



**Función Pública**

## Concepto 21631 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000021631\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000021631

Fecha: 29-01-2019 09:44 am

Bogotá D.C.

REF: EMPLEOS. Terminación contrato de trabajo. RAD: 20189000348472 del 18/12/2018

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual solicita concepto en relación a un caso particular y concreto relacionado con la terminación unilateral de un contrato de trabajo, me permito manifestarle:

En primer lugar, es importante precisar que las competencias relativas a establecer las directrices jurídicas para la aplicación de las normas por parte de la entidad y demás organismos y entidades de la administración pública en materia de régimen de administración de personal se formaliza, entre otros, a través de conceptos jurídicos, que guardan directa relación con la interpretación general de aquellas expresiones que ofrezcan algún grado de dificultad en su comprensión o aplicación, sin que tales atribuciones comporten, de manera alguna, la definición de casos particulares que se presenten al interior de las diferentes entidades.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Ahora bien, atendiendo lo informado en su escrito, consideramos oportuno señalar la normativa que rige en lo relativo a los contratos individuales según el Decreto 1083 de 2015, "Único reglamentario del sector función", así:

**ARTÍCULO 2.2.5.1. Objeto.** El presente Título tiene por objeto reglamentar el régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial.

**PARÁGRAFO.** Las disposiciones contenidas en el presente Título no son aplicables a los trabajadores oficiales, quienes se rigen en su relación

laboral por su contrato de trabajo, convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.30.6.1. *Duración del contrato.* El contrato de trabajo puede celebrarse 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.

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. (subraya 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, 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 prorrogado por término indefinido por periodos de seis meses, es decir, de seis en seis meses.

Con fundamento en lo anteriormente transcrito, 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.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Mercedes Avellaneda.

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2025-08-01 03:15:59*