



**Función Pública**

## Concepto 366931 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000366931\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000366931

Fecha: 21/11/2019 12:25:40 p.m.

Bogotá D. C.,

REF.: EMPLEOS. Contrato a término definido de trabajador oficial y estabilidad laboral. RAD.: 20199000370652 del 12-11-19.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual informa que está vinculado como trabajador oficial con más de diez (10) años de servicio continuos, con contratos anuales de un año de vigencia.

Con base en la anterior información, consulta si a la expiración del plazo pactado a 31 de diciembre del respectivo año en un contrato de trabajo, subsiste la materia del trabajo y habiendo el trabajador cumplido con sus obligaciones, se le debe renovar el contrato; y en caso negativo se podría sustentar la respuesta teniendo en cuenta el artículo 53 de la Constitución Política y la Sentencia C-016 de 1998.

Al respecto me permito manifestarle lo siguiente:

Los derechos mínimos para los trabajadores oficiales se encuentran establecidos en la Ley 6 de 1945, el Decreto 1083 de 2015 y en cuanto a prestaciones sociales mínimas se refiere el Decreto ley 1045 de 1978. Estos mínimos pueden ser mejorados entre las partes en el contrato laboral de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo y el reglamento interno de trabajo. En tales documentos se señalará igualmente todo lo relacionado con la relación laboral, derechos, deberes, salarios, prestaciones sociales, justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, indemnización por retiro sin justa causa, etc.

Sobre este tema, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, establece:

“ARTÍCULO 2.2.30.2.1. *Contrato de trabajo*. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el empleador, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.”

“ARTÍCULO 2.2.30.3.3. *Contenido del contrato escrito*. El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los

interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; estará exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y deberá contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

(...)

8. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.

9. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.”

“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.”

(Decreto 2127 de 1945, artículo 37)

“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.”

(Decreto 2127 de 1945, artículo 38 concordado con el artículo 2° de la Ley 64 de 1946 el cual modificó el artículo 8° de la Ley 6ª de 1945)

(...)”

“ARTÍCULO 2.2.30.3.4. *Cláusulas nulas.* Son condiciones absolutamente nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, aquellas que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales o los reglamentos de la empresa, y además, las que tiendan a limitar o entorpecer el libre ejercicio de los derechos políticos o civiles del trabajador.”

“ARTÍCULO 2.2.30.3.5. *Incorporación de cláusulas favorables al trabajador.* En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la entidad, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.”

Por otra parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-016 de 1998, expresó lo siguiente:

*Esa distinción, entre el contrato civil y el contrato laboral, se ha ido afianzando a través del tiempo y encuentra origen en el reconocimiento de la situación de asimetría en la que se encuentran las partes, la cual no permite presumir que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil, y en la evolución misma de las sociedades que reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, y como un derecho fundamental de las personas de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad. En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas.*

AUTONOMIA EN MATERIA LABORAL-Límites

*La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.*

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-No es per se inconstitucional/CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO-Renovación indefinida

*"Los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador". Ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero sí podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente.*

PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

*Mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono.*

CONTRATO A TERMINO FIJO-Renovación sucesiva/PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO-Renovación del contrato/PRIMACIA DE LA REALIDAD SOBRE FORMALIDADES

*El sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley, y de otra la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. En esta perspectiva, lo dispuesto activa para el trabajador un mecanismo de protección para su derecho a la estabilidad laboral, pues si como allí se señala el patrono no le notifica la terminación del contrato, éste se entenderá renovado por un término igual. La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permite la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.*

De la normativa transcrita se puede evidenciar, que el contrato de trabajo puede ser celebrado de común acuerdo entre las partes por escrito, y su duración entre otros, puede ser por tiempo determinado, y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente y se puede dar por terminado por cualquiera de las justas causas establecidas en el contrato, la ley, la convención colectiva o el reglamento interno, y debe contener la firma autógrafa de los contratantes, o del testigo rogado para efectos de reafirmar el consentimiento en lo pactado o convenido, y se consideran nulas las cláusulas que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales o los reglamentos de la empresa, y las que limiten o entorpezcan el libre ejercicio de los derechos políticos o civiles del trabajador.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política y lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998, con el principio de estabilidad se busca asegurar que el servidor público o trabajador particular goce de una certeza mínima, que le garanticen que el vínculo laboral no se romperá de manera abrupta y sorpresiva por la decisión arbitraria del patrono, a efectos de no perder su trabajo y con él los ingresos que le permiten su propio sustento y el de su familia, y siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Sobre este tema es importante precisar que los términos prórroga y renovación, no son lo mismo, ya que la renovación en lenguaje legal, al igual que en la definición académica es: “Cambio de una cosa vieja o sin validez por otra nueva”; hace referencia al sumo cuidado que debe tenerse en los momentos próximos al vencimiento de los contratos sujetos a ella, como por ej. el de arrendamiento, cuando se presenta un incremento de valor en el canon, o cualquiera otra modificación de éste, nos encontramos ante su renovación.

Por el contrario, prórroga significa: “Continuación de algo por un tiempo determinado”; así, legalmente prorrogar no se trata de hacer incrementos, ni otro cambio, sino de mantener el contrato tal como está y como se ha venido ejecutando. Por tal motivo, es esencial colocar una cláusula en éste donde se especifique claramente lo que las partes acuerdan: Prórroga o Renovación sin espacio para equivocaciones, porque en caso de no hacerlo y presentarse duda debe exigirse su aclaración

Entonces, prorrogar un contrato no es igual que renovarlo, porque cuando prorrogamos un contrato lo que se está haciendo es continuarlo en las mismas condiciones que acordaron las partes, es decir, se amplía el tiempo de duración; además, para la prórroga se requiere que no se presente ninguna manifestación de alguna de las partes sobre el contrato, por lo que ese silencio determina la prorrogación inmediata de lo pactado y del plazo establecido en él; en tanto que en la renovación es necesaria la declaración de ambos contratantes para modificar, reemplazar, suprimir alguna o todas sus cláusulas.

Conforme a lo expuesto y teniendo en cuenta que en el presente caso el trabajador lleva más de diez (10) años continuos, con contratos que se vienen renovando anualmente por el término determinado de un año, en criterio de esta Dirección Jurídica, se viene dando cumplimiento a la estabilidad del trabajador conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política y lo expresado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-016 de 1998.

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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

*Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:52:36*