



**Función Pública**

## Concepto 237481 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000237481\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000237481

Fecha: 06/07/2021 06:31:06 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: ENTIDADES- Reglamento Interno de trabajo. Radicación No. 20219000491082 de fecha 25 de Junio de 2021.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual realiza la siguiente consulta:

"a) ¿Se requiere adoptar un reglamento interno de trabajo o podríamos dar por cumplida la prescripción normativa, con base en las reglamentaciones internas ya existentes en materia laboral, teniendo en cuenta que la responsabilidad de sus servidores en materia disciplinaria es de ley, conforme a lo dispuesto en los Artículos 123 y 124 de la Constitución Política, en concordancia con lo establecido en la ley 734 de 2002 y las leyes que la modifiquen o deroguen?

b) En caso de ser necesaria la adopción de un Reglamento Interno de Trabajo, ¿a qué procedimiento de aprobación nos acogemos? Al dispuesto en el Artículo 2.2.30.5.3 del Decreto 1083 de 2015, o al referido en el Artículo 120 del Código Sustantivo de trabajo, en concordancia con el Artículo 22 de la ley 1429 de 2010 que lo modificó y teniendo en cuenta que dicha norma no es aplicable a los trabajadores oficiales de EPM E.S.P.?"

Me permito manifestarle lo siguiente:

El tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, con relación a las modalidades de vinculación con la administración pública, expresa 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 obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables".* (Subrayado fuera de texto)

Es importante destacar que los trabajadores oficiales se rigen por lo pactado en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva.

La Ley 6ª de 1945, aplicable a los trabajadores oficiales, dispone:

*“ARTÍCULO 1.- Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es por tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que éstas se sujeten, a horario, reglamentos o control especial del patrono.”*(...) (Subrayado fuera de texto)

*ARTÍCULO 2.- Ningún reglamento interno de trabajo tendrá validez en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, mientras no sea aprobado por las autoridades del ramo y debidamente publicado en la empresa.”* (Subrayado fuera de texto)

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, preceptúa:

*“ARTÍCULO 2.2.30.2.2 Elementos del contrato de trabajo. En consecuencia, para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos:*

- 1. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.*
- 2. La dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional.*
- 3. El salario como retribución del servicio. (Subrayado fuera de texto).*

*“ARTÍCULO 2.2.30.2.4 Régimen aplicable a los empleados públicos. No obstante lo dispuesto en los Artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración nacional, departamental o municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma”. (Subrayado fuera de texto).*

*“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". (Subrayado fuera de texto)*

*“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:*

- 1. Matrícula de aspirante; condiciones de admisión; aprendizaje, período de prueba, admisión definitiva, reglas para pasar de una calidad a otra.*
- 2. 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.*

3. *Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos no remunerados.*

4. *Salario mínimo, fijado por el Gobierno para la respectiva actividad.*

5. *Escalas de salarios aunque no se exprese la cuantía numérica de cada uno; diversas modalidades de remuneración; primas y bonificaciones; aumentos de salario en razón de antigüedad, si es el caso.*

6. *Períodos que regulan los pagos; lugar, día y hora de los pagos.*

7. *Prescripciones de orden, higiene y seguridad; tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los servicios médicos que la empresa suministre.*

8. *Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos laborales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.*

9. *Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes. Los cargos que habitualmente impliquen contacto directo con los obreros y facultad de darles órdenes directas, no podrán confiarse, sin previo permiso de los funcionarios del Trabajo, sino a quienes hablen castellano.*

10. *Obligaciones y prohibiciones peculiares para los trabajadores; escala de faltas; procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias; forma de aplicación de las sanciones.*

11. *Personas ante quienes deben presentarse los reclamos; tramitación de éstos; días y horas de reunión del comité de fábrica, si lo hay.*

12. *Prestaciones adicionales a las obligatorias legalmente en su caso.”.*

Conforme a lo anterior, las entidades que cumplan los presupuestos señalados en el Artículo 2.2.30.5.1 del Decreto 1083 de 2015, deberán crear el Reglamento Interno de Trabajo con base [en lo señalado en el Artículo 2.2.30.5.2](#) del mismo Decreto.

Se concluye entonces que están obligadas a tener Reglamento Interno de Trabajo las entidades oficiales de cualquier orden, que tengan el carácter de comerciales, industriales, agrícolas, ganaderas o forestales, el cual se deberá realizar con base en lo señalado en el [Artículo 2.2.30.5.2](#) del Decreto 1083 de 2015.

Finalmente, me permito indicarle que 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 imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Revisó: Jose Fernando Arroyave

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:18:39