Función Pública

# Concepto 213491 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

*20236000213491*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000213491

Fecha: 01/06/2023 10:05:55 a.m.

Bogotá D.C

REFERENCIA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Trabajador oficial. Radicación No. 20232060301342 de fecha 24 de Mayo de 2023.

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

" ¿La estabilizad laboral reforzada con ocasión de la vulnerabilidad de un trabajador por estar a menos de tres años de cumplir la edad de la pensión de vejez, teniendo ya las 1300 semanas cotizadas, se puede predicar para terminaciones sin justa causa de contrato laboral a término fijo, en empresas de economía mixta que se rigen sus actos por el derecho privado?

- ¿La estabilizad laboral reforzada con ocasión de la vulnerabilidad de un trabajador por estar a menos de tres años de cumplir la edad de la pensión de vejez, teniendo ya las 1300 semanas cotizadas, se puede predicar para terminaciones sin justa causa de contrato laboral a término indefinido, en empresas de economía mixta que se rigen sus actos por el derecho privado??

- ¿La estabilidad laboral reforzada con ocasión de la vulnerabilidad de un trabajador oficial de empresa industrial y comercial del estado, por estar a menos de tres años de cumplir la edad de la pensión de vejez, teniendo ya las 1300 semanas cotizadas, puede predicarse de terminaciones de contrato a término indefinido sometidos a plazos presuntivo de 6 meses, en donde se aplique simplemente esa condición del contrato??

- ¿Cuáles son los mecanismos judiciales y administrativos que tienen las personas que tienen para hacer valer la estabilidad laboral reforzada de los tipos de casos consultados?"

Me permito manifestarle:

Es oportuno señalar en primer lugar que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, 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.

No obstante, lo anterior, a modo de orientación general frente a su tercer interrogante, en relación con las condiciones de trabajo de los trabajadores oficiales, este Departamento Administrativo ha sido consistente al manifestar que, a diferencia de los empleados públicos, los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración, que les permite negociar sus condiciones laborales. Sobre el particular, el tratadista Diego Younes Moreno, en su libro Derecho Administrativo Laboral, 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".* (Subrayas fuera del texto)

De lo anterior y lo dispuesto en la norma legal sobre la materia, se deduce que el tipo de vinculación de los trabajadores oficiales es de carácter contractual; es decir que, las condiciones laborales de los trabajadores oficiales se establecen en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o pacto colectivo y lo no dispuesto en estos instrumentos se atenderá lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945 y

el Decreto 1083 de 2015.

Así las cosas, se considera que, tratándose de trabajadores oficiales, la modalidad de vinculación es la contractual laboral, que 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, en ese sentido, es posible que en las causales de terminación de un contrato laboral se encuentren determinados en el reglamento interno de trabajo, en convenciones colectivas, pactos colectivos o contrato de trabajo.

En cuanto a la terminación de los contratos laborales el Decreto 1083 de 2015, señala:

"ARTÍCULO 2.2.30.6.11 *Terminación del contrato de trabajo.* El contrato de trabajo termina: 1. 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 3. 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."
De lo anterior, se puede concluir que el contrato de trabajo terminara por las causales anteriormente mencionadas dentro de las cuales está la de expiración del plazo pactado o presuntivo.

Ahora bien, como la modalidad de vinculación de los trabajadores oficiales es contractual, les permite discutir las condiciones laborales aplicables con el empleador, en criterio de esta Dirección Jurídica resulta procedente aplicar las cláusulas fijadas en el contrato y en la convención colectiva, términos pactados entendido como un instrumento regulatorio de la relación laboral de este tipo de servidores públicos, por lo que se deberá acudir a lo señalado en dichos instrumentos para verificar la procedencia de la terminación del contrato

Por otra parte, sus dos primeros interrogantes por considerar que se trata de un tema de competencia del Ministerio del Trabajo de conformidad con el artículo 8 del Decreto 4108 de 2011 se remitirán pues este Departamento Administrativo no tiene competencia para dar un pronunciamiento de esas situaciones.

Ahora bien, frente a su ultimo interrogante como se menciono al comienzo del presente concepto de conformidad con el Decreto 430 de 2016, 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.

Por esta razón, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, o seguimiento, ni señalar los procedimientos o las implicaciones legales derivadas de sus actuaciones.

Finalmente, se indica 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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

*Fecha y hora de creación: 2024-07-27 07:18:47*