



## Concepto 123931 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000123931\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000123931

Fecha: 09/04/2021 08:52:06 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: TRABAJADOR OFICIAL- Contrato de Trabajo. RAD. 20212060171242 del 31 de marzo de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta que fue radicada inicialmente en este Departamento Administrativo el 3 de septiembre de 2020, trasladada por competencia al Ministerio de trabajo el 8 de septiembre del mismo año y devuelta a nosotros por este Ministerio el 31 de marzo de 2021, en la que solicita se le informe, teniendo en cuenta:

*“En la empresa donde trabajo, inicie con contrato a término fijo el día 10 de mayo de 2016 y el día 20 de junio de 2016 el mismo me fue modificado a término indefinido, quisiera saber para efectos laborales y más concretamente para la aplicación del plazo presuntivo que opera para contratos a término indefinido, cual es la fecha inicial de mi contrato, la primera o la segunda”*

Me permito darle respuesta, la resolución de casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal. Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales sobre el empleo público y administración de personal. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del Estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, a modo de orientación, tratándose de trabajadores oficiales, los mismos tienen una vinculación de carácter contractual, reglamentada por lo establecido en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o en el reglamento interno de trabajo, y por lo no previsto en ellos en la Ley 6 de 1945, al Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifican o adicionan. Así mismo, es importante aclarar inicialmente que en su consulta hace referencia a un contrato a término fijo pero de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, el tipo de contrato de trabajo que los trabajadores oficiales puede celebrar es bajo las modalidades:

- 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.

Por lo tanto, se tomará el contrato de trabajo determinado y no el contrato a término fijo que indica. De igual forma, el Decreto 1083 de 2015 señala:

*“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 2.2.30.6.4 Contrato indefinido. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

(...) 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 propia).

De conformidad con lo expuesto, el contrato de trabajo por tiempo determinado puede ser renovado indefinidamente cuando se cumple el término inicialmente pactado en ese sentido. Por su parte, en el contrato a tiempo indefinido, se entenderá que el plazo es 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, ya sea expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo.

Justamente, sobre la expresión *plazo presuntivo*, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con Radicación No. 32.558, Acta No 061, del 30 de septiembre de 2008, Magistrada Ponente: Isaura Vargas Díaz, señaló lo siguiente:

*"El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el plazo presuntivo, la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato sólo es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral".* (Sentencia de 21 de febrero de 2005, radicación 23957).

De manera, el *plazo presuntivo* consagra una presunción legal, y por tener dicha naturaleza, tanto la administración pública y el trabajador pueden acordar, en cuanto a su duración, modalidad diferente a la que por ley presume.

Así mismo, en sentencia T- 357 de 2016 de la Corte Constitucional con Magistrado Ponente: Jorge Iván Palacio Palacio estableció:

*"La existencia de un plazo presuntivo no implica la terminación y liquidación de los contratos de los trabajadores oficiales con la ocurrencia de la fecha señalada, puesto que estos se renuevan automáticamente con la mera prestación del servicio y solo concluyen cuando una de las partes decide terminarlo unilateralmente o ambas por mutuo acuerdo"*

De conformidad con lo anterior, cuando la duración del contrato laboral no haya sido expresamente estipulada en la convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo se presume celebrado por términos sucesivos de seis en seis meses, es decir, contratos de plazo presuntivo.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

---

Fecha y hora de creación: 2024-09-30 13:51:05