades y a la configuración de la organización.

Por consiguiente, tratándose de planta de personal global, esta Dirección Jurídica ha considerado que se podrán distribuir los empleos y ubicar el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad, siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado.

Se debe hacer diferenciación entre la planta de personal de empleos públicos y la de trabajadores oficiales; por lo tanto, en el acto administrativo que establezca la planta de personal, se hará la relación detallada de los empleos públicos de acuerdo con el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos y para el caso de trabajadores oficiales, sólo se hará referencia a un número global de estos, en artículo separado.

Por otra parte, es importante tener en cuenta, el artículo 76 del Decreto 1042 de 1978, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos", señala:

*"ARTÍCULO 76°. De la inclusión de los cargos de trabajadores oficiales en las plantas de personal. Los organismos que desarrollen actividades de construcción y, mantenimiento de obras públicas, fijarán en sus respectivas plantas de personal el número de cargos permanentes que para el desempeño de esas labores serán ocupados por trabajadores oficiales. (...)"*

De acuerdo a lo señalado se deberá tener lo preceptuado en el Decreto 1042 de 1978 respecto a que los trabajadores oficiales en las plantas personal deberán contar con un número de cargos permanentes, siendo imperante referir que la entidad debe tener claridad sobre la naturaleza de los empleos que conforman la planta, pues es jurídicamente imposible que un empleo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, sea ocupado por un trabajador oficial, o a éste se le asignen funciones de uno de éstos empleos, toda vez que a los trabajadores oficiales no se le asignan funciones, sino que cumplen con el objeto del contrato y las respectivas obligaciones.

En conclusión, y para dar respuesta a su consulta, como quiera que los trabajadores oficiales pueden discutir sus condiciones de empleo y fijar los alcances laborales distintos de los concebidos por las normas generales, en criterio de esta Dirección Jurídica, los trabajadores oficiales cumplirán únicamente con establecido en el objeto y las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo.

No obstante, y en el evento en que se requiera una modificación en la prestación del servicio de un trabajador oficial, se deberá proceder a suscribir la correspondiente modificación al respectivo contrato de trabajo, en los términos y condiciones allí establecidas para tal efecto; convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:28:31