



Función Pública

Concepto 389721 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000389721

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000389721

Fecha: 27/10/2021 03:17:15 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: TRABAJADORES OFICIALES. Contrato a término fijo. Prorroga. Radicado No. 20212060642522 de fecha 27 de septiembre de 2021.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta varios interrogantes relacionados con el contrato a término fijo de un trabajador oficial, me permito informar que a las mismas se le darán respuesta en el orden consultado.

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.

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

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

1. "Persona está vinculada a una Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios descentralizada del orden territorial, por medio de contrato a término fijo, es decir es trabajador oficial, sus renovaciones se rigen por el Decreto 1083 de 2015, con contrato del 1 de agosto de 2020 al 30 de agosto de 2021, y tiene el 3 de julio una licencia no remunerada por 15 días calendario, entonces, ¿el plazo para el cumplimiento del periodo anual del contrato se extiende a 15 de septiembre de 2021?"

Se precisa que los trabajadores oficiales se vinculan mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que prestan, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales. El régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo. De igual forma y en caso de que no se acuerde entre las partes aspectos básicos de la relación laboral, es posible acudir a la Ley 6 de 1945 y al Título 30 del Decreto 1083 de 2015. Siendo así, el Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª de 1945, fue compilado en el Decreto 1083 de 2015, que sobre la suspensión del contrato de trabajo para un trabajador oficial, indica:

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

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

(...)

(Decreto 2127 de 1945, art. 44)

"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 presenten 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.

(Decreto 2127 de 1945, art. 46)

De las normas anteriormente expuestas, el contrato laboral podrá suspenderse en aquellas situaciones indicadas en los numerales citados anteriormente 2.2.30.6.8, 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.

Ahora bien, como el trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo permite la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, las cuales están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales, como la convención colectiva, el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo si los hay, y por lo no previsto en ellos, por la Ley 6 de 1945 y el Decreto 1083 de 2015.

Así las cosas y en criterio de esta Dirección Jurídica, 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. Ahora bien, el término del contrato a término fijo por regla general expira en el plazo de la duración pactada.

2. “Si el patrono le otorga vacaciones y no se cumple el periodo sino hasta el 15 de septiembre de 2021, se entiende que cumple el 30 de agosto de 2021, por lo anterior, ¿se afecta para la liquidación de estas prestaciones, proporcionalmente las bases tomadas para el cálculo de dicha liquidación?”

Me permito informar que al presente se le ha dado respuesta en el numeral primero.

3. “Los plazos de renovación automática del contrato establecido en el Decreto 1083 de 2015, se ven afectados, es decir las nuevas renovaciones después del cumplimiento del año (si fuere a 15 de septiembre de 2021) se entiende va de 6 meses en 6 meses, pero a partir de esta nueva fecha (15 de septiembre de 2021)”

El Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6ª de 1945, fue compilado en el Decreto 1083 de 2015, que sobre la prórroga del contrato de trabajo para un trabajador oficial, indica:

ARTÍCULO 2.2.30.6.2 Contrato por tiempo determinado. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente.

(Decreto 2127 de 1945, art. 38 concordado con el art. 2 de la Ley 64 de 1946 el cual modificó el ARTÍCULO 8 de la Ley 6 de 1945)

“ARTÍCULO 2.2.30.6.7. Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.” (subrayado y negrilla nuestra)

Por lo anterior, si en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo no se estableció nada respecto a la prórroga del contrato, se aplicará lo señalado en el Decreto 1083 de 2015. Deberá el consultante revisar el contrato de trabajo que suscribió con la empresa de servicios públicos, la convención colectiva o el pacto colectivo, laudo arbitral o reglamento interno de trabajo, si los hubiere, y verificar si se estipuló o no lo relacionado con la prórroga del contrato y de manera específica, si en ellos se remitió a lo señalado en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. Sólo en este evento será aplicable este precepto, pues se consideraría incluido en su contrato laboral.

4. ¿Qué otros cambios afectan la vinculación del trabajador oficial con la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios?

Me permito reitera que este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/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,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Lucianny G

Revisó: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:26:47