



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20146000109861
Fecha: 15/08/2014 02:33:43 p.m.

Bogotá D.C.

Señora
DIANA IBETH PEA ANGARITA
E-mail: dianibethpa@hotmail.com

Referencia: **RETIRO DEL SERVICIO**. ¿En un contrato individual de trabajo a término fijo de seis (6) meses, es viable terminarlo mediante preaviso, si no se va a prorrogar? Radicación No. 20149000109272 del 22 de julio de 2014.

Cordial saludo señora Diana:

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta si con el fin de dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador oficial que se estipuló por un término fijo de seis meses, se debe dar preaviso al trabajador, me permito informarle lo siguiente:

El régimen para los trabajadores oficiales es el estatuto del trabajador oficial, que se le aplica durante todo el tiempo de permanencia; su desvinculación se rige por la convención colectiva, si la hubiere y por la legislación correspondiente a la contratación oficial, contenida en la Ley 6ª de 1945, el Decreto 2127 del mismo año; es decir que los contratos de trabajo de los trabajadores oficiales no se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo sino por las normas especiales citadas, las cláusulas del respectivo contrato y la convención colectiva de trabajo, si la hubiere.

El Decreto 2127 de 1945, "por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general", señala:

"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.*

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a tí"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: webmaster@dafp.gov.co

NTGCP 1000:2009
ISO 9001:2008
BUREAU VERITAS
Certification



#6272130740124



A su vez, el artículo 43 del citado decreto estipula:

“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, por periodos 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 periodos de seis meses.** (Negrilla fuera del texto).

De conformidad con lo anterior, la desvinculación del trabajador oficial se rige por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el reglamento interno y las normas citadas anteriormente. A diferencia de los contratos por tiempo indefinido, en los de término fijo el acuerdo extintivo se concibe desde el mismo instante en que los contratantes han consolidado el acuerdo de voluntades, que libre de vicios en el consentimiento convienen las condiciones de su vinculación, fijando en forma clara e inequívoca el término de duración del vínculo contractual y por consiguiente, esa manifestación inicial de voluntad surte efectos a partir del momento en que se hace constar por escrito y se estipula en forma clara el tiempo de expiración, sin que para su cumplimiento se requiera del preaviso, el cual no está contemplado en la legislación propia del trabajador oficial.

Al respecto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia No. 24636 del 10 de mayo de 2005, Magistrado Ponente Dr. Luis Javier Osorio López, expresó:

“En efecto, aquella normatividad no consagró la obligación de las partes de avisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo, y menos con alguna específica antelación, como si sucede en el sector privado, toda vez que el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, para esta clase de contratos lo que impone es que se deje por escrito el evento de la prórroga, si el querer de las partes no es cancelarlo en el plazo acordado en un comienzo. Es por ello que la parte pertinente de dicho precepto reza:

*“(…) La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado **deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuara 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 periodos de seis meses”** (Resalta la Sala).*

De lo anterior se desprende que resulta inane que alguna de las partes manifieste a la otra, que no tiene la intención de continuar con la vinculación, dado que es el acuerdo mismo plasmado en este específico contrato el que permite su terminación una vez vencido el plazo fijo pactado.

De otro lado, de acuerdo a la regulación sobre la terminación de los contratos de los trabajadores oficiales, la expiración del plazo pactado no constituye terminación por decisión unilateral de una de las partes, con o sin justa causa, sino una modalidad o forma de cancelación de un vínculo contractual, conforme al literal a) del artículo 47 del Decreto 2127 de 1945.”



En conclusión, esta Dirección considera que una vez expirado el plazo pactado en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o en el reglamento interno se termina el vínculo laboral entre las dos partes, sin necesidad que exista previo aviso, razón por la cual la entidad una vez expirado el plazo pactado con el trabajador oficial debe proceder a liquidar el contrato suscrito. Para que se configure la figura de la prórroga ésta debe constar por escrito.

La liquidación del contrato se debe realizar hasta el momento en que termine el plazo pactado en el contrato laboral.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Jurídico (E)

RMM/DFCA
600.48.

