



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D.C., 18 de Septiembre de 2019

Al responder por favor citar esté número de radicado

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE201941060000039436**

**Prorrogas del contrato laboral / Terminación para dar preaviso / Causales de terminación de contrato laboral / Devolución de dotación.**

Respetado Señor, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a “Prorrogas del contrato laboral, terminación para dar preaviso, causales de terminación de contrato laboral y devolución de dotación”. 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 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:**

Dado que en su consulta se señala que el contrato laboral celebrado entre las partes es inferior a un año, nos permitimos hacer las siguientes precisiones:

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) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





## CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO Y TERMINO PARA DAR PREAVISO

En materia de contratos de trabajo a término fijo, es preciso acudir a lo señalado por el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo en adelante C.S.T., subrogado por el Artículo 3° de la Ley 50 de 1990, el cual establece:

*“ARTÍCULO 46. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.*

**1. Si antes de la fecha de 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.**

*PAR.- 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.” (Negrilla fuera de texto).*

De la precitada norma se desprende que, para la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, incluyendo aquellos cuya duración sea inferior a un año, el empleador debe avisar por escrito a la otra parte, **con una antelación no inferior a treinta (30) días de la terminación del contrato de trabajo, su determinación de no prorrogar el contrato.** Por consiguiente, la normatividad en cita exige un término mínimo de preaviso, con una antelación no inferior a treinta (30) días de la terminación del contrato de trabajo. **Ello para significar que no hay un término máximo para avisar dicha terminación;** de ese modo, si el empleador hace entrega del mencionado aviso con un término superior a treinta (30) días de la terminación del contrato de trabajo, dicho aviso produciría efectos; caso contrario sería, si el empleador hace entrega del mencionado **aviso con un término inferior a los treinta (30) días de la terminación del contrato de trabajo, dicho aviso NO produciría efectos en los términos que ordena el Artículo 46 del C.S.T.**

Por lo anteriormente mencionado, entendería esta oficina que el cumplimiento del preaviso es obligatorio por expreso mandato legal, a la luz del Artículo 46 del CST tal y como se ha expuesto.

En conclusión, podríamos decir que el preaviso por disposición legal impone un tiempo mínimo para efectuarse y producir efectos jurídicos, pero no estipula un tiempo máximo.

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) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518

### Celular

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





Por lo que interpretaríamos que se trata de un aviso a través de una comunicación ajena al contrato laboral expresamente de PREAVISO, y que en dicha comunicación se debería señalar lo ordenado por el Artículo 46 del CST, el preaviso debe ser INEQUIVOCO, que no dé lugar a múltiples interpretaciones.

## TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL

El Artículo 61 en su Numeral 1º Literal e) y 2º del C.S.T. al respecto señalan:

**“ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990:**

**1. El contrato de trabajo termina:**

(...)

**c). Por expiración del plazo fijo pactado;**

(...)” (Negrilla fuera de texto)

Tal y como se observa la normatividad laboral contempla como una de las causales para dar por terminado un contrato de trabajo la expiración del plazo fijo pactado entre las partes. Así las cosas, debe tenerse en cuenta que a pesar de que se llegare a presentar una de las causales para dar por terminado el contrato laboral, y para el caso en concreto expiración del plazo fijo pactado, el empleador está obligado a la terminación del contrato de trabajo a efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, y adicionalmente debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales.

## DEVOLUCIÓN DE DOTACIÓN AL FINALIZAR LA RELACIÓN LABORAL

Es preciso señalar que la dotación es una prestación social a la cual tiene derecho el trabajador, y una vez entregada se entiende que pertenece a este, pues es un beneficio que la ley le concede (Artículo 230 del C.S.T.), ley que no contempla la devolución de esta una vez finaliza la relación laboral.

En cuanto a este tema como se expuso, no existe normatividad alguna que obligue o exonere al trabajador de devolver la dotación a la terminación de la relación laboral, por lo que se entendería que en caso de la dotación dada al trabajador no tenga distintivos que identifiquen a la empresa para la cual se trabajó, no sería válida la devolución de esta.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que un trabajador que ya no pertenece a la empresa y no labora en ella, no debe lucir un uniforme que lo identifique como empleado o funcionario de la misma, dado que ello se prestaría para posibles fraudes, caso en el cual se podría considerar válidamente que existe un riesgo para la empresa que luego el trabajador utilice dicha dotación de manera indebida pudiendo comprometer y afectar 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) 5186868

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

### Línea nacional gratuita

018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)





imagen de la empresa como es el caso de las empresas de vigilancia privada. En estos eventos sería justificable exigir el reintegro de las dotaciones en virtud de lo establecido en el artículo 94 del decreto 356 de 1994

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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,

(ORIGINAL FIRMADO)

**ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS**

Coordinadora (T)

Grupo Interno de Trabajo de Atención a

Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor: A. Benavides 18/09/2019

Elaboró: A. Benavides.

Revisó: Adriana M.

Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica: /D:\2019\SEPTIEMBRE 2019\ARMANDO\39436 PRORROGAS TERMINO DE PREAVISO CAUSALES DE TERMINACION DE CONTRO DEVOLUCION DE DOTACION.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) 5186868

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

