



Concepto 211271 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000211271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000211271

Fecha: 31/05/2023 11:11:25 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: TRABAJADORES OFICIALES. Terminación de la relación laboral. Radicado: 20239000244392 del 26 de abril de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, solicita se emita un concepto en respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son los requisitos para presentar renuncia a la empresa donde laboro, y el tiempo de anticipación? ¿Qué pasa si no cumplo preaviso?

FUNDAMENTOS DEL CONCEPTO

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 la convención colectiva, si la hubiere y por la legislación correspondiente a la contratación oficial, contenida en la Ley 6ª de 1945, el Decreto 1083 de 2015, y las cláusulas del respectivo contrato.

La Ley 64 de 1946, «Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social», dispone:

ARTÍCULO 2º.- Modifícase el artículo 8 de la Ley 6 de 1945 en la siguiente forma:

"El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos (2) años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar.

Puede prescindirse del aviso, pagando igual periodo.

"Todo contrato será revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

"La sola sustitución del patrón no extingue el contrato de trabajo. El sustituido responderá solidariamente con el sustituto, durante el año siguiente a la sustitución, por todas las obligaciones anteriores".

Al respecto el Decreto [1083](#) de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general, precisa:

ARTÍCULO [2.2.30.6.11](#) Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

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

Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.

Por mutuo consentimiento.

Por muerte del asalariado.

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 3o. 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.

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.

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:

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.

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

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

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:

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

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.

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.

ARTÍCULO 2.2.30.6.15 Pago de salarios e indemnización por terminación. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 2.2.30.6.11, 2.2.30.6.12, 2.2.30.6.13 y 2.2.30.6.14 del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

De conformidad con lo anterior, el contrato de los trabajadores oficiales puede darse por finalizado según las causales previstas en el artículo 2.2.30.6.11 del Decreto 1083 de 2015, entre las cuales se permite la terminación unilateral con previo aviso según las causales previstas por el artículo 2.2.30.6.13 tanto de empleador y trabajador. Sin embargo, las partes pueden optar por la terminación unilateral cuando se hubiera avisado por 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. Esto, solo es válido de constar por escrito en el contrato, la convención colectiva o en las normas del reglamento interno de trabajo. Cuando el empleador hubiera efectuado la terminación unilateral del contrato, hay lugar a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplirse el plazo pactado o presuntivo más lo correspondiente a la indemnización de perjuicios.

RESPUESTA A LA PREGUNTA OBJETO DE LA SOLICITUD DE CONCEPTO

Con fundamento en los criterios y disposiciones expuestos, los trabajadores oficiales en materia contractual se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto o laudo arbitral o las normas del reglamento interno de trabajo. Por ende, para presentar renuncia a la empresa donde labora debe observar, primero, los requisitos determinados en dichos instrumentos. De lo contrario, debe observar lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 6 de 1945, modificado por el artículo 2° de la Ley 64 de 1946, y el Decreto 1083 de 2015 en lo pertinente al preaviso; el cual, debe tener un término igual a la fecha en que se paguen los salarios en dicha entidad. La Ley 1952 de 2019¹ es deber de los servidores públicos, como los trabajadores oficiales: *Permanecer en el desempeño de sus labores mientras no se haya hecho cargo de ellas quien deba reemplazarlo, salvo autorización legal, reglamentaria, o de quien deba proveer el cargo* (artículo 38, numeral 18).

NATURALEZA DEL CONCEPTO

Este concepto lo emitimos en los términos y con los alcances dados por el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo – Ley 1437 de 2011.

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 botón web *Gestor Normativo* puede consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán

Revisó y aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

¹«Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario».

Fecha y hora de creación: 2024-11-23 23:20:22