

**APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO EN LOS CONTRATOS  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES OFICIALES\***

William Andres Uribe Ramirez<sup>1</sup>  
Wauribe@unilibrepereira.edu.co

*Palabras claves*

**RESUMEN**

La aplicación de la figura del plazo presuntivo en los contratos laborales de los trabajadores oficiales, es del todo confusa, incluso si se parte de la misma redacción de la norma que ha implicado que su uso, este limitado a la

determinación de políticas internas de las empresas, de acuerdo a un criterio del gerente o director de turno. Ahora bien, es escaso el desarrollo doctrinal y jurisprudencial que se ha tenido al respecto, por lo cual este ensayo pretende establecer el estado actual de los contratos laborales frente a esta figura, su impacto y consecuencias, lo mismo que determinar la viabilidad de su continuidad, sus efectos, su proyección comercial y su futuro legal.

Plazo Presuntivo, Término Fijo, Término Indeterminado, Empresa Industrial y Comercial del Estado, Contrato Laboral, Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos.

**ABSTRACT**

The application of the figure of the presumptive term in the labor contracts of the official herons, it is wholly confused, even if part of the same writing of the norm that has involved that your use, this limited to the determination of internal politicesses of the undertakings, according to a criterion of the manager or director on duty. Well, it is scarce the doctrinal development and [jurisprudencial] that has had about the matter, because of which this trial tries to get establish the states current of the labor contracts in front of this figures, your impact and consequences, the same thing that deciding the viability of your continuity,

---

\* Artículo resultado de Informe Final de la investigación APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO EN LOS CONTRATOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OFICIALES, adcrita al Grupo servidores públicos y función pública. Categoría B

<sup>1</sup> Abogado universidad de la Sabana, con Intensificación en Derecho Económico y Financiero de la misma Universidad; Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Santo Tomas. Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre Seccional Pereira, labor que realiza desde el año 2007, y donde dicta las cátedras de Introducción al Derecho y Derechos Humanos; de igual manera ha sido catedrático de la Corporación Instituto de Administración y Finanzas –CIAF- de las materias de Derecho Constitucional y Derecho Laboral.

your effects, your commercial projection and your legal future.

### Key words

Presumptive Term, Contract to indefinite term, Contract to indeterminate term, Industrial and Commercial Undertaking of the State, Labor Contract, Official Herons, Public Employees.

## INTRODUCCIÓN

El análisis de un fenómeno jurídico como el plazo presuntivo, es complejo en todo su contexto, y debe ser apreciado y entendido con un razonamiento que permita escalar en cada uno de sus elementos y consecuencias, para después, establecer la razonabilidad en la aplicación del mismo. En primer lugar, se llama fenómeno al plazo presuntivo, toda vez que el concepto “fenómeno”<sup>2</sup> denota una “Cosa extraordinaria o poco común”<sup>3</sup> y hoy, el plazo presuntivo, es un elemento poco común en los contratos laborales, y la razón que se considera más adecuada a tal ausencia, aún cuando se adelante a las conclusiones, es que para nadie hay total claridad en su aplicación.

Ahora bien, antes de entrar a dar conclusiones sobre este “fenómeno” se debe analizar el mismo de manera

detenida; así pues, el plazo presuntivo, fue definido normativamente como aquel “Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc.”;<sup>4</sup> la anterior situación genera que tal contrato “... se entenderá celebrado por seis meses”.<sup>5</sup>

A su vez, el decreto 2127 de 1945 señala que “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 a la entidad, 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 continuara prestando sus servicios a la entidad, 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”.

<sup>2</sup> DICCIONARIO DIDACTICO EDUCATIVO, EDIVAYCA, Encas S.A., Colombia, 1993 Pág. 527

<sup>3</sup> Ibídem, cuarta acepción de la definición

<sup>4</sup> Ley 6ª de 1945, Artículo 8

<sup>5</sup> Ibídem, segunda parte Artículo 8

### 1. SURGIMIENTO DE LA FIGURA DEL PLAZO PRESUNTIVO

La pregunta obligada en este punto del discurso es ¿de donde surge el contrato de trabajo con plazo presuntivo?, para darle respuesta a esta inquietud, debemos hacer un análisis normativo iniciando por las disposiciones de la Ley 6ª de 1945<sup>6</sup> que señalaba: “El contrato de trabajo no podrá pactarse por mas de cinco años. Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis meses, a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual periodo. ...”.

De manera posterior, fue expedido el Decreto 2127 de 1945 que tenía como fin la reglamentación de la Ley 6ª de 1945, en especial a lo que se refiere al contrato de trabajo, norma que en sus artículos 40, 43, 47 y 51, determinó que:

- “ART. 40. El contrato celebrado por **término indefinido** o **sin fijación de término alguno**, se entenderá pactado por seis

meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a periodo de prueba, cuya duración se rige por normas especiales”.

- “ART. 43. 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 **patrono**, 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 el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continua prestando sus servicios al patrono, 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”.
- “ART. 47. El contrato de trabajo termina:... “a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo;”.

<sup>6</sup>La cita se refiere al Artículo 43 del Decreto 2127 de 1945

- “ART. 51. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a 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 igual sentido, fue promulgada la ley 64 de 1946, que en su artículo 2 que modificó la Ley 6ª de 1945, manifestando que: “El contrato de trabajo no podía pactarse por mas de dos (2) años. **Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses, (a menos que las partes se reserven el derecho a terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario, de acuerdo con la costumbre, y previa la cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual periodo.)**”<sup>7</sup>

Por tanto, para dar respuesta a la inquietud presentada, se puede concluir que el plazo presuntivo fue una figura generada por la ley 6ª de 1945, reglamentada por el Decreto 2127 de 1945 y mantenida por la ley 64 de 1946 que buscaba, en principio, darle un termino de duración a todo contrato de trabajo, pues señaló una prohibición legal expresa de que, ningún contrato de este tipo –laboral-, pudiera tener una duración superior a cinco (5) años en la primera<sup>8</sup> y de dos (2) años en la segunda.<sup>9</sup>

Con esto, los contratos que tuvieran termino indeterminado, o en los que no se hubiera pactado el plazo, entrarían a contrariar la prohibición legal, requiriendo entonces, generar una presunción normativa de terminación, fijada en un tiempo de seis (6) meses, con prorrogas indefinidas por el mismo periodo.

Entonces, el plazo presuntivo es una conjetura, suposición, inferencia que parte de hechos conocidos –el contrato de trabajo- y que afirma la veracidad de elementos probables o desconocidos –el plazo de duración del contrato- y que le da terminación al contrato de trabajo cuando, se insiste, la duración del contrato sea indeterminada, fijándola en un tiempo de seis (6) meses prorrogables de manera indefinida.

<sup>7</sup> La parte descrita entre paréntesis y resaltada con negrilla, fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-003 de 1998.-

<sup>8</sup> Ley 6 de 1945

<sup>9</sup> Ley 64 de 1946



Ahora bien, del análisis de las normas anteriormente citadas, es necesario destacar que la Ley 6 de 1945 en su art. 8 contemplaba dos categorías para la aplicación del plazo presuntivo en la contratación laboral, en lo que se refiere al plazo o condición para su terminación:

1. Cuando el contrato laboral no tenga termino establecido, o que para el efecto es lo mismo, el termino sea indeterminado;
2. O que este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado.

A su vez, el Decreto 2127 de 1945 introdujo una tercera categoría de aplicación del plazo presuntivo:

1. En aquellos contratos que estuvieran fijados a término indefinido.

En este sentido se generó un debate<sup>10</sup> importante en el hecho de que no es viable que un decreto reglamentario aumente o agregue más categorías o reglamente aspectos no regulados por la misma Ley. Es decir, se aduce por parte de los teóricos al respecto, que existe un claro desbordamiento, por parte de los artículos acusados, de la facultad reglamentaria, dado que el art. 8 de la Ley 6 de 1945, sólo consagró el

plazo presuntivo para los contratos de trabajo:

- *“Cuando no se estipule término...”*;
- *“... O este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc...”*.

Mientras que el artículo 40 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945 fue más allá y determinó que:

- *“El contrato celebrado por término indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses”*,

Teniendo como consecuencia que el Presidente de la República, al expedir el decreto 2127 de 1945, amplió la aplicación de la figura de plazo presuntivo a los contratos celebrados por término indefinido, pese a que la Ley 6 de 1945 solo la preveía para los contratos en los cuales no se pactó término.

Se alega entonces que ese desbordamiento violenta directamente el numeral 11 artículo 189 de la Constitución Política, dado que el señor Presidente de la República solo puede reglamentar una ley dentro de su

---

<sup>10</sup> CONSEJO DE ESTADO, Sección Tercera, sentencia 10158, noviembre 18 de 1999, Consejero ponente Ricardo Hoyos Duque.

estricto marco, y hacerlo por fuera de el, implica suplantar la facultad de hacer las leyes dada de manera excluyente al Congreso de la República (art. 150 ibídem). Sobre la facultad reglamentaria de las leyes, ha dicho el H. Consejo de Estado: “... *Claro que en tanto la facultad reglamentaria no le es posible al gobierno desconocer la Constitución ni el contenido o las pautas trazadas en la ley ni reglamentar normas que no ejecuta la administración, pero a su vez no puede limitar en su alcance ni en el tiempo ni en la materia dicha potestad...*”<sup>11</sup>

En este punto del discurso es importante hacer una recapitulación de lo analizado hasta ahora; se ha establecido que el plazo presuntivo es un “*Fenómeno*” del derecho toda vez que su aplicación no es común en el ámbito laboral; a su vez, se estableció que el plazo presuntivo fue creado en la redacción del artículo 8 de la ley 6ª de 1945 y reglamentado en principio por el Decreto 2127 de 1945 en sus artículos 40, 43, 47 y 51 los cuales fueron citados textualmente; y por último, podemos establecer que la figura es aplicable a contratos laborales con plazo indeterminado, desconocido o con plazo **indefinido**, situación que es materia de discusión aún **no concluida**, toda vez que se señala que el Presidente de la República Dr.

Alberto Lleras Camargo<sup>12</sup> agregó esta categoría sin facultades para hacerlo, mediante la expedición del Decreto 2127 de 1945.

Entonces si se alega que el Decreto 2127 de 1945 fue expedido agregando una categoría adicional a la ley 6ª de 1945, lo cual es inconstitucional, ¿es viable o no aplicar el plazo presuntivo en los contratos a término indefinido?

### **APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO EN LOS CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO**

Para contestar la pregunta de si es viable aplicar el plazo presuntivo en contratos a término indefinido es importante señalar que la Ley 64 de 1945 la cual fue expedida con el fin de modificar el Decreto 2127 de 1945 el cual fue dado en las condiciones de extralimitación de funciones que arriba se señalaron, este **OMITIÓ expresamente la categoría del plazo presuntivo en contratos a término indefinido**, lo que debe entenderse que **en lo relativo al plazo presuntivo el Decreto 2127 de 1945, está derogado tácitamente**.

Normativamente esta afirmación tiene toda lógica jurídica si se siguen las razones establecidas por la teoría general de la estructura normativa

<sup>11</sup> Este debate se visualiza claramente en la exposición de motivos presentada en el proyecto de ley No. 266 Cámara, donde se buscaba modificar el Decreto 2127 de 1945 reglamentario de la Ley 6ª de 1945; y la Ley 64 de 1946 en especial a las indemnizaciones por despido sin justa causa para trabajadores oficiales.

<sup>12</sup> Presidente de la República de Colombia en los periodos 1945-1946 y 1958-1962.

propuesta por Hans Kelsen en su Pirámide Invertida, en especial sobre la consecución, jerarquización e interpretación de las normas incorporadas en la Constitución Política y en el Cogido Civil que son:

1. Las leyes posteriores priman sobre las anteriores;
2. Las leyes priman sobre los decretos reglamentarios;
3. Cuando una ley posterior regula integralmente una materia, no sólo deroga las leyes anteriores que lo consagraban sino los respectivos decretos reglamentarios.

En este mismo sentido se ha pronunciado la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia de C-003 de 1998, que declaró constitucional la figura del plazo presuntivo para contratos de trabajo sin término, con la condición de que ello impida la celebración de contratos de trabajo a término indefinido celebrados entre la administración y los trabajadores oficiales, y declaró inexecutable la cláusula de reserva<sup>13</sup>, por cuanto no resulta ajustado a la

Constitución Política que existan normas que permitan la desvinculación de trabajadores oficiales contratados a término indefinido sin la adecuada indemnización que compense su retiro sin justa causa. Dijo la Corte en este fallo:

*“Desde la anterior perspectiva jurisprudencial, la garantía de estabilidad laboral no se refiere a la permanencia indefinida en un cargo, ni a la imposibilidad de desvinculación sin expresión de una de las llamadas justas causas para terminar la relación laboral; en cambio, aquella sólo se ve suficientemente respetada cuando las normas jurídicas garantizan una indemnización por despido injustificado. Como la norma demandada no lo hace, resulta lesiva de la voluntad del constituyente.*

*Ahora bien, si no es ajustado a la Constitución el despido unilateral sin justa causa, sin expresión de motivos y sin indemnización, - en lo cual consiste la referida cláusula de reserva-, obviamente el preaviso establecido como*

---

<sup>13</sup> La cláusula de reserva consistía en la facultad otorgada por la ley 6ª de 1945, mantenidas por el decreto 2127 de 1945 y reafirmada por la ley 64 de 1946, que tenía el empleador de reservarse el derecho de terminar el contrato laboral unilateralmente siempre y cuando mediara aviso a la otra parte con una antelación no inferior al periodo que regule el pago de salarios. La norma textualmente señalaba: “... a menos que las partes se reserven el derecho de terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al periodo que regule los pagos del salario de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual salario.”

condición para proceder a aplicar tal cláusula, y la posibilidad de ser substituido en dinero, también serán retirados del ordenamiento por las mismas razones de inconstitucionalidad”.

Y resolvió en esta misma sentencia:

*“Primer o: Declarar EXEQUIBLE, la siguiente parte del artículo 2° de la Ley 64 de 1946: “Modifícase el artículo 8° de la Ley sexta de 1945 en la siguiente forma: El contrato de trabajo no podrá pactarse por más de dos años. Cuando no se estipule término o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis (6) meses...”, en el entendido de que la disposición no impide la celebración de contratos de trabajo a término indefinido con la Administración Pública, cuando así lo estipulen expresamente las partes.*

*Segundo: Declarar INEXEQUIBLE la siguiente parte del artículo 2° de la Ley 64 de 1946: “a menos que las partes se reserven el derecho de terminarlo unilateralmente mediante aviso a la otra con antelación no inferior al período que regule los pagos del salario*

*de acuerdo con la costumbre, y previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Puede prescindirse del aviso, pagando igual salario.”*

Los argumentos de la Corte en la Sentencia C-003 de 1998, están estructurados en la imposibilidad de que la figura del plazo presuntivo se aplique a los contratos de trabajo celebrados a **término indefinido** y se basan en que debe existir una indemnización por retiro injustificado con el fin de respetar los postulados constitucionales de estabilidad en el empleo.

Ahora bien, pese a tal unidad de criterios doctrinales de aplicación del plazo presuntivo a los trabajadores oficiales exclusivamente, el Departamento Administrativo de la Función Pública en varios conceptos ha sostenido la imposibilidad de aplicar el actual plazo presuntivo a los trabajadores oficiales en los contratos señalados como indefinidos, toda vez que tal acción afectaría de manera grave los derechos de aquellos, sin una justificación real; tal es el caso del concepto de fecha 11 de junio de 2001, dirigido al Alcalde Municipal de Pacora (Caldas) aclaró que:

*“El Decreto 2127 de 1945 “Por el cual se reglamenta la Ley 6 de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo en general”, se encuentra vigente*

con las modificaciones que le hiciera el Decreto Ley 797 de 1949 al artículo 52 y con las precisiones que al respecto deben tenerse en cuenta de la sentencia C-003 de 1998 de la Corte Constitucional, en la cual se decidió “DECLARAR exequible la siguiente parte del artículo 2 de la Ley 64 de 1946: MODIFICASE el artículo 8 de la Ley 6 de 1945 en la siguiente forma : El contrato de trabajo no podrá pactarse por mas de dos años. Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas etc, se entenderá celebrado por seis meses...”, en el entendido de que la disposición no impide la celebración de contratos a término indefinido con la administración pública cuando así lo estipulen expresamente las partes...”

“... Esta sentencia afecta lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945, en virtud de la cosa juzgada material, según la cual la inexecutable de una norma implica la inexecutable de otra con igual contenido. En virtud de esta sentencia, tendríamos que cuando no se estipule término en el contrato éste se entenderá celebrado

por seis meses y por lo tanto la indemnización por terminación unilateral corresponderá al valor de los días que falten para cumplir los últimos seis meses...”

“... Igualmente, si el contrato es a término fijo se deberá pagar la indemnización correspondiente al tiempo que le falte para cumplir con el contrato...”

“... Si el contrato se ha pactado expresamente a término indefinido ya no se entenderá celebrado por término de seis meses, sino por tanto tiempo hasta que se configure una de las causales de retiro. Si este retiro ocurre sin justa causa queda entonces el vacío legal sobre cual sería la indemnización a pagar...”

Así pues, se **descarta** la posibilidad de aplicar el plazo presuntivo en un contrato a término **indefinido**, toda vez que se comparte la posición de que el Decreto 2127 de 1945 que lo reglamentaba, fue **derogado de manera tácita** por la ley 64 de 1946, la cual es superior jerárquica en la escala normativa colombiana y es especial en su materia.

### 3. CALIDAD DE TRABAJADORES AL QUE SE LE PUEDE APLICAR EL PLAZO PRESUNTIVO

Continuando con el análisis propuesto, y previo entendimiento del marco teórico y normativo anterior, surge una nueva inquietud **¿a que tipo de trabajadores se les puede aplicar el plazo presuntivo en su contrato laboral?**

La doctrina y jurisprudencia en general ha establecido que el contrato laboral solo es posible celebrarlo entre un empleador que puede ser persona<sup>14</sup> natural<sup>15</sup> o jurídica<sup>16</sup> y un trabajador quien siempre será una persona natural. Ahora bien, la teoría ha dividido a la persona jurídica en aquella de derecho público o de derecho privado, de acuerdo a si fue el Estado o los particulares quienes tomaron la iniciativa de formarla.

Entonces, si se está frente a un empleador, **persona natural o jurídica privada**, sus **trabajadores** siempre serán **privados**; pero si el empleador es una **persona jurídica de derecho**

**público**, sus **empleados** tendrán **una de dos categorías**, dependiendo de sus funciones, de la forma de contratación y de la naturaleza de la empresa, siendo:

- **EMPLEADOS PÚBLICOS:** cuando comprenden los de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa, los cuales son vinculados a la administración en desarrollo de una situación legal y reglamentaria, mediante un acto administrativo de nombramiento.
- **TRABAJADORES OFICIALES:** Para ser establecida la calidad de trabajador oficial debe acreditarse que las funciones desempeñadas tienen relación con las actividades de

<sup>14</sup> La filosofía ha definido a la persona de diferentes maneras, se encuentra que Boecio la señaló como “*Substancia individual de naturaleza racional*”, Headrick la definió como “*Naturaleza humana encarnada en un individuo*” y el Derecho Civil Colombiano unificó criterio doctrinal al afirmar que la persona es “*un atributo, una calificación, una cualidad que ha dado el derecho en general para distinguir, para diferenciar a los individuos entre sí*”.

<sup>15</sup> El artículo 74 del Código Civil Colombiano ha señalado que la Persona Natural es “*Todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo estirpe o condición*”.

<sup>16</sup> Se ha unificado el criterio al afirmar que las personas jurídicas son entes colectivos creados de acuerdo con los requisitos exigidos para cada caso en particular, y las mismas pueden ser de derecho público o privado, teniendo en cuenta que la creación de cada una haya emanado del Estado o de la iniciativa privada



construcción y sostenimiento de obras públicas o son trabajadores de una empresa descentralizada como regla general.

Los trabajadores oficiales se vinculan a la administración mediante un **contrato de trabajo**, es decir, presentan una relación de carácter contractual laboral parecida a la relación de los trabajadores particulares. La categoría de los trabajadores oficiales es propia de las empresas industriales y comerciales del Estado, sin perder de vista que aquellos empleados que cumplan actividades de dirección o confianza descritos en los reglamentos, son empleados públicos de libre nombramiento y remoción. Por esta razón en una empresa industrial y comercial del Estado, existen las dos clases de servidores públicos.

**trabajador, tal es el caso del trabajador privado, empleado público o al trabajador oficial?** Al respecto, se ha unificado la doctrina y la jurisprudencia al señalar que:

- Con respecto al **Empleado Público**, es jurídicamente **inviabile** aplicarle el plazo presuntivo, toda vez que:
  - Es nombrado, por tanto, su vínculo jurídico es generado por un acto administrativo y no por un contrato de trabajo;
  - El marco legal que regula al empleado público es especial y en ningún momento se somete a la normatividad laboral.
  - Es de libre nombramiento y remoción, salvo que se encuentre en carrera administrativa,

Ahora bien, **¿el plazo presuntivo se podrá aplicar a todo tipo de**

la cual es una categoría que le permite estabilidad en el trabajo, siempre y cuando haya agotado unos requisitos de perfil y evaluativos previos.

trabajadores la aplicación del plazo presuntivo, se puede establecer, que esta es una figura de aplicación exclusiva para ellos.

Así las cosas, se puede concluir al respecto que el plazo presuntivo solo es aplicable a contratos realizados con **trabajadores oficiales**.

- Con respecto al **Trabajador Privado**, se ha señalado que como la Ley 64 de 1946 reguló integralmente el tema del **plazo presuntivo en los contratos de trabajo con TRABAJADORES OFICIALES**, se entiende por interpretación normativa que su aplicación se circunscribe exclusivamente a este tipo de trabajadores y no a los trabajadores privados o particulares.
- Con respecto a los **Trabajadores Oficiales** y teniendo presente que la ley 64 de 1946 circunscribió solo a este tipo de

#### 4. **CONDICIONANTES PARA LA APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO**

Hasta ahora, se han buscado los fundamentos legales, jurisprudenciales y doctrinales suficientes para poder establecer a ciencia cierta, y sin temor a equivocación, cuales son las condiciones en que se puede aplicar la figura del plazo presuntivo en Colombia. Por ello, podemos enumerar las condicionantes legales requeridas y especiales del contrato al que se le presume el plazo, y estas características son:

- 1- Se aplica exclusivamente en un **contrato laboral**.
- 2- Que el contrato laboral se haya celebrado con un **trabajador oficial**.
- 3- Cuando en el ítem “plazo” del contrato se de una de dos condiciones:

- a. Cuando en el mismo contrato no se ha fijado su término o plazo considerándose como indeterminado o,
- b. Cuando la naturaleza de la labor no permita saber su duración.

Es decir, que es necesario que en el contrato sometido a plazo presuntivo, o no se definió la fecha de su terminación, o no quedo clara o determinada. Es evidente entonces que se descarta la aplicación del plazo presuntivo en contratos laborales celebrados con particulares, o en contratos con plazo indefinido, siendo este ultimo aplicado en su totalidad como lo señala el artículo 47 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo vigente.

### 5. CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO

Entendido el plazo presuntivo, se procederá a analizar sus principales consecuencias, las cuales se concentran e impactan en dos situaciones específicas:

- 1- Forma de terminación del contrato cuando esta sometido a plazo presuntivo y,
- 2- Forma en que se liquida la indemnización cuando se da por terminado sin justa causa.

Es cierto, las implicaciones sobre la existencia del plazo presuntivo no van más allá de contestar las preguntas: **¿Cuándo se termina un contrato de trabajo que no tiene claro su plazo? Y ¿En caso de terminación de contrato sin justa causa, que indemnización se debe aplicar?** Son claras las respuestas:

- 1- En los contratos con **término definido** o llamados también **a término fijo**, se terminará el vínculo jurídico en una de cualquiera de las siguientes situaciones:
  - a. En el momento que se llegue a la fecha pactada para su terminación;
  - b. O de manera anticipada por mutuo acuerdo;
  - c. O por ocurrencia de una causal de una justa causa de terminación de contrato;
  - d. O por terminación injustificada, para lo cual será necesario que el empleador **asuma** lo correspondiente a la indemnización que para ello ha señalado la ley laboral, la cual

consiste en el pago del valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.<sup>17</sup>

2- En los contratos por **obra o labor contratada**, los cuales están sometidos a una condición,<sup>18</sup> se pueden terminar por:

- a. La terminación de aquello para lo cual fue necesario realizar la contratación.
- b. O de manera anticipada por mutuo acuerdo;
- c. O por ocurrencia de una causal de una justa causa de terminación de contrato;
- d. O por terminación injustificada, para lo cual será necesario que el empleador asuma lo correspondiente a la indemnización que para ello ha señalado

la ley laboral consistente en el lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnización no podrá ser inferior a quince (15) días de labor.<sup>19</sup>

3- En los contratos a **término indefinido**; ha sido clara la jurisprudencia de las altas Cortes que en este tipo de contratos no es posible alegar el plazo presunto, por lo tanto, la terminación de este tipo de contrato se reduce a:

- a. Un mutuo acuerdo de voluntades entre las partes para su terminación,
- b. O por ocurrencia de una causal de una justa causa de terminación de contrato;
- c. O por terminación injustificada, para lo cual será necesario que el empleador asuma lo correspondiente a la

<sup>17</sup> Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 64, 3 inciso.

<sup>18</sup> Hecho futuro e incierto, que implica la consecución o existencia de unos hechos sujetos a un alias de ocurrir o no.

<sup>19</sup> Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 64, 3 inciso

indemnización que para ello ha señalado la ley laboral, la cual esta claramente señalada en los literales a) numerales 1 al 2 y b) numerales 1 al 2 del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, la interpretación normativa frente a la terminación de los contratos de trabajo a termino indefinido, señala que para dar por terminado un contrato de trabajo de este tipo, suscrito con un trabajador oficial, tendría que darse alguna de las causales de terminación del contrato previstas en el artículo 47 del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, insistiendo que en esos casos, el empleador no podrá alegar la existencia del plazo presuntivo en este tipo contrato.

- 4- Por último, en aquellos contratos donde el termino de **duración es indeterminado**, o que la naturaleza de la labor no permite establecer a ciencia cierta el momento de su terminación. En este caso es más amplio el análisis a realizar, toda vez que se hace necesario dividirlo en dos situaciones de hecho a tener en cuenta:

- a. **SI ES UN CONTRATO DE TRABAJO CON TRABAJADOR PARTICULAR:** En este caso se aplican las reglas establecidas para un contrato a termino indefinido, tal como se estudio anteriormente.
- b. **SI ES UN CONTRATO DE TRABAJO CON UN TRABAJADOR OFICIAL:** la terminación del contrato se podrá hacer:
  - i. Un mutuo acuerdo de voluntades entre las partes para su terminación,
  - ii. Opor ocurrencia de una causal de una justa causa de terminación de contrato;
  - iii. O por aplicación del plazo presunto establecido la Ley 6ª de 1945, reglamentado por el decreto 2127 de 1945 y modificado por la Ley 64 de 1946, donde "... Cuando no se estipule término, o este no resulte de la naturaleza misma del

*servicio contratado, como en los casos de rocerías, recolección de cosechas, etc., se entenderá celebrado por seis meses”.*

- iv. O por terminación injustificada, para lo cual será necesario que el empleador a s u m a l o correspondiente a la indemnización que para ello ha señalado la ley laboral, que al aplicársele el plazo presuntivo, el decreto 2127 de 1945 en su artículo 51, aún vigente, establece: “... Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar l o s s a l a r i o s correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, a d e m á s d e l a indemnización de perjuicios a que haya lugar.

En este punto se insiste que por interpretación jurisprudencial, no es

posible aplicar plazo presuntivo a los contratos a término indefinido, por tanto, lo anteriormente señalado, tendrá una aplicación restringida a contratos de trabajadores oficiales donde el término de duración o plazo no quedo determinado, o cuando por la naturaleza de la labor contratada no es posible establecer su terminación.

## **6. ESTADO ACTUAL DE LA APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO EN LOS CONTRATOS LABORALES CON LOS TRABAJADORES OFICIALES.**

Con todo lo anterior, se puede observar que la aplicación del plazo presuntivo en los contratos laborales con los trabajadores oficiales es escaso, y la razón reluce, sustentada en la dificultad de su aplicación, máxime cuando existen figuras menos complejas dentro del mismo ordenamiento jurídico laboral, que facilitan los procesos de contratación, terminación e indemnización de estos trabajadores en aquellos casos donde existan litigios.

Tal vez, la intención del legislador cuando establece la figura del plazo presuntivo, fue buena, al tratar de darle un término a la relación de los trabajadores oficiales con las entidades estatales, sobre todo si se tiene presente las obligaciones presupuestales y legales que tales entes administrativos tienen, y que los obliga a planificar mejor sus recursos disponibles, entre ellos el humano; pero



sería tapan el sol con la mano si se le quisiera dar una aplicación actual a esta figura.

Por tanto, sin temor a equivocarse, se puede afirmar que esta figura está en desuso y dado lo restringido de su aplicación, para una entidad sería más tormentoso y complejo utilizarla que buscar una políticas más adecuadas de contratación, con miras a una ajustada aplicación de la ley laboral y el respeto irrestricto a los mínimos derechos y garantías establecidos al trabajador por la ley laboral.

### **7. CONVENIENCIA DE LA APLICACIÓN DEL PLAZO PRESUNTIVO Y SU FUTURO EN EL INMEDIATO PLAZO**

Como consecuencia de lo anterior, se debe concluir que no se puede considerar conveniente la aplicación del plazo presuntivo en los contratos laborales de los trabajadores oficiales y tarde que temprano, será una figura jurídica condenada a ser, o modificada para una más adecuada aplicación, o a ser excluida del ordenamiento jurídico laboral por su inoperancia.

Incluso, dándole alcance a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la aplicación del plazo presuntivo tal como venía consagrada en el Decreto 2127 de 1945, es violatoria a los derechos de los trabajadores y en buena hora los jueces constitucionales consideraron

necesario restringir su aplicación, en defensa de principios constitucionales y de derecho laboral

### **REFERENCIAS**

Código Sustantivo del Trabajo,

CONSEJO DE ESTADO, Sección Tercera, sentencia 10158, noviembre 18 de 1999, Consejero ponente Ricardo Hoyos Duque.

Decreto 2127 de 1945

Ley 6ª de 1945, Artículo 8

Ley 64 de 1946

