



Función Pública

Concepto 118951 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000118951

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000118951

Fecha: 15/04/2019 07:14:02 p.m.

Bogotá D.C.

REF: TRABAJADORES OFICIALES. Contrato de trabajo. RAD. 20199000081162 del 4 de marzo de 2019.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si puede terminar los contratos de trabajo a trabajadores oficiales y posteriormente contratarlos nuevamente, considerando que se están modificando las funciones de la planta de personal de la entidad, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que los trabajadores oficiales se vinculan mediante contrato de trabajo, cuyas condiciones en cuanto a modo, lugar, tiempo de duración, remuneración, entre otros aspectos, son establecidas de común acuerdo entre la Entidad y el trabajador y complementadas con lo previsto en los respectivos reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas y en ausencias de dichos instrumentos, se tendrá en cuenta lo señalado en la Ley 6ª de 1945 y el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

Sobre el particular, el Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", respecto a los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales, señala:

"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 aquella cierta remuneración." (Se subraya).

"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:

(...)

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

(...).”

“ARTÍCULO 2.2.30.6.6 *Revisión del contrato*. Todo contrato de trabajo será revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones corresponderá a la justicia del trabajo decidir sobre ellas. Entretanto, los contratos, pactos, convenciones o fallos arbitrales existentes, seguirán en todo su vigor.”

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

(...)

4. Por mutuo consentimiento.

(...)”

“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.”

De acuerdo con los textos legales transcritos, y respecto a las preguntas efectuadas, esta Dirección Jurídica considera:

1. El contrato de trabajo incluye las actividades que el trabajador debe realizar, pues, como lo señala la norma, debe contener la determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y el lugar en que hayan de prestarse. En tal virtud, no es procedente modificar unilateralmente las funciones del trabajador, pues lo pactado en el contrato de trabajo obliga tanto a éste como al empleador.

2. Tampoco es procedente terminar el contrato de trabajo por cambio en el manual de funciones, pues la terminación del mismo sólo procede por las causales señaladas en la Ley y aquella no constituye una de las causales.

3. No es aplicable al caso en estudio la revisión del contrato contenida en el artículo 2.2.30.6.6, pues ésta sólo procede cuando sobrevienen imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. La modificación del manual de funciones de la entidad, no se ajusta a esta descripción

4. La modificación y la terminación de un contrato, podrá efectuarse tan sólo por la concurrencia de voluntades entre el empleador y el trabajador. Si existe este acuerdo, podrán modificarse las condiciones del mismo, siempre y cuando no se lesionen los derechos mínimos del trabajador.

En caso de que requiera mayor información sobre las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, en el link “Gestor Normativo”: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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,

JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (E)

Elaboró: Claudia Inés Silva

Revisó: José Fernando Ceballos

121602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-02 13:57:40