

Bogotá, D.C.

08SE2026120300000023783  
13/05/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2026410600000018126-  
Justas Causas de Terminación del Contrato laboral.**

Respetada Doctora:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

“Indicar la viabilidad jurídica del objeto de terminación y el procedimiento correspondiente para dar por terminado, con justa causa, un contrato de trabajo a término indefinido cuando el objeto que dio origen al vínculo laboral se ha cumplido y, en consecuencia, no subsiste la causa que lo motivó inicialmente”. 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 a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio del 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.

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:**

**Ministerio del Trabajo**

**Sede administrativa**

**Dirección:** Carrera 7 No. 31-10

**Pisos:** 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,  
20, 21,22,23,24 y 25

**Atención presencial**

Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**

**desde teléfono fijo:**

018000 112518

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito, no obstante, haciendo uso de la **función orientadora de este Ministerio**, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios guías frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial.

En principio es necesario precisar, que en efecto la legislación laboral Colombia prevé expresamente las distintas modalidades de vinculación dentro de las cuales se encuentran:

- A termino indefinido
- A termino Fijo
- Por duración de la obra o labor determinada
- Ocasional o transitorio.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 47 de la Ley 2466 de 2025 prevé:

**"ARTICULO 47°. El contrato laboral a término indefinido.** Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

*El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.*

**PARÁGRAFO.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

En este sentido, la citada disposición normativa señala que por regla general las y los trabajadores serán vinculados a través de contrato a término indefinido, este contrato, se caracteriza por no estar sujeto a duración determinada, permanece vigente mientras subsistan las causas que dieron origen al mismo y deberá mantenerse hasta que ocurra una justa causa para su terminación.

En consecuencia, para dar por terminado un contrato a término indefinido deberá tenerse en cuenta las causales que expresamente están consagradas en el artículo 62 del C.S del T, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 dispone las causales que de manera taxativa sirven para que el empleador pueda tomar la decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo.

Igualmente, en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo, regula las causales legales de terminación del contrato de trabajo, entre las cuales está el mutuo consentimiento, la expiración del plazo fijo, terminación de la obra o labor,

liquidación o clausura definitiva de la empresa, justa causa, decisión unilateral sin justa causa, muerte del trabajador, entre otras causas legales.

Aquí nos parece, importante precisar que la terminación por cumplimiento del objeto solo es causal propia del contrato por obra o labor, no del contrato a término indefinido.

No obstante, el empleador podrá dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin justa causa, obligándose a pagar la indemnización legal, conforme al tiempo de servicio; la cual se encuentra regulada por el artículo 64 del código sustantivo del trabajo; en contrato a término indefinido, dependerá del salario del trabajador y del tiempo laborado.

- hasta un año: 30 días de salario
- más de un año: 20 días por cada año adicional (si el salario es inferior a 10 SMMLV)
- 20 días iniciales
- 15 días por cada año adicional (si el salario es superior a 10 SMMLV)

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, 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 expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica  
Ministerio del Trabajo

|                                                                                                                                              |                                                                                                                                                       |                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>Elaboró:</b><br>Diego Alejandro López Laiton<br>Contratista Grupo de atención en Consultas en Materia Laboral<br>Oficina Asesora Jurídica | <b>Revisó:</b><br>Marisol Porras Méndez<br>Profesional Especializado<br>Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral<br>Oficina Asesora Jurídica | <b>Aprobó:</b><br>Nombre y apellido<br>Cargo<br>Oficina |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|