



Función Pública

Concepto 380371 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000380371

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000380371

Fecha: 06/12/2019 03:56:38 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEOS- Contrato Prorroga No.20199000366252 de fecha 06 de Noviembre de 2019.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta si al aplicar varias ampliaciones a un contrato a término fijo hace que se convierta a término indefinido, cuál sería el número máximo de ampliaciones o prorrogas al contrato inicial, en caso de realizar tres prorrogas es posible que las sucesivas sean por plazos inferiores a un año, si dichas prorrogas generan algún tipo de estabilidad laboral y por ultimo si el retiro definitivo por vencimiento de la última prórroga con su respectivo preaviso viola la protección legal de los empleados, me permito manifestarle lo siguiente:

Es pertinente aclarar que en su consulta hace referencia a un contrato a término fijo pero se precisa que el tipo de contrato de trabajo de los trabajadores oficiales de acuerdo con el Decreto [1083](#) de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.", establece que puede celebrarse bajo las siguientes modalidades:

- Por tiempo determinado,

- Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada,

- Por tiempo indefinido, o

- Para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Por lo tanto para dar respuesta a su solicitud se tomara el contrato de trabajo determinado y no el contrato a término fijo que indicaba.

De igual forma, el Decreto 1083 de 2015 señala que:

“ARTÍCULO 2.2.30.6.2 Contrato por tiempo determinado. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente.

(...)

ARTÍCULO 2.2.30.6.7 Prórroga del contrato. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.”(Negrilla nuestra)

De conformidad con lo expuesto, y para el caso objeto de consulta, el contrato de trabajo por tiempo determinado puede ser renovado indefinidamente cuando se cumple el término inicialmente pactado en ese sentido, un contrato por tiempo determinado no se convierte en uno a término indefinido así haya sido prorrogado por varios años. Esta última situación no le genera derechos adquiridos al trabajador.

Ahora bien la prórroga que deberá constar por escrito, pero en caso en que el trabajador continúe prestando sus servicios sin que se realice la renovación por escrito se considerará prorrogada por término indefinido por periodos de seis meses, es decir, de seis en seis meses.

No obstante lo anterior, es necesario precisar que el artículo 293 del Decreto Ley 1333 de 1986, establece que las relaciones con los trabajadores oficiales, se regula por la ley, las cláusulas del respectivo contrato y la convención colectiva de trabajo, si la hubiere.

La Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral - en sentencia del 1º de marzo de 2005, manifestó:

“(…). Ahora bien, como por regla general las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores oficiales no se someten al C.S.T. en su parte de Derecho Individual de Trabajo (arts. 3º, 4º, 491 y 492), infiérese necesariamente que, en principio, no es extensible la protección consagrada en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965..., a los trabajadores oficiales, vinculados a las distintas entidades del estado por un vínculo contractual – laboral, a menos que exista norma legal que expresamente disponga lo contrario. (...)”.

Por otra parte el Decreto 1083 de 2015 frente a la terminación del contrato de los trabajadores oficiales establece:

“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 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.

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 lo citado anteriormente concluimos que el contrato de trabajo puede terminar por expiración del plazo pactado o presuntivo, por la realización de la obra contratada aunque el plazo estipulado fuera mayor, por la ejecución del trabajo accidental, por mutuo consentimiento, por muerte del asalariado, por liquidación definitiva de la empresa, por decisión unilateral en los casos previsto en los artículos subsiguientes y por sentencia de autoridad competente.

Con fundamento en las normas y jurisprudencia transcritas, se infiere que los trabajadores oficiales en materia de relaciones laborales, deberán regirse por lo estipulado en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, la convención colectiva, si la hay, por la Ley 6ª de 1945 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas complementarias sobre la misma.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica, la respuesta a sus preguntas será de la siguiente manera:

1. Un contrato suscrito por tiempo determinado, luego de varias prorrogas, no se convierte en un contrato indefinido debido a que puede ser renovable indefinidamente.

2. El contrato por tiempo determinado no tiene un máximo de prorrogas y puede ser prorrogado el número de veces que sea necesario.

3 Las prórrogas del contrato de trabajo de manera escrita será por el término que convengan la administración y el trabajador ahora en el evento que dicho contrato no se prorroga por escrito, se considerará prorrogada por término indefinido por periodos de seis meses, es decir, de seis en seis meses.

4. Por lo anteriormente analizado el contrato de trabajo del trabajador oficial que ha sido prorrogado por varios años sigue con los mismos derechos y no genera derechos adquiridos o estabilidad laboral.

5. El retiro del trabajador oficial por expiración del plazo pactado de la última prórroga no se considera que viola los derechos del trabajador ya que es una de las razones por las que se puede terminar un contrato de trabajo como se dejó indicado anteriormente.

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

Revisó: Jose Fernando Arroyave

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:24:28