



Función Pública

Concepto 213591 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000213591

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000213591

Fecha: 09/06/2022 05:43:24 p.m.

Bogotá D.C.

REF: RETIRO DEL SERVICIO. Trabajador Oficial. RAD. 20222060184042 del 02 de mayo de 2022.

En atención al oficio de la referencia, el cual fue remitido por parte del Ministerio del Trabajo, mediante el cual informa «Soy viuda, con dos menores hijos de mi difunto esposo; si con el tiempo rehago mi vida con otra pareja, pierdo la condición de madre cabeza de familia a sabiendas de que la nueva pareja no tiene la responsabilidad económica, emocional entre otras de mis menores hijos? esta causal puede ser viable para que en la entidad en la que laboro como trabajador oficial termine mi contrato laboral?.» me permito informarle que a través de concepto No. 20216000298761 del 13 de agosto de 2021, del cual envié copia, se resolvieron sus interrogantes, señalando:

«(...) El trabajador oficial se vincula mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que 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.

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 pliego de peticiones y la suscripción de convenciones colectivas o pactos colectivos, los cuales hacen parte de su contrato de trabajo. Por tal razón, los trabajadores oficiales se rigen por dicho contrato, 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, el Título 30 del Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 1919 de 2002 en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere.

Ahora bien, frente a la protección especial contemplada en el Decreto 1083 de 2015, Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, así:

«ARTÍCULO 2.2.12.1.2.1 Destinatarios. No podrán ser retirados del servicio las madres o padres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 2.2.11.3.1.1 del presente decreto.»

Conforme a la normativa en cita, la ley ha otorgado un amparo especial a los empleados públicos que se encuentren en situación especial de protección; no obstante, dicho beneficio no es absoluto, en la medida en que, para efectos de acceder al beneficio, el servidor público debe demostrar tal condición, y la entidad, deberá verificar que así sea.

Finalmente, en cuanto a su inquietud de cómo podría evitar su posible despido y si el Ministerio de Trabajo debe dar permiso para despedirla, de

conformidad con el Decreto 430 ibidem, este Departamento Administrativo no tiene competencia para intervenir en situaciones particulares de las diferentes entidades. Para el efecto será la propia entidad pública, la facultada para atender su solicitud, dado que es quien conoce de manera detallada su relación laboral, y en tal sentido, es la llamada a absolver los planteamientos formulados.»

Ahora bien, en relación con la consulta que se atiende, sobre la terminación del contrato de trabajo de trabajador oficial, en términos generales el Decreto 1083 de 2015, establece:

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

Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.

Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.

Por mutuo consentimiento.

Por muerte del asalariado.

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 3o. 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.

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.

Por sentencia de autoridad competente.

“ARTICULO 47. El contrato de trabajo termina:

ARTÍCULO 2.2.30.6.12. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del empleador:

El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión.

Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.

Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.

Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.

El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y

Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

Por parte del trabajador:

El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.

Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud.

Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.

Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones."

ARTÍCULO 2.2.30.6.13. *Terminación con previo aviso. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:*

Por parte del empleador:

La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato.

La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.

La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el empleador quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.

Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

La inexecución por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.

La exigencia del empleador sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.

Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

ARTÍCULO 2.2.30.6.14. *Reserva de la facultad para terminar el contrato. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período.*

ARTÍCULO 2.2.30.6.15. *Pago de salarios e indemnización por terminación. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.»*

De conformidad la normativa en cita, la desvinculación del trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el reglamento interno y la normativa citada. Así las cosas, la entidad deberá acudir a los anteriores instrumentos para dar por terminada la relación laboral de un trabajador oficial.

Es decir, que taxativamente se señala las causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de un trabajador oficial, y dentro de este marco legal deberá proceder la entidad.

Con 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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Adjunto copia Concepto [20216000298761](#) del 13 de agosto de 2021

Proyectó: Luz Rojas

Revisó: Harold Israel Herreño

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:23:38