



Función Pública

Concepto 076371 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000076371

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000076371

Fecha: 15/02/2022 09:22:12 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Entes Universitarios Autónomos. Radicación No. 20229000046712 de fecha 25 de Enero de 2022.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual realiza la siguiente consulta:

“en el caso puntual de las Universidades Públicas, como deben realizarse los incrementos para: trabajadores oficiales (sin acuerdo previo en pliego de peticiones), catedráticos y ocasionales, tiempo completo y medio tiempo, contratistas administrativos que ya laboraban con la entidad a diciembre de 2021.

Requiero igualmente conocer sobre el ajuste de las tablas de viáticos, a quienes aplica, de los anteriormente mencionados, el pago de prima de carestía, subsidio de alimentación, bonificación por servicios prestados. Por último y no menos importante, se establece que los únicos facultados para conceptuar en materia salarial es el DAFP, quien determine ajustes que no corresponden a lo establecido en la ley, estará prevaricando?, usurpando funciones amén de su posición decisoria en la institución?”

Me permito manifestarle lo siguiente:

Frente a la relación laboral del trabajador oficial, el Decreto [1083](#) de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece:

“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.”

(Decreto 2127 de 1945, art. 1)

(...)

“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:

Lugar y fecha del contrato.

Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del empleador.

Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.

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

Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso.

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.

Si se trata o no de un contrato a prueba. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.

Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.”

(Decreto 2127 de 1945, art. 17)

(...)

“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 con las disposiciones transcritas, el trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, entendiéndose por tal, 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.

Además de lo acordado en el contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 2.2.30.3.5. del Decreto 1083 de 2015, el trabajador oficial se rige por las cláusulas de la convención colectiva o fallos arbitrales respectivos, pacto colectivo y las normas del reglamento interno de la Empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador, lo que permite a las partes discutir las condiciones laborales aplicables, sin desconocer normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales para los trabajadores oficiales. 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, al Decreto 1083 de 2015, el Decreto-ley 1045 de 1978, y demás normas que los modifiquen o adicionen en lo pertinente.

En virtud de lo anotado, 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. En consecuencia, a fin de determinar el monto de incremento salarial para los trabajadores oficiales resulta importante remitirse en primera instancia a lo pactado sobre el particular en los instrumentos señalados. Si nada se ha establecido sobre el tema, atendiendo a la protección constitucional del derecho al trabajo que se traduce entre otros, en el derecho a una remuneración mínima vital y móvil contemplada en el artículo 53 de este ordenamiento, de orden público y de naturaleza irrenunciable, se considera por parte de esta Dirección jurídica que todo empleado ya sea del sector público o privado, empleado público o trabajador oficial, tiene derecho al menos a un incremento salarial anual.

Frente a su último interrogante, en relación con la definición de las consecuencias de las conductas asumidas por los servidores públicos que desconozcan lo establecido en el artículo 35 de la Ley 734 de 2002, debe precisarse que este Departamento Administrativo no está facultado para emitir un pronunciamiento al respecto, de conformidad con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, por lo que se sugiere elevar su petición sobre este particular ante la Procuraduría General de la Nación.

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 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

Reviso: Harold Herreño.

Aprobó. Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:21:29