



## Concepto 8201 de 2017 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*2017600008201\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2017600008201

Fecha: 17/01/2017 02:39:56 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: RETIRO DEL SERVICIO. Terminación del contrato de trabajo de un trabajador oficial por tener varias sanciones disciplinarias. CONVENCIÓN COLECTIVA. ¿Resulta procede que la convención colectiva contemple la prescripción de antecedentes disciplinarios en doce meses cuando la ley lo señala en 5 años? RAD.: 20162060307532 de fecha 5 diciembre de 2016.

En atención al oficio de la referencia, atentamente me permito dar respuesta a sus consultas en los siguientes términos:

1.- Frente a su primera pregunta relacionada con la posibilidad de dar por terminado un contrato laboral de un trabajador oficial vinculado en una empresa de servicios públicos domiciliarios por haber sido objeto de varias sanciones disciplinarias, le informo que el trabajador oficial se vincula a la administración mediante un contrato de trabajo el cual regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables, que están regidas por normas especiales que consagran un mínimo de derechos laborales.

En ese sentido, es importante señalar que el régimen laboral de los trabajadores oficiales se ceñirá a lo establecido en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo 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 lo dispuesto en la Ley 6 de 1945, al Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifican o adicionan.

Frente a la terminación del contrato de trabajo, 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.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. 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.
7. 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.
8. Por sentencia de autoridad competente.”

De conformidad con lo anterior, la desvinculación del trabajador oficial se rige por las disposiciones convenidas en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el reglamento interno y las normas citadas anteriormente.

En ese sentido, se considera procedente que la administración revise las causales de terminación previstas en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, el pacto colectivo o en la convención colectiva y las normas citadas con el fin de determinar la procedencia de terminar el contrato laboral por el hecho de que un trabajador haya sido objeto de varias sanciones disciplinarias.

2.- De otra parte, frente a su consulta si procede que una convención colectiva contemple la prescripción de antecedentes disciplinarios en doce (12) meses cuando la ley la fija en cinco (5) años, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en concepto con Radicación 763 de 1995, Consejero Ponente: Luis Camilo Osorio Isaza, se pronunció sobre la aplicación del Código Disciplinario Único a trabajadores oficiales amparados por convenciones colectivas de trabajo, que contienen regulaciones diferentes sobre iguales o similares asuntos de índole disciplinario, en el cual se dispuso:

*“(…) es de aplicación prevalente respecto de trabajadores oficiales amparados por convenciones colectivas de trabajo en cuyos textos se incluyan aspectos de índole disciplinaria. Cualquier disposición sobre cuestiones disciplinarias, incluida en convenciones colectivas de trabajo y que sea contraria a la Ley, no debe ser aplicada porque prima la ley.*

*Las convenciones colectivas de trabajo no pueden incorporar asuntos de carácter disciplinario, salvo que se trate de materias relacionadas con el reglamento interno, y siempre que no sean contrarias a la Ley. Las convenciones de trabajo, de acuerdo con la respuesta anterior, pueden incorporar materias propias de los reglamentos internos, que no estén previstos en el régimen disciplinario legal. La contradicción entre la convención colectiva de trabajo y la ley, sobre asuntos disciplinarios, se resuelve en favor de la ley, sin que sea menester proceso administrativo o judicial para el efecto. El principio de favorabilidad, es propio para resolver una contradicción entre leyes; no entre una convención y la ley disciplinaria, porque en este evento prevalece la ley. Autorizada su publicación con oficio número 058 de 11 de enero de 1996”.* (Subrayando fuera del texto)

De acuerdo con lo dispuesto por el Consejo de Estado, las convenciones de trabajo pueden incorporar materias propias de los reglamentos internos, que no estén previstos en el régimen disciplinario legal.

Dispuso esta corporación que la contradicción entre la convención colectiva de trabajo y la ley, sobre asuntos disciplinarios, se resuelve en favor de la ley, toda vez que el principio de favorabilidad es propio para resolver una contradicción entre leyes y no entre una convención y la ley disciplinaria, porque en este evento prevalece la ley.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, no es procedente que un artículo de una convención colectiva disponga la prescripción de antecedentes disciplinarios en doce (12) meses, cuando la ley lo contempla en cinco (5), toda vez que como lo estableció el Consejo de Estado toda contradicción entre la convención colectiva de trabajo y la ley sobre asuntos disciplinarios, se resuelve en favor de la ley.

Para mayor información al respecto, le informo que a través de la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo”, podrá consultar más de 3000 conceptos emitidos por la Dirección Jurídica en temas de su competencia.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

MONICA LILIANA HERRERA MEDINA

Asesora con funciones de la Dirección Jurídica

Ernesto Fagua/MLH/GCJ

600.4.8.

---

Fecha y hora de creación: 2025-01-04 23:17:23