



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C.,

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a

“1. Los trabajadores que tienen contrato a termino fijo, y el plazo de su contrato finalice mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción, y el aislamiento obligatorio nacional, tiene derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, a que se les prorrogue el plazo del contrato, aun cuando su empleador les de el preaviso con los 30 días de antelación que dispone el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46?”

2. Los trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad de obra o labor, tienen derecho a permanecer en el empleo, aun cuando el plazo estimado para la obra o labor especifica para la cual fueron contratados finalice mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción, y el aislamiento obligatorio nacional, aunque la obra o labor materialmente aun no haya concluido?, es decir, existan objetiva y materialmente las causales que dieron lugar a la contratación de los empleados.

3. Se puede dar por terminado un contrato de trabajo por parte del empleador de forma unilateral, con la consecuente indemnización, mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción y el aislamiento obligatorio nacional, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo para proceder de tal forma?”(Sic)

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias. Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que **el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional** en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Frente al caso en concreto:

- “1. Los trabajadores que tienen contrato a término fijo, y el plazo de su contrato finalice mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción, y el aislamiento obligatorio nacional, tiene derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, a que se les prorrogue el plazo del contrato, aun cuando su empleador les de el preaviso con los 30 días de antelación que dispone el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 46?*
- 2. Los trabajadores que fueron contratados bajo la modalidad de obra o labor, tienen derecho a permanecer en el empleo, aun cuando el plazo estimado para la obra o labor específica para la cual fueron contratados finalice mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción, y el aislamiento obligatorio nacional, aunque la obra o labor materialmente aun no haya concluido?, es decir, existan objetiva y materialmente las causales que dieron lugar a la contratación de los empleados.*

TERMINACIÓN DE CONTRATO A TÉRMINO FIJO:

En cuanto a la terminación y la renovación del contrato a término fijo, es preciso señalar que el Código Sustantivo del Trabajo, en el artículo 46, determina expresamente lo siguiente:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. Artículo subrogado por el artículo 3º. de la Ley 50 de 1990. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

- 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.*
- 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.*

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



En tiempos normales para dar por terminado un contrato laboral a término fijo, el empleador deberá **notificar su intención de darlo por terminado con una antelación no inferior a treinta (30) días**, de lo contrario el contrato se entiende prorrogado por un período igual al inicialmente pactado.

Ahora bien, en atención a que nos encontramos ante una emergencia sanitaria mundial por Covid 19, siendo esta una causa ajena y externa a la voluntad del trabajador y del empleador, al momento de juzgar la terminación de un contrato laboral a término fijo en el cual al parecer el empleador surtió el preaviso con el término ordenado por la ley como una medida racional y adecuada en estos momentos de crisis, debe valorarse conforme las pruebas y el contexto de cada caso particular y concreto, pues existen indicadores que bien pueden darnos elementos de juicio para justificar en un momento dado la terminación de dichos contratos laborales, tales como:

Si el trabajador labora en la producción, distribución de servicios públicos esenciales por dar un ejemplo, la solidez financiera de la empresa o empleador, el sector económico al que pertenezca el empresario, y las funciones que desempeña el trabajador objeto de la eventual terminación del contrato a término fijo, si el empleador cuenta con herramientas tecnológicas para continuar obteniendo ingresos, ejemplo, ventas en línea, etc. Esto en relación a los contratos a término indefinido, sin perjuicio desde luego que el despido efectivamente se haga fundado en una justa causa.

Se calla por sabido que el vencimiento del plazo fijo pactado, es uno de los modos legales de terminación de los contratos. De hecho, si se cumple el plazo fijo pactado y el empleador comunica oportunamente a su trabajador que su contrato no será renovado, en tiempos normales nos llevaría a concluir que el mismo feneció legalmente.

No obstante, esa misma situación nos lleva a la anteriormente analizada, pues el contrato sea a término indefinido o sea a término fijo, ante la actual emergencia, sitúa al trabajador en la misma condición de vulnerabilidad.

Por lo anterior se sugiere dada la situación actual que afecta tanto a trabajadores como a empleadores, **en caso de ser viable según cada caso particular y concreto sin poder generalizar**, considerar los argumentos expuestos por la Corte Constitucional en Sentencia C- 016 de 1998, al analizar la constitucionalidad del Artículo 46 del C.S.T., en los siguientes términos:

“AUTONOMIA EN MATERIA LABORAL-Límites

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



*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 acogiéndose 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.** (Negrita fuera de texto)*

En atención a lo anterior, se reitera que desde luego debe analizarse cada caso particular y concreto, **sin perjuicio que la terminación del contrato laboral a término fijo al cual presuntamente se le efectuó en debida forma el preaviso tenga asidero en una justa causa.**

Adicionalmente a lo antes mencionado, a pesar de que la terminación del contrato laboral a término fijo se haya efectuado en debida forma, debe verificarse que el trabajador no sea objeto de una estabilidad laboral reforzada.

Especial anotación debe hacerse respecto a los contratos de obra o labor contratada, toda vez que es de la esencia de estos contratos el no ser susceptible de prorrogas, salvo que se requiera adicionar tiempo, pero para culminar el objeto contratado. De manera que, agotado el objeto del contrato, termina inevitablemente la vinculación.

Todo lo anterior, sin perder de vista que la finalidad de la legislación laboral Colombiana es la de lograr la justicia en las relaciones que surjan entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y **equilibrio social y eso implica sacrificios por cada uno de los actores contractuales. Pues tampoco se trata de la aplicación fría de la norma sin consideración al contexto que se encierra en cada caso.**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



3. Se puede dar por terminado un contrato de trabajo por parte del empleador de forma unilateral, con la consecuente indemnización, mientras se encuentre vigente la declaratoria de estado de excepción y el aislamiento obligatorio nacional, sin contar con autorización del Ministerio del Trabajo para proceder de tal forma?"

Existe la posibilidad que el empleador, haga uso del Art. 64 del C.S.T. y proceda a la desvinculación del trabajador, **desde luego previo el reconocimiento de la indemnización por despido injusto**. Esto en un momento en que el trabajador, por el aislamiento obligatorio decretado por el Gobierno, no cuenta con la posibilidad de rastrear y encontrar otras fuentes de empleo con lo que se pone en riesgo su mínimo vital y el de su familia y con ello la posibilidad de llevar una vida digna pues con la pérdida del empleo quedan desprovistos de ingresos mínimos que le permita superar las carencias básicas, quedando a merced solo de las ayudas que también se han implementado a nivel estatal, como el subsidio al desempleo.

Sin embargo se conmina a que dada la crisis mundial por Covid 19, se agoten en primer lugar todos los mecanismos y medidas alternativas que ha ofrecido el Gobierno Nacional para mitigar el impacto de esa emergencia en el ámbito laboral, tales como:

1. Trabajo en casa
2. Teletrabajo
3. Jornada laboral flexible
4. Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas
5. Permisos remunerados
6. Licencia remunerada compensable
7. Modificación de la jornada laboral y concertación de salario
8. Modificación o suspensión de beneficios extralegales
9. Concertación de beneficios convencionales

Los paquetes de beneficios tales como:

10. Rebaja de impuestos
11. Otorgamiento de créditos con facilidades de pago, entre otros.

Por ello al momento de juzgar la legalidad de la terminación de un contrato laboral con justa o sin justa causa como una medida racional y adecuada en estos momentos de crisis, solamente un juez de la república puede llegar a determinar la legalidad de ello, valorando el material probatorio dentro del

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



contexto de cada caso específico, pues existen indicadores que bien pueden darnos elementos de juicio para justificar en un momento dado la desvinculación de un trabajador, valoración de juicio que como ya se indicó solamente un juez de la república en atención a sus competencias legales lo podrá determinar.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(Firmado en el original)
CAROLINA MEJIA MURILLO
Coordinadora (T)
Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Desktop\TRABAJO EN CASA\AGOSTO 2020\15775\15775 TERMINACION DE CONTRATOS LABORALES DURANTE COVID19.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co