



Función Pública

Concepto 214501 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000214501

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000214501

Fecha: 04/06/2020 11:34:17 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: TRABAJADORES OFICIALES. Terminación de la relación laboral. PRESTACIONES SOCIALES. Vacaciones. Radicado: 20202060167442 del 4 de mayo de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual formula varios interrogantes relacionados con terminación del contrato de trabajo a término fijo y la facultad para conceder vacaciones de manera unilateral, me permito manifestarle lo siguiente:

Sobre el particular es preciso señalar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, 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.

Por lo tanto, es importante precisar que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas, guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades, ni tiene competencia para emitir concepto sobre los actos administrativos o determinaciones proferidas por las mismas.

No obstante, lo anterior, damos respuesta a sus interrogantes en el mismo orden en que se formularon, con base en el fundamento legal establecido, así:

1. ¿Con la terminación de los contratos laborales por la expiración del plazo pactado en los contratos o en las prórrogas de los contratos, se estaría trasgrediendo alguna orden emanada del Gobierno Nacional en virtud de la Emergencia Económica, Social y Ecológica?

2. ¿Está EMCARTAGO E.S.P., obligada a prorrogar los contratos de trabajo que terminaron por la expiración del plazo pactado en el contrato, con ocasión a la Emergencia Económica, Social y Ecológica?

Una vez revisadas las disposiciones del Decreto 491 de 2020, norma relacionada con el empleo público mientras se supera la emergencia sanitaria causada por el covid 19, no se encuentra alguna disposición referente a la reestructuración de los planes de bienestar social e incentivos.

Por lo tanto, para estos efectos continúa aplicándose la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 más exacto en los términos del artículo 2.2.30.3.5, 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 tienen 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.

En este sentido, para efectos de determinar los beneficios económicos a los cuales tiene derecho un trabajador oficial, es necesario señalar que los mismos se rigen 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.

Ahora bien, en cuanto a las causales de terminación del contrato de trabajo, el Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

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

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. 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 3 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.
7. 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.
8. Por sentencia de autoridad competente». [Destacado nuestro]

De conformidad con lo señalado en la norma en cita, las partes se pueden reservar la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato, independientemente de la causa que lo origine, siempre que cumpla con las siguientes condiciones:

- Que conste por escrito, ya sea en el contrato, convención colectiva, o reglamento interno de trabajo.

- Que la condición se otorgue para ambas partes en idéntica forma.

Con fundamento en lo expuesto, y dado que el Decreto 491 de 2020 no se pronunció en cuanto a la terminación de los contratos de trabajo, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que continúan aplicándose las normas en materia de terminación de la relación contractual.

3. ¿Puede EMCARTAGO E.S.P., de manera unilateral, otorgar vacaciones a los trabajadores que se encuentran sin actividades laborales con ocasión a la emergencia?

Atendiendo las recomendaciones y directrices hechas por el Gobierno Nacional, el Decreto 491 de 2020, «Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica», establece en su artículo 15:

«ARTÍCULO 15. *Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio.* Durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En ningún momento la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica y la declaratoria de Emergencia Sanitaria, así como las medidas que se adopten en desarrollo de las mismas, podrán suspender la remuneración mensual o los honorarios a los que tienen derecho los servidores públicos o docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior pública, respectivamente.

PARÁGRAFO. Cuando las funciones que desempeña un servidor público, un docente ocasional o de hora cátedra no puedan desarrollarse mediante el trabajo en casa, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan».

En este orden de ideas, cuando las funciones que desempeña un servidor público no puedan desarrollarse mediante la modalidad de trabajo en casa, las entidades podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, estos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeña, tal como lo autoriza el artículo 15 del Decreto 491 de 2020.

De otra parte, con relación a la procedencia de disfrutar vacaciones anticipadas, el Decreto Ley 1045 de 1978, aplicable también a los trabajadores oficiales, faculta a los jefes de los organismos o entidades, que estén dentro de su campo de aplicación, para:

1. Decretar de oficio o a petición del interesado las vacaciones que se hayan causado.

2. Aplazar el disfrute de las mismas por necesidades del servicio.

3. Decretar vacaciones colectivas

De conformidad con lo expuesto, una vez cumplido el año de servicios, los empleados tienen derecho al descanso remunerado por vacaciones, entendido como el periodo en que el empleado podrá reparar sus fuerzas intelectuales y físicas, entre otras actividades de reconocimiento como ser humano, las cuales solo podrán ser aplazadas por razones del servicio, mediante acto administrativo debidamente motivado.

De igual forma, de las normas arriba citadas, se colige que no es procedente que las entidades u organismos públicos otorguen vacaciones a los empleados que no han causado el derecho, en ese sentido, se precisa que no es procedente otorgar vacaciones anticipadas. Excepto cuando se hubiera establecido lo contrario en el contrato de trabajo, la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo y/o en el pacto o laudo arbitral.

Así mismo, es importante mencionar que por regla general en las entidades u organismos públicos se efectúa una programación semestral o anual en la que los servidores públicos acuerdan con la Administración las fechas en las cuales desean disfrutar de las mismas, en ese sentido, se entiende que las vacaciones son previamente concertadas; no obstante, se considera procedente que las entidades autoricen el descanso remunerado al servidor público que lo solicite o la Administración podrá otorgarlas de manera oficiosa, sin que sea procedente conceder u ordenar el descanso remunerado al servidor público que no ha causado el derecho.

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

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:28:48