



BOGOTÁ

DEP.ADM. SERVICIO CIVIL DISTRITAL 04-02-2020 08:54:49
Al: Oficina de Gestión de Trámites 2020EE308 O1 Fol1 Anex 4
ORIGEN: Sd 103 - SUBDIRECCION TECNICA JURIDICA/ALVAREZ VELÁS
DESTINO: [REDACTED]
ASUNTO: RESPUESTA AL RADICADO 2020ER49/ TERMINACIÓN DE CO
OBS: N/A

STJ

Bogotá D C ,

Doctora



Bogotá D C

ASUNTO: Respuesta al Radicado DASCD 2020ER49 / Terminación de contrato unilateral por parte del empleador a Trabajadores Oficiales

Respetada Doctora [REDACTED] Cordial Saludo.

En atención a su solicitud elevada ante este Departamento a través del buzón contacto@serviciocivil.gov.co y radicada bajo el número citado en el asunto, damos atenta respuesta, en los siguientes términos, previa transcripción de su petición, así

ENTORNO FÁCTICO

“Si un trabajador oficial ha sido notificado sobre la terminación de contrato por vencimiento del término presuntivo y posteriormente este trabajador eleva una queja de acoso ante el comité de convivencia laboral está cubierto mediante el fuero y su terminación de contrato queda congelada hasta tanto no se lleve a cabo la investigación, o por el contrario se pierde el mencionado Fuero.”

Le informo de una parte, frente al tema de la “() terminación de contrato por vencimiento del término presuntivo ()”, que este Despacho emitió mediante Radicado 2018EE1484 de julio 16 de 2019, concepto cuyo asunto trata “(...) Solicitud de concepto jurídico sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores oficiales”

De la otra, respecto a la queja de acoso laboral interpuesta posteriormente a la notificación de la terminación del contrato, es preciso señalar que el Artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, señala

“Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías

1 La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental
Tel 3 68 00 38
Codigo Postal 111311
www.serviciocivil.gov.co



siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento

(...)

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.” (Negrillas fuera de texto)

Teniendo en cuenta que la queja fue presentada de forma posterior a la notificación de la terminación del contrato de trabajo, la garantía o fuero de que trata la ley, no tendría efectos sobre la terminación unilateral del contrato, toda vez que su efecto jurídico opera de conformidad con la disposición antes prevista, cuando ésta se ha presentado seis (6) meses antes de la terminación del contrato

Ahora bien, es del caso resaltar que al tratarse de una terminación unilateral del contrato por vencimiento del término presuntivo del mismo, siendo este hecho una causa justa de terminación, se considera como un despido que se encuentra conforme a derecho.

En consecuencia, la terminación del contrato no queda congelada a causa de la interposición de la queja de acoso laboral, máxime que con dicha circunstancia, los hechos que dieron origen a la situación de acoso, cesan.

Así las cosas, se adjunta el concepto aludido en cuatro (4) folios.


Reiteramos la permanente disposición de los servidores del Departamento en brindar la asesoría y acompañamiento en los asuntos de nuestra competencia

"Sea esta la oportunidad para reiterar nuestra invitación a consultar los conceptos más relevantes emitidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, en temas de Gestión del Empleo Público y del Talento Humano, entre otros. Para el efecto, podrá ingresar a la página www.serviciocivil.gov.co, con clic en "PAO" y acceder luego, al icono de "CONCEPTOS "

Cordialmente,


Julio César Álvarez Velásquez
Subdirector Técnico Jurídico del Servicio Civil Distrital (E)

Anexo Cuatro (4) folios


ACCIÓN	FUNCIONARIO	CARGO	FIRMA	FECHA
Proyectado por.	Carolina Pulido Cruz	Profesional Universitario		03/02/2020
Revisado por.	Julio Cesar Álvarez Velasquez	Subdirector (E)		03/02/2020

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales, y por lo tanto, lo presentamos para firma del Subdirector Técnico Jurídico del Servicio Civil Distrital (E)

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental
Tel 3 68 00 38
Codigo Postal 111311
www.serviciocivil.gov.co



	
DEP. ADM. SERVICIO CIVIL DISTRICTAL 16-07-2018 03.41.41	
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CALLE DEL REPOBLADOR 147 BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA	
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	ORIGEN: SUBDIRECCION TECNICA JURIDICA/SALICIERO FRANCO RUIZ
DEPARTAMENTO DE BOGOTÁ D.C.	DESTINO: ASUNTOS
ASUNTO: 208619862/RESPUESTA SOLICITUD DE CONCEPCION JU	ORIGEN: MVA

STJ-

Bogotá, D.C.,

Bogotá D.C

ASUNTO.- 2017-E-R-1862 / Solicitud de concepto jurídico sobre terminación de contrato de trabajo de trabajadores oficiales

Con el presente escrito, procedemos a responder su consulta descrita en el asunto, haciendo para el efecto transcripción de los aspectos facticos planteados y las normas que sustentan la respuesta, así:

ENTORNO FACTICO

“() Solicito su amable colaboración emitiendo un concepto sobre terminación de contrato unilateral por parte del empleador a Trabajadores Oficiales, bajo las siguientes circunstancias

- 1 **Despido sin justa causa**, ¿es posible que la empresa termine un contrato sin justa causa?, ¿cómo se debe pagar la indemnización por este concepto? ¿Es permitido el pago de indemnizaciones en el Distrito?
- 2 **Despido por justa causa por vencimiento del plazo presuntivo del contrato**, ¿en este caso se puede terminar el contrato invocando únicamente esta causa? Hay algún tiempo estipulado para informar a la persona de la terminación por vencimiento del plazo presuntivo del contrato? ()

ENTORNO JURIDICO

1. Clases de Servidores Públicos

Constitución Política de Colombia

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental
Tel. 3 68.00.38
Codigo Postal 111311
WWW.SERVICIOCIJL.GOV.CO



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

	
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	
CALLE DEL REPOBLADOR 147 BOGOTÁ D.C. - COLOMBIA	
ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	ORIGEN: MVA
DEPARTAMENTO DE BOGOTÁ D.C.	DESTINO: ASUNTOS
ASUNTO: 208619862/RESPUESTA SOLICITUD DE CONCEPCION JU	ORIGEN: MVA

“() **ARTICULO 123** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio ()”

(Subrayado y negrilla para resaltar, fuera de texto original)

2 Normas relativas a los Trabajadores oficiales

- Ley 6 de 1945 Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo
- Decreto 2127 de 1945 Por el cual se reglamenta la ley 6a de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015
- Convención Colectiva de Trabajo
- Contrato de Trabajo
- Al interior de cada entidad debe observarse que las disposiciones legales señaladas, se encuentren incólumes en la Convención y en el contrato de trabajo para aplicarlas tal cual, de lo contrario deberán atenderse al texto convencional o contractual si son diferentes
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

“() **NORMAS RELATIVAS AL TRABAJADOR OFICIAL**

ARTICULO 2 2 30 1 1 Tipos de vinculación a la administración pública. Los empleados públicos, están vinculados a la administración pública nacional por una relación legal y reglamentaria y los trabajadores oficiales por un contrato de trabajo.

En todos los casos en que el empleado se halle vinculado a la entidad empleadora por una relación legal y reglamentaria, se denomina empleado público. En caso contrario, tendrá la calidad de trabajador oficial, vinculado por una relación de carácter contractual laboral

(Decreto 1848 de 1969, art 1, inciso 2 y 3)

(Subrayado para resaltar, fuera de texto original)

ARTICULO 2 2 30 1 2 Contrato de trabajo con las entidades públicas

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental
Tel. 3 68.00.38
Codigo Postal 111311
WWW.SERVICIOCIJL.GOV.CO



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

1. El contrato de los trabajadores oficiales con las entidades públicas, correspondientes, deberá constar por escrito
En dicho contrato se hará constar la fecha desde la cual viene prestando sus servicios el trabajador
2. El mencionado contrato se escribirá por triplicado, con la siguiente destinación un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y uno con destino a la institución de previsión social a la cual quede afiliado el trabajador oficial
(Decreto 2127 de 1945, art 5)

CAPITULO 2
DISPOSICIONES ESPECIALES APLICABLES A LOS CONTRATOS DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OFICIALES
ARTICULO 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
(Decreto 2127 de 1945, art 1)

ARTICULO 2 2 30 2 2. Elementos del contrato de trabajo En consecuencia para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos
1 La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo
2 La dependencia del trabajador respecto del empleador, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional
3 El salario como retribución del servicio
(Decreto 2127 de 1945, art 2)

ARTICULO 2 2 30 2 3 Prevalencia de la realidad sobre las formas Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de ser por virtud del nombre que se le da, ni de las condiciones peculiares del empleador, ya sea persona jurídica o natural, ni de las modalidades de la labor, ni del tiempo que en su ejecución se invierte, ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador, ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza, ni del sistema de pago, ni de otras circunstancias cualesquiera
(Decreto 2127 de 1945, art 3)

()
ARTICULO 2 2 30 2 10 Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consagrados por las leyes en favor de los trabajadores no son renunciables
(Decreto 2127 de 1945, art 11)

CAPITULO 3
CELEBRACION DEL CONTRATO
ARTICULO 2 2 30 3 1. Capacidad para celebrar el contrato de trabajo Tienen capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y para ejercer las

acciones que nazcan del contrato o de la ley, todas las personas que son capaces de obligarse civilmente y, además, los menores de edad, en los términos señalados en la Ley 1098 de 2006 o la que la modifique, adicione o sustituya, entre los diez y ocho y los veintinueve años. Los contratos relativos a menores de diez y ocho años y mayores de quince, deberán celebrarse con sus padres o representantes legales y necesitarán la autorización del correspondiente Juez del Trabajo, este podrá autorizar al menor para celebrar el contrato y para ejercer las acciones respectivas, solamente cuando falten sus padres y sus representantes legales, en todo caso, la remuneración por su trabajo se pagará directamente al menor

(Decreto 2127 de 1945, art 12 Ver art 20 numerales 12 y 13, y art 35 de la Ley 1098 de 2006)

ARTICULO 2 2 30 3 2 Contrato de trabajo
1 El contrato de los trabajadores oficiales con la entidad, o empresa oficial correspondiente deberá constar por escrito
En dicho contrato se hará constar la fecha desde la cual viene prestando sus servicios el trabajador
2 El mencionado contrato se escribirá por triplicado, con la siguiente destinación un ejemplar para el empleador, otro para el trabajador y uno con destino a la institución de previsión social a la cual quede afiliado el trabajador oficial
(Decreto 1848 de 1969, art 5)

ARTICULO 2 2 30 3 3 Contenido del contrato escrito. El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, desistándose 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
1 Lugar y fecha del contrato
2 Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador
3 Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar en que haya de prestarse
4 Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que haya de eventual, cuando sea el caso
6 Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero
7 Si se trata o no de un contrato a prueba
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
(Decreto 2127 de 1945, art 17)

ARTICULO 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 desvirtúen la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones



colectivas, los fallos arbitrables 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 (Decreto 2127 de 1945, art 18)

ARTICULO 2.2.30.3.5 Incorporación de cláusulas favorables al trabajador. En todo contrato de trabajo se consideraran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrables 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 mas favorables para el trabajador (Decreto 2127 de 1945, art 19)

()

RÉGIMEN INTERNO

ARTICULO 2.2.30.5.1 Reglamento Interno de Trabajo. Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo" (Decreto 2127 de 1945, art 30)

ARTICULO 2.2.30.5.2 Contenido del Reglamento Interno de Trabajo. El reglamento interno

1. Matrícula de aspirante, condiciones de admisión, aprendizaje, periodo de prueba, admisión definitiva, reglas para pasar de una calidad a otra
2. Horas de entrada y salida de los trabajadores, horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos, tiempo destinado para las comidas y periodo de descanso durante la jornada
3. Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos no remunerados
4. Salario mínimo, fijado por el Gobierno para la respectiva actividad
5. Escalas de salarios aunque no se exprese la cuantía numérica de cada uno, diversas modalidades de remuneración, primas y bonificaciones, aumentos de salario en razón de antigüedad, si es el caso
6. Periodos que regulan los pagos, lugar, día y hora de los pagos
7. Prescripciones de orden, higiene y seguridad, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los servicios médicos que la empresa suministre
8. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos laborales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente
9. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes. Los cargos que habitualmente impliquen contacto directo con los obreros y facilidad de datos ordenes directas, no podrán contarse, sin previo permiso de los funcionarios del Trabajo, sino a quienes hablen castellano
10. Obligaciones y prohibiciones peculiares para los trabajadores, escala de faltas procedimentales y su comprobación, escala de sanciones disciplinarias, forma de aplicación de las sanciones



11. Personas ante quienes deben presentarse los reclamos, tramitación de éstos, días y horas de reunión del comité de fábrica, si lo hay

12. Prestaciones adicionales a las obligatorias legalmente en su caso (Decreto 2127 de 1945, art 31)

(..)

ARTICULO 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, art 32)

ARTICULO 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 si es renovable indefinidamente

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

ARTICULO 2.2.30.6.3 Contrato por duración de la obra o labor. El contrato celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como en los casos de construcciones, roseras, recolección de cosechas, etc., deberá constar por escrito (Decreto 2127 de 1945, art 39)

ARTICULO 2.2.30.6.4 Contrato indefinido. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, 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 (Decreto 2127 de 1945, art 40)

ARTICULO 2.2.30.6.5 Trabajo ocasional, accidental o transitorio. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa o negocio (Decreto 2127 de 1945, art 41)

()

(Decreto 2127 de 1945, art 42)

ARTICULO 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 periodos 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 celebrada por tiempo determinado deberá constar por escrito, pero si extinguiendo 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 periodos de seis meses.



(Decreto 2127 de 1945, art 43)

()

ARTÍCULO 2 2 30 6 11 Terminación del contrato de trabajo El contrato de trabajo termina

- 1 Por expiración del plazo pactado o presuntivo
- 2 Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor
- 3 Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio
- 4 Por mutuo consentimiento
- 5 Por muerte del asalariado
- 6 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
- 7 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
- 8 Por sentencia de autoridad competente

(Decreto 2127 de 1945, art 47)

ARTÍCULO 2 2 30 6 12 Terminación del contrato por justa causa Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso

Por parte del empleador

- 1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión
- 2 Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa
- 3 Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores
- 4 Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materiales p/mas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas
- 5 Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente



- 6 El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa
- 7 La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que postenormente sea absuelto, o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y
- 8 Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario

Por parte del trabajador

- 1 El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo
- 2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o intencionalmente del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de éste
- 3 Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas
- 4 Toda circunstancia que el trabajador no pueda prevenir al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud
- 5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo
- 6 Cualquiera violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador (Decreto 2127 de 1945, art 48, art 35 de la Ley 734 de 2002)

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 periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo

Por parte del empleador

- 1 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
- 2 La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales
- 3 Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa
- 4 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

1. La insecución por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales de importancia
2. 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
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno

(Decreto 2127 de 1945, art 49)

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

(Decreto 2127 de 1945, art 50)

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 presunto, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

(Decreto 2127 de 1945, art 51)

ARTÍCULO 2.2.30.6.16 Condición de pago para terminación del contrato y término de suspensión para el efecto. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retribuciones autorizadas por la ley o la convención, si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decida la controversia

Parágrafo 1. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente

certificado de salud al trabajador, a menos que este por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente

Parágrafo 2. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas, conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de este término los funcionarios o entidades respectivas, deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 2.2.30.6.10 del presente Decreto

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este parágrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se le adeuden o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley (Decreto 2127 de 1945, art 52, artículo subrogado por el artículo 1º del Decreto 797 de 1949)

3. Naturaleza Jurídica de la Empresa Metro de Bogotá

➤ **Acuerdo 642 de 2016** "Por el cual se autoriza al Alcalde Mayor en representación del Distrito Capital para participar, conjuntamente con otras entidades descentralizadas del orden Distrital, en la constitución de la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A., se modifican parcialmente los Acuerdos Distritales 118 de 2003 y 257 de 2006, se autorizan compromisos presupuestales y se dictan otras disposiciones en relación con el Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá"

1.) ARTICULO 1 NOMBRE Y NATURALEZA JURIDICA. Autorzase al Alcalde Mayor en representación del Distrito Capital para participar, conjuntamente con otras Entidades descentralizadas del Orden Distrital, en la constitución de la empresa METRO DE BOGOTÁ bajo la forma jurídica de sociedad por acciones del Orden Distrital, con la participación exclusiva de entidades públicas. La empresa METRO DE BOGOTÁ S.A. tendrá personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y presupuestal, patrimonio propio, y estará vinculada a la Secretaría Distrital de Movilidad. Su régimen jurídico será el de las empresas industriales y comerciales del Estado.

(Subrayado y negrilla para resaltar, fuera de texto original)

ARTICULO 2. OBJETO. Corresponde a la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A realizar la planeación, estructuración, construcción, operación, explotación y mantenimiento de las líneas



de metro que hacen parte del Sistema Integrado de Transporte Público de Bogotá, así como la adquisición, operación, explotación, mantenimiento y administración del material rodante

También hace parte del objeto social de la entidad, liderar, promover, desarrollar y ejecutar proyectos urbanísticos, en especial de renovación urbana, así como la construcción y el mejoramiento del espacio público en las áreas de influencia de las líneas del metro, con criterio de sostenibilidad

Todo lo anterior, en las condiciones que señalen las normas vigentes, las autoridades competentes y sus propios estatutos

ARTÍCULO 4 PATRIMONIO El patrimonio de la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A., estará integrado por los aportes que realicen los accionistas al capital social, los derechos reales y personales de la empresa, los que le sean transferidos, las partidas que se le asignen y los recursos provenientes del desarrollo de su actividad y del giro ordinario de sus negocios

También podrán hacer parte de patrimonio los ingresos provenientes de las participaciones en plusvalías urbanas, contribuciones de valorización y los demás ingresos destinados a financiar el Proyecto Metro de Bogotá, que se adopten a través del Concejo Distrital para financiar este proyecto

PARAGRAFO Se faculta a las entidades distritales para transferir a título gratuito los bienes inmuebles que se encuentren dentro del área de influencia del Proyecto Metro

Los bienes inmuebles de propiedad de la Empresa Metro de Bogotá S.A. serán exentos del Impuesto Predial Unificado

ARTÍCULO 6 DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN La Dirección y Administración de la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A. estará a cargo de su Asamblea General de Accionistas, una Junta Directiva y un Gerente. Los demás cargos de dirección y administración, su periodo y funciones serán las que se señalen en los estatutos. La Junta Directiva estará integrada por un número impar de miembros designados de conformidad con lo previsto por los estatutos societarios

PARAGRAFO. En todo caso y mientras subsista la cofinanciación de la Nación en la etapa de construcción del sistema metro, más un año, la Junta Directiva de la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A. deberá estar conformada por i) el Alcalde Mayor del Distrito Capital o su delegado, ii) el Secretario Distrital de Movilidad, iii) Secretario Distrital de Hacienda, iv) un delegado del Ministro de Hacienda, v) un delegado del Ministro de Transporte, vi) un delegado del Director de Planeación Nacional, y vii) tres miembros independientes que serán nombrados de conformidad con lo previsto por los estatutos societarios

ARTÍCULO 7 DURACIÓN La duración de la empresa METRO DE BOGOTÁ S.A. será de cien (100) años

ARTÍCULO 8 DOMICILIO La empresa METRO DE BOGOTÁ S.A. tendrá como domicilio principal la ciudad de Bogotá D.C.

()
ARTÍCULO 12 INTEGRACIÓN DEL SECTOR MOVILIDAD. El literal b) del artículo 107 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 quedara así:

- b. Entidades Vinculadas
- Sociedad Pública Empresa de Transporte del Tercer Milenio - Transmilenio S.A
 - Sociedad Pública Empresa Metro de Bogotá S.A
 - Sociedades de Economía Mixta Terminal de Transporte S.A
- ARTÍCULO 14 VIGENCIA Y DEROGATORIAS** El presente Acuerdo rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias ()

CODIGO CIVIL

En relación con la interpretación gramatical de la Ley, el Código Civil Colombiano precisa

"(.) **ARTÍCULO 27 INTERPRETACION GRAMATICAL** Cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu

Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento ()

ANALISIS JURIDICO

Aplicando la regla hermenéutica contenida en el artículo 27 del Código Civil al texto de las normas transcritas en el acapite de Entorno Jurídico, se llega a las siguientes conclusiones

- El término "servidor público" es genérico, en el cual se ubican varias categorías, entre ellas las de empleados públicos y trabajadores oficiales
- Los empleados públicos tienen con el Estado una relación legal y reglamentaria en virtud de la cual debe existir una designación válida o nombramiento, seguida de la posesión

Las condiciones del desempeño del empleo al cual se vincula el empleado público, se encuentran definidas en la Ley razón por la que una vez posesionado, el funcionario está en la obligación de cumplir eficientemente las funciones del empleo



Y se encuentra sometido al régimen de derechos, deberes, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos

- Los trabajadores oficiales tienen una relación contractual con la Administración que les permite negociar sus condiciones laborales. De tal manera, que estos servidores públicos se rigen por las normas citadas en el acápite de entorno jurídico y también por lo dispuesto en la Convención Colectiva, el reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo. Solo de forma supletiva y por expresa remisión legal, les son aplicables las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Por tal motivo, se considera que la entidad debe acudir en primera instancia a lo regulado en ellos
- Del análisis que la Corte Constitucional hace de los artículos 2 2 30 6 1, 2 2 30 6 2 y 2 2 30 6 4 del Decreto 1083 de 2015 se infiere que los contratos de trabajo pueden ser pactados a término fijo, con plazo presuntivo y a término indefinido
- Los contratos a término fijo pueden pactarse hasta por dos años. Los de plazo presuntivo, son aquellos en los cuales no se expresó ningún término de vigencia, razón por la cual se entienden pactados por el término de seis meses prorrogables por períodos iguales. Los contratos a término indefinido son aquellos en los que, como se indica, las partes expresan que su duración o término será indefinido

RESPUESTA

Procedemos a responder en forma específica su consulta indicándole que este Departamento considera que de acuerdo a los referentes normativos citados en el acápite de entorno jurídico y al análisis jurídico efectuado

- 1 **Despido sin justa causa, ¿es posible que la empresa termine un contrato sin justa causa? , ¿cómo se debe pagar la indemnización por este concepto? ¿Es permitido el pago de indemnizaciones en el Distrito?**

Considerando que los trabajadores oficiales se rigen por el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, el tema de la indemnización por la terminación laboral del contrato sin justa causa de estos servidores, deberá ser consultado en primera instancia en los regulado en esos documentos

En caso de vacío debería acudirse a lo establecido en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 compilado en el ARTÍCULO 2 2 30 6 15 del Decreto 1083 de 2015, que determina sobre la indemnización, observando en el caso en particular la aplicación del mismo



En relación con la indemnización por la terminación de los contratos de trabajo a término fijo o con plazo presuntivo, data derecho al trabajador de 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, en caso de que el contrato de trabajo sea terminado unilateralmente por el empleador, por una causa diferente de las previstas en los artículos 2 2 30 6 11, 2 2 30 6 12, 2 2 30 6 13 y 2 2 30 6 14 del referido Decreto

- 2 **Despido por justa causa por vencimiento del plazo presuntivo del contrato, ¿en este caso se puede terminar el contrato invocando únicamente esta causal? Hay algún tiempo estipulado para informar a la persona de la terminación por vencimiento del plazo presuntivo del contrato? ()**

De acuerdo a lo estipulado en el ARTÍCULO 2 2 30 6 11 del Decreto 1083 de 2015. En el caso de los trabajadores oficiales, el contrato de trabajo termina por expiración del plazo pactado o presuntivo

En ese sentido, debe señalarse que de conformidad con lo estipulado en el parágrafo 2 del artículo 2 2 30 6 16 del mencionado Decreto, el retiro efectivo del trabajador oficial se encuentra sometido a condición hasta que los funcionarios o entidades respectivas efectúen la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones u otros emolumentos que se adeuden a dicho trabajador

Mediante el presente concepto consideramos atendida consulta y le informamos que se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015

Cordialmente


ROSALBA SALGUERO FRANCO
Subdirectora Técnica Jurídica del Departamento Administrativo del Servicio Civil

ACCION	NOMBRE	CARGO	FECHA
Proyectado por	Sandra M. Palmaro Utrco	Profesional Especializado STJ	11/07/2016
	Luis Fernando Diaz Martinez	Profesional Especializado STJ	11/07/2016

Declaración que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o reglamentos que rigen el presente para el área de la Subsecretaría Técnica Jurídica del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD)

