



**Función Pública**

## Concepto 24971 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20156000024971\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000024971

Fecha: 16/02/2015 11:14:07 a.m.

Bogotá D.C.

REF: VARIOS. Renovación de contratos a término fijo de los Trabajadores Oficiales. Radicado: 2015206001176-2 del 22 de Enero de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

### PLANTEAMIENTO JURIDICO

- 1.- ¿Los contratos de trabajo a término fijo de los trabajadores oficiales mutan su naturaleza en el caso que la entidad pública no los renueve por escrito?
- 2.- ¿Qué implicaciones tiene para entidad el no renovar por escrito los contratos a término fijo de sus trabajadores oficiales?
- 3.- ¿Cuáles son las causales de despido de un trabajador oficial?
- 4.- ¿En el caso que un trabajador oficial no se presente a laborar por el término de dos días y al tercer día se presenta sin manifestar las causas por las cuales no se presentó a laborar, se le puede dar por terminado el contrato?
- 5.- ¿Los contratos a término fijo que se renuevan por escrito deben liquidarse?

### FUENTES FORMALES Y ANALISIS

Para abordar el planteamiento jurídico es pertinente realizar un análisis de la Ley 6 de 1945, el Decreto 2127 de 1945, la Ley 909 de 2004, el

Decreto 188 de 2004 y la Ley 734 de 2002.

1.- En atención al primer interrogante de su consulta, referente a establecer si muta la naturaleza a contrato indefinido, en el caso que una entidad pública no renueve por escrito un contrato laboral a término fijo, me permito indicarle que el Decreto 2127 de 1945, “Por el cual se reglamenta la ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.” establece:

*“ARTICULO 43.- El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones (SIC), por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, 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 patrono, 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.”*

De acuerdo con la anterior norma, si cumplido el plazo estipulado en un contrato individual de trabajo, el trabajador continua prestando sus servicios a la entidad con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por períodos de seis meses en seis meses.

Así las cosas, es viable indicar que en el caso que se cumpla un contrato de trabajo a término fijo y el mismo no sea renovado por escrito, se entenderá que se renueva por períodos de seis meses en seis meses, sin que por ese hecho mute su naturaleza; es decir, continua siendo un contrato a término fijo.

2.- En atención a la segunda parte de su escrito, referente a establecer las implicaciones para la entidad por el hecho de no renovar por escrito los contratos a término fijo de sus trabajadores oficiales, me permito manifestarle que dentro de las funciones asignadas a este Departamento, principalmente las contenidas en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 188 de 2004 y sus modificaciones, no se evidencia una norma que lo faculte para determinar la responsabilidad de los empleados públicos, dicha competencia ha sido asignada a los Jueces de la República, en el marco de un proceso judicial.

No obstante lo anterior, es viable indicar que el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, arriba transcrito contempla la posibilidad para que en el caso que la prórroga al plazo del contrato fijo celebrado por tiempo determinado no se estableciere por escrito y el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, 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 en seis meses.

3.- En atención a su tercer interrogante, referente a establecer las causales de despido de un trabajador oficial, me permito manifestarle que el artículo 19 del Decreto 2127 de 1945 consagra que las relaciones laborales de los trabajadores oficiales se rigen por lo dispuesto en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva en el evento que exista, en su defecto por lo estipulado en la Ley 6 de 1945 o en el Decreto 2127 del mismo año.

Así las cosas, es viable indicar que en el caso que las causales de terminación de la relación laboral no hayan sido determinadas en los anteriores instrumentos, se considera que es viable acudir a lo dispuesto en los artículos 47 y siguientes del Decreto 2127 de 1945, las cuales establecen:

*“ARTICULO 47.- El contrato de trabajo termina:*

*a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo;*

*b. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.*

*c. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;*

*d. Por mutuo consentimiento;*

*e. Por muerte del asalariado;*

*f. 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 ordinal 3o. del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.*

*g. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50*

*h. Por sentencia de autoridad competente.*

**ARTÍCULO 48.-** *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:*

*Por parte del patrono:*

*1o. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;*

*2o. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.*

*3o. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.*

*4o. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas;*

*5o. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;*

*6o. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;*

*7o. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y*

*8o. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se signa las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.*

*Por parte del trabajador:*

*1o. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo;*

*2o. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;*

*3o. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas,*

*4o. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud;*

*5o. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono en sus herramientas o útiles de trabajo.*

*6o. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 26 y 27, o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos siempre que el hecho esté debidamente comprobado.*

**ARTICULO 49.-** *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 patrono:*

*1o. 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;*

*2o. La sistemática inexecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;*

3o. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;

4o. 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;

5o. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el patrono quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.

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

Por parte del trabajador:

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

2o. La exigencia del patrono sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;

3o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

**ARTICULO 50.-** 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.”

4.- En atención a su cuarto interrogante, referente a establecer si en el caso que un trabajador oficial no se presente a laborar por el término de dos días y al tercer día se presenta sin manifestar las causas por las cuales no se presentó a laborar, se le puede dar por terminado el contrato de trabajo y cuánto tiempo tiene la administración para tomar la decisión del caso, me permito manifestarle:

En armonía con la respuesta del numeral anterior, se indica que las relaciones laborales de una entidad o empresa y los trabajadores oficiales se rigen por lo dispuesto en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva en el evento que exista, o en su defecto por lo estipulado en la Ley 6 de 1945 o en el Decreto 2127 del mismo año.

Así las cosas, es viable indicar que en el caso que en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo o en la convención colectiva no se haya regulado las sanciones por faltas a las obligaciones del trabajador, se considera viable que el interesado acuda a lo dispuesto en el artículo 35 del Decreto 2127 de 1945 y a lo dispuesto en la Ley 734 de 2002 “Código Disciplinario Único”.

5.- En atención a su quinto interrogante, referente a establecer si es necesario que cada vez que se cumpla el plazo de terminación de un contrato a término fijo, se liquide dicho contrato, me permito manifestarle que la liquidación del contrato de trabajo deberá realizarse una vez se termine la relación laboral; es decir, que no es necesario que se liquide un contrato a término fijo que se renueva por escrito o en forma automática.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:29:51