



Bogotá, Colombia,

	No. Radicado: 08SE2025120300000064174
	Fecha: 2025-10-30 10:15:10 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL	
Destinatario PAULA JULIANA ROMERO RIZO	
Anexos: 0	Folios: 4
	
Al responder por favor citar este número de radicado	



Señora

Paula Juliana Romero Rizo

Correo electrónico: paulajulianaromero27@gmail.com

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000078741

Disciplinario – contrato a término fijo

Respetada señora

En respuesta a su solicitud, mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas:

"(...) 1. Dentro de los procesos disciplinarios, el plazo de (5) días entre la comunicación formal de apertura y la diligencia de descargos son días hábiles o calendario? y desde qué momento se empiezan a contar, desde el mismo día de la comunicación, o desde el día siguiente?

2. Tratándose del artículo sobre contratos a término fijo la redacción actual de la norma debe interpretarse como la posibilidad de prorrogar hasta (4) veces por un término inferior a (1) año? O esa cuarta prórroga debe entenderse que es a (1) año como mínimo, Me refiero en particular a esta redacción: *Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, ***después de la cuarta prórroga***, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. (...)"*

Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De acuerdo con 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 del Trabajo", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio de Trabajo en el marco de la inspección, vigilancia y control. No obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no tienen dentro de sus competencias facultad 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 respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados.

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta y peticiones, tanto de usuarios externos como internos y como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean vinculantes. Lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado, pues la declaración de la existencia, o no, de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

Con respecto a sus inquietudes cabe manifestar que,

1. Dentro de los procesos disciplinarios, el plazo de (5) días entre la comunicación formal de apertura y la diligencia de descargos son días hábiles o calendario? y desde qué momento se empiezan a contar, desde el mismo día de la comunicación, o desde el día siguiente?

La norma señala que en todas las actuaciones que adelante el empleador en los casos que deba llevar a cabo el debido proceso disciplinario laboral como ya lo mencionamos anteriormente, independiente de la decisión que se tome al



Trabajo

finalizar el mismo, se deben garantizar las etapas y términos señalados, resaltando que el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, en su numeral 4, señala un término taxativo que NO puede ser inferior a cinco (5) días para que el empleado pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, esto con el fin de garantizar derechos fundamentales de los trabajadores como lo es el derecho de defensa y contradicción, dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad entre otros; término el cual debe respetarse dentro de la actuación disciplinaria.

Ahora bien, la Ley 4ª de 1913, referida al Código de Régimen Político y Municipal, en su artículo 62 señala:

"En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil." (negrilla fuera de texto)

Por lo tanto, mientras no haya expresión en contrario cuando se haga referencia los días para conteo de términos ha de entenderse que éstos son hábiles.

Respecto de la segunda inquietud es preciso advertir que una vez comunicada una decisión el término para ejercer el derecho de defensa y contradicción ha de contarse a partir del día siguiente a su comunicación o notificación.

Por último, nos permitimos manifestar que el empleador o empresa empleadora deberá ceñirse por lo establecido en el Reglamento de Trabajo.

2. Tratándose del artículo sobre contratos a término fijo la redacción actual de la norma debe interpretarse como la posibilidad de prorrogar hasta (4) veces por un término inferior a (1) año? O esa cuarta prórroga debe entenderse que es a (1) año como mínimo, Me refiero en particular a esta redacción: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, ***después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año.***

De conformidad con lo establecido en la Ley 2466 del 2025, es posible prorrogar un contrato a término fijo, por un plazo inferior al inicialmente pactado, pero bajo ciertas limitaciones:

Es caracterizado por tener una fecha de inicio y de terminación, debe ser por escrito, este contrato no podrá renovarse indefinidamente, pero sí podrán, considerarse las siguientes prórrogas:

Prórroga pactada:

- Cuando el contrato se celebre por un término inferior a (1) año las partes de común acuerdo y por escrito podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente, no obstante, después de la cuarta (4ta) prórroga, el contrato no se podrá renovar por un término inferior a un (1) año y en ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Por lo tanto, las partes pueden prorrogar sin límite mientras el contrato siga siendo menor a un año; sin embargo, a partir de la cuarta prórroga, ya no es posible renovar por plazos inferiores a un año.

En caso de controversia, corresponderá a la Justicia Laboral ordinaria dirimir la controversia, o declarar el derecho.

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.

Atentamente,



Marisol Porras Méndez

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Myriam Salinas Doncel	Asesora	
Revisado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Inspectora de Trabajo – Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			