



Concepto 264811 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000264811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000264811

Fecha: 18/06/2020 03:27:05 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: TRABAJADORES OFICIALES. Terminación de la relación legal. ¿Es procedente enviar un preaviso para dar terminación de un contrato de trabajo, cuando la trabajadora oficial se encuentra incapacitada? RAD.: 20209000194632 del 20 de mayo de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si es procedente enviar un preaviso para dar terminación de un contrato de trabajo, cuando la trabajadora oficial se encuentra incapacitada, me permito indicar lo siguiente:

Inicialmente 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.", 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 tomará como contrato de trabajo determinado y no como 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, 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 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 de 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 el régimen para las personas vinculadas por contrato, es el estatuto del trabajador oficial, que se le aplica durante todo el tiempo de permanencia; su desvinculación se rige por las cláusulas pactadas por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral, el reglamento interno de trabajo y en lo que no se hubiere pactado, por las disposiciones establecidas en la Ley 6 de 1945¹ y en el Decreto 1083 de 2015².

Con relación a la terminación del contrato de trabajo, el artículo 2.2.30.6.13 del Decreto 1083 de 2015, 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.

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:

1. 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.
2. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.

4. 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.

5. 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.

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

Por parte del trabajador:

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

2. 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.

3. 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".

De acuerdo a la normativa anterior, una de las formas de terminar el contrato laboral, es por la expiración del plazo pactado; por otro lado, también debe resaltarse que el preaviso procede cuando el empleador o el trabajador decidan terminar el contrato de trabajo de manera unilateral, por escrito, con base en las casuales que se han dejado indicadas.

Por lo tanto, y atendiendo puntualmente su consulta, se concluye que el contrato por tiempo determinado, será finalizado cuando se cumpla el plazo pactado por las partes y se prorrogará únicamente, si el trabajador continua prestando sus servicios con el consentimiento expreso o tácito del empleador, después de la expiración del plazo inicialmente acordado; no obstante, el empleador podrá comunicar al trabajador, de la terminación del contrato, bien sea por la expiración del plazo contratado, o por las causales antes descritas para dar el preaviso, en todo caso, se considera que por tratarse de un contrato por tiempo determinado, al cumplirse el tiempo allí previsto, el empleador puede terminar la relación laboral, independientemente si el trabajador se encuentra incapacitado o no.

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 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

Proyectó: Nataly Pulido.

Revisó y Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.
 2. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:12:12