



## Concepto 207471 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000207471\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000207471

Fecha: 11/06/2021 09:20:34 a.m.

Bogotá

REF. TRABAJADOR OFICIAL. Efectos suspensión contrato de trabajo. Radicado. 20219000466402 de fecha 8 de junio de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual pregunta si durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo de trabajadores oficiales por causas de fuerza mayor o caso fortuito, se continúa contabilizando el período de duración inicialmente pactado para ese contrato, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en 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.

Es así, entonces, que frente a los derechos y deberes 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; por lo tanto, las partes de común acuerdo deberán plasmar en dichos instrumentos los derechos y deberes que tienen, además de lo establecidos en Ley 6 de 1945<sup>1</sup> ahora bien, si en los instrumentos antes mencionados no se pronunciaron sobre la suspensión del contrato de trabajo se podrá acudir en lo dispuesto en el Decreto 1083<sup>2</sup>, que dispone el contenido del contrato de trabajo, en los siguientes términos:

“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:

1. Lugar y fecha del contrato.

2. Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.
3. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.
4. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
5. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.
6. Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero.
7. Si se trata o no de un contrato a prueba.
8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.
9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

La Corte Constitucional<sup>3</sup>, con relación a las condiciones y derechos que se pueden establecer en las convenciones colectivas de trabajo, manifestó:

“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituídas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional.” (Negrita y subrayado fuera del texto).

En consecuencia, 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 pliegos de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo.

*Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, sobre la suspensión del contrato dispone:*

**ARTÍCULO. 2.2.30.6.8** *Suspensión del contrato de trabajo. El contrato de trabajo se suspende:*

1. *Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.*
2. *Por la muerte del empleador, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.*
3. *Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o*

*económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes y siempre que además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de empleador o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes.*

*4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.*

*5. Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.*

*6. Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.*

*7. Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.*

*8. Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley.”*

*Así mismo con relación al reanude y a los efectos de la suspensión del contrato dispone:*

*“ARTÍCULO 2.2.30.6.9. Reanudación de trabajos suspendidos. Antes de reanudarse los trabajos suspendidos, en los casos previstos en los numerales primero, segundo y tercero del Artículo 2.2.30.6.8 del presente Decreto, el empleador deberá anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en que deban iniciarse, por medio de nota al Inspector del Trabajo o a la primera autoridad política del lugar de los trabajos y de aviso que publicará en un periódico de la región o en el Diario Oficial, y estará obligado a reponer en sus puestos anteriores a todos los trabajadores que se presentaren dentro de los tres días siguientes a la fecha fijada.”*

*“ARTÍCULO 2.2.30.6.10. Efectos de la suspensión. La suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios de ese lapso. y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el empleador del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hará perder el derecho a tales prestaciones.”*

De las normas anteriormente expuestas, el contrato laboral podrá suspenderse en aquellas situaciones indicadas en los numerales, con respecto a la reanudación de trabajos suspendidos como los efectos de la suspensión respectivamente señala que, el empleador deberá anunciarle al trabajador, la fecha en que debe reanudar sus labores, en cuanto a los efectos de la suspensión; el trabajador no tendrá que prestar sus servicios y el empleador no tendrá que pagar los salarios de este lapso. De acuerdo con las normas citadas, los efectos de la suspensión del contrato deben estar definidos en el contrato de trabajo, y/o el reglamento interno, y/o en la convención colectiva.

En caso que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: /eva/es/gestor-normativo, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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

Proyecto: Luis Fernando Nuñez.

Revisó. Jose Fernando Ceballos.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

1. "Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo."
2. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
3. Sentencia C-009 de 1994

---

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:21:38