INFORME MENSUAL DE ACTIVIDADES No 001 PERÍODO: 22 DE JULIO AL 21 DE AGOSTO DE 2026	
DATOS BÁSICOS DEL CONTRATO	
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES
No. CONTRATO Y FECHA	CPS-208-2026 DEL 22 DE JULIO DE 2026
OBJETO DEL CONTRATO	PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS PARA BRINDAR ASESORÍA, ACOMPAÑAMIENTO AL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRA EN ASUNTOS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO, EMPLEO PÚBLICO, RELACIONES LABORALES, NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEMÁS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y EXTRAJUDICIALES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN LABORAL DE LA ENTIDAD
NOMBRE DEL CONTRATISTA	CESAR HUMBERTO GONZALEZ RODRIGUEZ
TIPO (C.C-NIT) Y NO. DE IDENTIFICACIÓN	C.C. 80.039.849 de Bogotá D.C
FECHA ACTA DE INICIO	22 DE JULIO DE 2026
PLAZO INICIAL DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO	CINCO (05) MESES
PLAZO PRORROGA 1	NA
PLAZO TOTAL DE EJECUCION DEL CONTRATO (Incluye prórrogas)	CINCO (05) MESES
VALOR INICIAL DEL CONTRATO	VEINTICINCO MILLONES DE PESOS M/CTE ($25.000.000)
VALOR ADICIÓN 1	NA
VALOR TOTAL DEL CONTRATO (INCLUYE VALOR INICIAL, CON ADICIONES Y/O MODIFICACIONES)	VEINTICINCO MILLONES DE PESOS M/CTE ($25.000.000)

VALOR DEL PERIODO DE COBRO	CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE ($5.000.000)	
No. DEL CERTIFICADO DE REGISTRO PRESUPUESTAL	CRP- 2026001048	
SUSPENSION (ES)	NA	
FECHA DE TERMINACIÓN (INCLUYENDO PRÓRROGAS Y SUSPENSIONES)	21 DE DICIEMBRE DE 2026	
OBLIGACIONES ESPECIFICAS	**ACTIVIDAD**	**MEDIO DE VERIFICACIÓN Y SU UBICACIÓN FÍSICA Y/O VIRTUAL**
1. Ejercer la representación jurídica y técnica del MUNICIPIO durante todas las etapas del proceso de negociación colectiva con las organizaciones sindicales, conforme a la delegación o poder especial que otorgue el representante legal de la entidad, incluyendo su representación ante el Ministerio del Trabajo, tribunales de arbitramento obligatorio y demás autoridades administrativas o judiciales cuando así se requiera.	Se acompañó al equipo negociador en las sesiones adelantadas con la organización sindical, se dio parámetro de negociación acorde con Decreto 243 de 2024.	Comunicación telefónica con equipo de negociadores y en especial con María del Carmen Roncancio.
2. Asesorar permanentemente al Alcalde Municipal, la Secretaría General, la Dirección de Talento Humano y los integrantes de la comisión negociadora en todos los asuntos relacionados con la negociación colectiva y en temas de índole laboral conexos a esta.	Se absolvieron las llamadas telefónicas a través de las cuales solicitaron consultoría en aspectos puntuales del proceso de negociación.	Comunicación telefónica con equipo de negociadores y en especial con María del Carmen Roncancio.

3. Analizar jurídica y técnicamente el pliego de solicitudes presentado por las organizaciones sindicales y emitir concepto sobre la viabilidad legal, presupuestal y administrativa de cada petición.	Se revisó el pliego de peticiones y se indicó a los negociadores que puntos podían ser objeto de negociación y cuales estaban restringidos de conformidad con el Decreto 243 de 2024.	Reunión presencial con equipo de negociadores de 23 de julio de 2026.
4. Diseñar la estrategia jurídica de negociación, sustentando las posiciones institucionales conforme a la Constitución, la ley, la jurisprudencia, los conceptos del Consejo de Estado, la Corte Constitucional y los lineamientos del Gobierno Nacional.	Se dieron lineamientos a equipo negociador para establecer competencia respecto a Decreto 243 de 2024 y definición de puntos objeto de negociación.	Reunión presencial con equipo de negociadores de 23 de julio de 2026.
5. Elaborar los documentos necesarios para el desarrollo del proceso de negociación —conceptos jurídicos, proyectos de respuesta, propuestas institucionales, actas de instalación, suspensión, reanudación, acuerdos parciales y el proyecto definitivo del Acuerdo Colectivo—, verificando su conformidad con las normas vigentes y los compromisos asumidos por las partes.	Elaboración de acta de cierre de proceso de negociación a cargo de negociadores de cada una de las partes.	N/A.
6. Participar en la totalidad de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la mesa de negociación, brindando asesoría jurídica inmediata, sustentando las posiciones del MUNICIPIO y advirtiendo oportunamente sobre cualquier propuesta contraria al ordenamiento jurídico o que genere riesgos para la entidad.	Se excluyó participación de asesor de conformidad con acción de tutela de radicado 15176405300120260023700.	N/A.
7. Verificar que los acuerdos alcanzados respeten los límites constitucionales y legales aplicables a las entidades territoriales, en especial en materia presupuestal, administrativa, salarial, prestacional y de competencias.	Elaboración de acta de cierre de proceso de negociación a cargo de negociadores de cada una de las partes. No se encontró que el acuerdo esté en discordancia con Decreto 243 de 2024.	N/A.

8. Brindar acompañamiento jurídico durante la implementación y seguimiento de los acuerdos colectivos cuando sea requerido por la entidad.	Acuerdo en proceso de implementación, no se han generado requerimientos en implementación.	N/A
9. Asesorar jurídicamente al MUNICIPIO frente a reclamaciones, controversias o diferencias de interpretación que surjan con posterioridad a la negociación, derivadas de la ejecución de los acuerdos colectivos o de otros asuntos laborales conexos.	Contestación de acción de tutela del señor Jairo Mendez contra Alcaldía de Chiquinquirá solicitando reintegro después de expiración de plazo presuntivo.	Se anexa contestación.
10. Emitir conceptos jurídicos escritos cuando lo solicite el supervisor del contrato o el representante legal del MUNICIPIO.	Elaboración de concepto 01 de levantamiento de fuero sindical, elaboración de concepto 02 provisión de cargo.	Se anexan conceptos.
11. Presentar informes periódicos sobre el estado del proceso de negociación, indicando avances, riesgos, recomendaciones y actividades ejecutadas.	Acuerdo se suscribió en el mes de julio de 2026, no se ha llevado a cabo reunión de comité obrero – patronal.	N/A.
12. Informar inmediatamente al supervisor del contrato cualquier circunstancia que pueda afectar el desarrollo normal de la negociación o generar contingencias jurídicas para la entidad.	Sin circunstancia que reportar.	N/A
13. Declarar oportunamente cualquier situación que pueda configurar conflicto de interés respecto de las organizaciones sindicales o sus integrantes, y abstenerse de representar intereses contrarios a los del MUNICIPIO durante la vigencia del contrato.	Sin conflicto que declarar.	N/A
14. Mantener absoluta reserva sobre la información institucional, documentos, estrategias de negociación, deliberaciones internas y demás información confidencial conocida durante la ejecución del contrato, incluido el	Reserva mantenida.	N/A

tratamiento de datos personales conforme a la Ley 1581 de 2012 cuando aplique.		
15. Abstenerse de asumir posiciones o realizar manifestaciones públicas que comprometan al MUNICIPIO sin autorización expresa del representante legal.	Sin declaraciones asumidas a nombre del Municipio.	N/A
16. Cumplir oportunamente las observaciones y requerimientos formulados por el supervisor del contrato.	Acatadas solicitudes de supervisor así como consultas formuladas por el Municipio.	N/A
17. Conservar debidamente organizado el archivo documental generado durante la ejecución del contrato y entregarlo al finalizar el mismo.	Archivo conservado y custodiado.	N/A
18. Atender oportunamente los requerimientos en materia laboral formulados por los organismos de control cuando sean canalizados a través del MUNICIPIO, y cumplir las demás obligaciones necesarias para el adecuado desarrollo del objeto contractual.	• Actualización de formato de contratos de trabajo de trabajadores oficiales. • Elaboración de contrato de trabajo de operario de maquinaria amarilla. • Elaboración de formato de desistimiento de trabajadores para operación de maquinaria amarilla. • Elaboración de otrosí de contrato de trabajo para trabajadores que amplia obligaciones con municipio. • Elaboración de rechazo de plano de recurso de reposición en contra de comunicación de expiración de plazo presuntivo. • Elaboración de resolución complementaria de manual de uso de maquinaria amarilla. • Elaboración de certificación para ex trabajador Jairo Méndez Peña.	Se anexan proyección de documentos elaborados.

19. El CONTRATISTA será responsable por la calidad, legalidad, oportunidad y solidez técnica de los conceptos, actuaciones, estrategias jurídicas, recomendaciones y documentos elaborados durante la ejecución del contrato. Responderá patrimonialmente por los perjuicios ocasionados al MUNICIPIO cuando estos sean consecuencia de actuaciones u omisiones atribuibles a dolo o culpa grave, de conformidad con las normas civiles, comerciales y de contratación estatal aplicables. Igualmente, responderá por las consecuencias derivadas de conceptos jurídicos emitidos con desconocimiento manifiesto del ordenamiento jurídico, de la jurisprudencia obligatoria o de los criterios técnicos generalmente aceptados para el ejercicio profesional. La responsabilidad del CONTRATISTA comprende las actuaciones desarrolladas durante todas las etapas del proceso de negociación colectiva, incluyendo la preparación, instalación, desarrollo de las mesas de negociación, suscripción del acuerdo colectivo, implementación, seguimiento y demás actuaciones que se deriven del objeto contractual en los diversos temas laborales. El CONTRATISTA responderá disciplinaria, civil, fiscal y penalmente por sus actuaciones cuando ello proceda conforme al ordenamiento jurídico colombiano, sin que la supervisión del contrato, la aprobación de documentos o la participación de servidores públicos eximan al CONTRATISTA de la responsabilidad derivada del ejercicio de su actividad profesional	Cumplida la calidad e idoneidad de la gestión.	N/A.

INFORMACIÓN ADICIONAL			
APORTES DE SEGURIDAD SOCIAL:	NOMBRE DE LA EMPRESA EN DONDE SE APORTA PAGO DE SALUD	NOMBRE DE LA EMPRESA EN DONDE SE APORTA PAGO DE ARL	NOMBRE DE LA EMPRESA EN DONDE SE APORTA PENSIÓN
	SANITAS EPS	POSITIVA ARL	PROTECCIÓN

FIRMAS	
	CONTRATISTA
DECLARACIÓN DEL CONTRATISTA: Manifiesto que he cumplido con las obligaciones derivadas del contrato y que las actividades mencionadas en el presente informe corresponden a las labores efectivamente desarrolladas en el periodo indicado, declarando que seré responsable por las afirmaciones contenidas en el presente documento, que sirve como soporte para certificar el cumplimiento del objeto del contrato.	**Firma:** **Nombre: CESAR HUMBERTO GONZALEZ RODRIGUEZ** **Cédula: 80.039.849 de Bogotá D.C**
	SUPERVISOR / INTERVENTOR
DECLARACIÓN DEL SUPERVISOR Y/O INTERVENTOR: Una vez verificado los soportes allegados por el contratista manifiesto que el/la contratista ha cumplido a la fecha con las obligaciones establecidas en el contrato.	**Firma:** **Nombre: MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ** **Cargo: Directora de Talento Humano** **DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

ANEXOS CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE APOYO A LA GESTION

Retención documental					
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre	Firma
: CESAR HUMBERTO GONZALEZ RODRIGUEZ		MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ		MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ	
Nombre del documento					Versión
Dependencia	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	TRD		Consecutivo	
Proceso:		Procedimiento:			

ANEXOS CPS-208-2026 DEL 22 DE JULIO DE 2026

ANEXO 1.

OTROSÍ A CONTRATO DE TRABAJO 2026.

Entre los suscritos, _____, identificado con C.C. No _____ de _____, actuando como Representante Legal de _____, con NIT _____ en adelante **EL MUNICIPIO** y por la otra _____ también mayor de edad y con domicilio en Chiquinquirá, identificado (a) con la **C.C. No.** _____ **de** _____ y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, acuerdan celebrar el presente Contrato de Trabajo, el cual se regirá por las normas de la Ley 6 de 1945, el Reglamento Interno, políticas y manuales de **EL MUNICIPIO** y por las siguientes cláusulas:

1. **PRIMERA. OBJETO: EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de EL (LA) TRABAJADOR (A) para que éste desempeñe las funciones inherentes al cargo de **OPERARIO** así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios. **PARÁGRAFO PRIMERO: EL (LA) TRABAJADOR (A)** responderá en la ejecución del cargo de **OPERARIO** con un grado de responsabilidad hasta de culpa levísima de conformidad con el Código Civil Colombiano. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan expresamente que EL (LA) TRABAJADOR (A) durante la vigencia de este contrato de trabajo se pacta cláusula de exclusividad; **PARÁGRAFO TERCERO:** Los servicios contratados serán prestados por EL (LA) TRABAJADOR (A) en **Chiquinquirá** y la naturaleza del cargo no comporta el desplazamiento permanente y habitual a nivel nacional.
2. **SEGUNDA. DURACIÓN EL CONTRATO:** La duración del contrato individual de trabajo es a término fijo desde el primero (1º) de agosto hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).
3. **TERCERA. REMUNERACIÓN**: Durante el año dos mil veintiséis (2026) y como remuneración por la prestación del servicio mencionado, **EL MUNICIPIO** se obliga a pagar mensualmente a **EL (LA) TRABAJADOR** (A) un salario básico de _____ ($_____). **PARÁGRAFO PRIMERO:** De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que todo subsidio, beneficio o auxilio que llegue a recibir **EL (LA) TRABAJADOR (A)** en dinero o en especie, permanente u ocasional, no constituyen salario y en consecuencia, no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales y, en general, para el pago de cualquier otra acreencia de carácter laboral o en materia de seguridad social y parafiscales. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. Se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba **EL (LA) TRABAJADOR (A)** por concepto de salario variable, cualquiera que sea la modalidad que se acuerde, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante, estará destinada a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

4. **CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:** En atención a lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a tratar sus datos personales para los fines legales y contractuales propios de la relación laboral que se deriva con ocasión de la firma del presente contrato. En desarrollo de lo anterior, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a emplear sus datos personales, en: i) Procesos administrativos de personal y nómina ante los entes de seguridad social, parafiscales y tributarios; ii) Programas de selección, contratación, capacitación, compensación, entrenamiento, evaluación, bienestar y salud ocupacional que se desarrollen al interior de el municipio y con terceros; iii) Adelantar, ante otras entidades y organizaciones, trámites de libranza, expedición de pólizas y cualquier otro que trámite que **EL (LA) TRABAJADOR (A)** haya solicitado, o, solicite; iv) Informarle de las novedades de personal, beneficios, programas y eventos de bienestar y desarrollo adelantados por terceros en donde el municipio participe; v) Participar en estudios de clima organizacional, entre otros. Igualmente, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a compartir su información con las empresas relacionadas con el área contable, a efectos de informarle, entre otros, acerca de cualquier noticia, proceso y/o evento que pueden resultar de su interés. Igualmente,

autoriza a EL EMPLEADOR a: vi) Efectuar las actividades necesarias requeridas en la etapa precontractual, contractual y pos contractual; vii) Acceder y consultar mis datos personales (privados, semiprivados, sensibles o reservados) que reposen o estén contenidos en bases de datos o archivos de cualquier Entidad Pública o Privada ya sea nacional, internacional o extranjera. viii) Realizar directamente el tratamiento de los datos personales o a través de un encargado del tratamiento, ubicado en Colombia o cualquier otro país, a quien **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza se le suministre sus datos personales o se efectúe la transferencia internacional necesaria según el caso, para que realice el tratamiento en nombre de EL EMPLEADOR; ix) Suministrar, compartir, enviar o entregar los datos personales de **EL (LA) TRABAJADOR (A)** a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país; así como, a cualquier Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc. En todo caso, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza explícita e inequívocamente la transferencia internacional de datos que sea necesaria para dicho efecto; x) Transferir los datos **EL (LA) TRABAJADOR (A)** personales, incluidos los sensibles, a cualquier entidad pública o privada con la cual EL EMPLEADOR tenga relación contractual alguna y dicha información sea necesaria dentro del marco de dicha relación contractual. **PARAGRAFO PRIMERO**: **EL (LA) TRABAJADOR (A)** manifiesta que, salvo los eventos previstos en la normatividad pertinente, en cualquier momento puede revocar la autorización que para el tratamiento de datos ha otorgado a EL EMPLEADOR y/o solicitar la supresión del dato cuando en el tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Con la firma del presente contrato, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** reconoce que fue informado de manera clara, previa y expresa de lo siguiente: a) Tratamiento y finalidad: Los datos que se recolectan serán tratados de manera leal y lícita para todo lo relacionado con cuestiones de orden legal o contractual en las cuales exista participación de **EL EMPLEADOR**. En virtud de lo anterior, **EL EMPLEADOR** podrá utilizar mis datos personales para los siguientes fines: (1) Dar cumplimiento a las leyes como, entre otras, de derecho laboral, pago de nómina, seguridad social, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar (Sistema Integral de Seguridad Social) e impuestos y entidades donde se encuentre afiliado el funcionario (Cooperativas, Bancos, Fondos de empleados, etc.), actividades de bienestar; (2) Cumplir las instrucciones de las autoridades judiciales y administrativas competentes; (3) para ser transferida a CUALQUIER entidad, que tenga relación con **EL EMPLEADOR** como Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc., dentro del marco de la correspondiente relación contractual.

DATOS SENSIBLES: En la medida que dentro de los datos personales que proporcionó a **EL EMPLEADOR** se encuentren datos sensibles, como las huellas dactilares de **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, pero sin limitarse a estas, autoriza expresamente a que estos datos puedan ser usados, tratados y transferidos para fines de seguridad, validación de información y como sistema de identificación biométrica.

Datos de identificación y contacto del responsable del tratamiento: (1) Nombre de el municipio: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX S.A; (2) Dirección electrónica: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; (3) Teléfono: XXXXXXXXXXXXXXXXX

Derechos del titular del dato: Como titular de los datos personales tengo como derechos los previstos particularmente en el artículo 8 de la Ley 1581 de 2012 los cuales he leído previamente.

5. **QUINTA. OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL MUNICIPIO**.- Además de las obligaciones legales y reglamentarias, EL MUNICIPIO se obliga a: 1) Cubrir oportunamente el monto de los salarios en la forma estipulada; 2) Suministrar a EL (LA) TRABAJADOR (A) todos los implementos necesarios para la prestación de sus servicios en forma eficaz, 3) Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas a EL (LA) TRABAJADOR (A); 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de EL (LA) TRABAJADOR (A); 5) Conceder a EL (LA) TRABAJADOR (A) las licencias necesarias para el ejercicio EL sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y relativas a EL MUNICIPIO, cuando a ello hubiere lugar, o, para asistir a funerales de sus compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida antelación EL MUNICIPIO o a su representante y en los dos últimos casos, cuando el número de trabajadores no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. 6) No deducir, retener o compensar suma alguna el monto del

salario y prestaciones en dinero que correspondan a EL (LA) TRABAJADOR (A) sin autorización previa escrita de éste para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley; 7) No imponer a EL (LA) TRABAJADOR (A) obligaciones de carácter religioso o político, ni dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho del sufragio; 8) No hacer, ni autorizar, ni tolerar propaganda política en el sitio de trabajo; 9) Las demás contempladas en la Ley.

6. **SEXTA. - OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL (LA) TRABAJADOR (A).-** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Prestar el servicio de **OPERARIO,** personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL MUNICIPIO. Por tanto, las partes convienen que EL MUNICIPIO podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL (LA) TRABAJADOR (A) otros cargos u oficios distintos y/o destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente; traslado y modificaciones que EL (LA) TRABAJADOR (A) acepta de antemano en el momento de ser contratado, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, no existirá desmejora alguna para EL (LA) TRABAJADOR (A); 2) Cumplir con la totalidad de los aspectos legales y funciones asignadas para el trabajador, en el presente contrato de trabajo de conformidad a lo estipulado en la ley 6 de 1945, Reglamento Interno de Trabajo, Ley 734 de 2002, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1045 de 1978 y demás normatividad relacionada a la naturaleza del trabajador. 3) Realizar las labores de mantenimiento y reparaciones locativas que se presenten en los inmuebles de propiedad del municipio; 4) Colaborar en las tareas de mantenimiento y construcción de vías de acuerdo a las instrucciones impartidas por el jefe responsable y procedimientos establecidos; 5) Responder por el mantenimiento y conservación de las herramientas equipos y elementos de trabajo de acuerdo a los procedimientos y órdenes impartidas; 6) Efectuar las tareas de instalación cambio o reparación de accesorios en las instalaciones físicas del municipio de acuerdo a las órdenes de trabajo; 7) Realizar el mantenimiento de zonas verdes parques y campos deportivos de la ciudad, podando árboles cortando el césped protegerlos de enfermedades y plagas cortando la maleza y conservarlos en buen estado; 8) Informar al municipio sobre el estado de la funcionalidad de los equipos, plantas, mobiliario entre otros; 9) Revisar los equipos para confirmar su estado de mantenimiento; 10) Ubicar tuberías y cableados antes de poner en marcha la maquinaria; 11) Instalar componentes o piezas complementarias que aseguren el funcionamiento correcto de la máquina en la medida que esta instalación no requiera asistencia especializada; 12) Operar con seguridad y eficiencia cada maquinaria; 13) Cumplir con el chequeo físico y hacer mantenimiento de ser necesario, cuando no esté en funcionamiento el equipo; 14) Conocer los límites legales en la operación de la maquinaria; 15) Realizar limpieza exterior de la maquinaria; 16) En las piezas internas y motor aplicar la lubricación requerida para la operación; 17) Comprobar el nivel del tanque de combustible antes de iniciar operación; 18) Usar los elementos de protección personal (EPP) que suministre EL MUNICIPIO (casco, gafas, arneses, tapones para los oídos, calzado de seguridad, chaleco o ropa de seguridad) para asegurar la minimización de riesgos laborales; 19) Comunicar al superior cualquier novedad sobre las máquinas: reparaciones, fallas, reposición de líquidos; 20) Operar la maquinaria pesada con alto nivel de responsabilidad y concentración; 21) Con base en las funciones asignadas, formular recomendaciones al municipio a efectos de elevar el nivel de eficiencia y alcance de logros del cargo las cuales serán acogidas discrecionalmente por EL MUNICIPIO; 22) Participar en las reuniones de socialización de informes que requiera EL MUNICIPIO y que tengan que ver con su gestión adelantada, previo acuerdo de la fecha, hora y orden del día de la reunión; 23) Coordinar sus actividades a cargo con las estrategias que llegare a formular EL MUNICIPIO por medio de sus jefes y/o superiores; 24) Asistir puntualmente al trabajo, a menos que EL (LA) TRABAJADOR (A) presente excusa suficiente a juicio DEL MUNICIPIO; para estos efectos la falta grave se configura cuando EL (LA) TRABAJADOR (A) injustificadamente no asista a una sesión completa de una o varias jornadas de trabajo o cuando llegando a ellas lo hiciere por tres oportunidades o más en forma impuntual; 25) Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíe para la realización de sus labores, salvo el deterioro natural, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen a EL MUNICIPIO; 26) Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas; 27)

Abstenerse de realizar en horas de trabajo labores distintas a las de su oficio, salvo las que expresamente y por escrito le autoricen sus superiores; 28) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa y escrita de EL MUNICIPIO o sus representantes, cualquier tipo de información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL MUNICIPIO; 29) No solicitar a los trabajadores de EL MUNICIPIO, ni a sus ciudadanos, ningún tipo de transacción de dineros, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, o cualquier otro tipo de ayuda o auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros valiéndose de su condición de trabajador del municipio y su rango; 30) Cumplir las normas, actividades, funciones o indicaciones establecidas en manual de funciones, o en los documentos, procedimientos, instructivos, instrucciones o memorandos impartidos o emitidos por EL MUNICIPIO o sus Representantes; 31) Dar cumplimiento a las Políticas de EL MUNICIPIO; 32) Las demás contenidas en la Legislación Laboral aplicable, Reglamento Interno de Trabajo, manual de funciones del cargo, reglamentos y políticas de el municipio. **PARÁGRAFO.-** El incumplimiento de una cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerado como violación grave, para todos los efectos legales.

7. **SÉPTIMA.** Son faltas calificadas como muy graves: a) Las repetidas desavenencias de EL (LA) TRABAJADOR (A) con sus compañeros, funcionarios EL MUNICIPIO y sus representantes; b) El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR (A) se presente en estado de alicoramiento o drogadicción al trabajo o ante clientes aún por la primera vez; c) El incumplimiento por parte de EL (LA) TRABAJADOR (A), de las normas sobre salud ocupacional y seguridad industrial; d) La violación por parte de EL (LA) TRABAJADOR (A), de infracción o incumplimiento del contrato, reglamentos y/o manuales de funciones de EL MUNICIPIO; e) Infringir el código de ética vigente en EL MUNICIPIO, o no reportar conflictos de intereses; f) Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás compañeros de trabajo, con trabajadores al servicio de EL MUNICIPIO que sean distintas de las estrictamente laborales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades del mismo; g) Ordenar, incitar, realizar o participar en cese de actividades i) Interponer queja por acoso laboral sin fundamento; h) Reportar un accidente o enfermedad de origen común como si fuera de origen profesional; i) La comisión de una violación grave que afecte de manera significativa a EL MUNICIPIO; j) El proporcionar información privilegiada EL MUNICIPIO a terceras personas y en especial aquella que sea catalogada como confidencial o que contenga estrategias comerciales a ser aplicadas con clientes; k) Las demás contenidas en la Ley y en reglamentos, manuales, o circulares de EL MUNICIPIO.

8. **OCTAVA.-** Cualquier modificación de la dirección señalada por **EL (LA) TRABAJADOR (A)** en este contrato o cualquier otro dato, deberá ser notificada por escrito a **EL MUNICIPIO**. Si EL (LA) TRABAJADOR (A) no lo hiciere o diere dirección falsa, se entenderán válidamente remitidas a la dirección aquí señalada, las comunicaciones o avisos que **EL MUNICIPIO** dirija por causa o con ocasión de este contrato. Igualmente, en forma expresa manifiesta EL (LA) TRABAJADOR (A), que la información suministrada que aparece en la parte inicial de este contrato y en la hoja anexa de datos EL (LA) TRABAJADOR (A) es cierta y forma parte del mismo. **PARÁGRAFO: EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza ser notificado en el correo electrónico indicado al inicio de este documento, razón por la que toda información remitida a éste se entiende como válidamente recibida.

9. **NOVENA: IUS VARIANDI FUNCIONAL:** EL TRABAJADOR se compromete a desempeñar actividades correspondientes al nivel de su cargo, según los requerimientos del MUNICIPIO y del servicio para el que el trabajador oficial sea asignado.

10. **DÉCIMA. EL (LA) TRABAJADOR (A)** recibe la función expresa de supervisar, programar, y dirigir a los demás operarios que tengan a su cargo la operación de maquinaria pesada y camiones de EL MUNICIPIO, razón por la que será catalogado como trabajador oficial de dirección, confianza y/o manejo.

Para constancia se firma el _____ (##) de _____ de dos mil veintiséis (2026), en dos (02) originales, uno para cada una de las partes.

EL MUNICIPIO	EL (LA) TRABAJADOR (A)
_____. C.C. No _____ de _____. _____. NIT _____.	_____. C.C. No. _____ de _____.

Soluciones Laborales Integradas C.T.A.

CL MCHI 0001-30072026.

Bogotá D.C. 30 de julio de 2026.

Doctora.
MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ.
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ.
Directora de Talento Humano.

REF. Concepto Levantamiento de Fuero Sindical por Terminación de Plazo Presuntivo.

Cordial saludo.

Nos permitimos emitir concepto en los siguientes términos.

1. LO QUE SE PREGUNTA.

1.1. ¿Es necesario acudir a la acción judicial de levantamiento de fuero sindical de un trabajador oficial amparado por dicha garantía cuando la terminación del vínculo laboral corresponde a la figura de plazo presuntivo? o por el contrario ¿dicho trámite no resulta exigible en ese evento?

1.2. De ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior ¿Qué condición debe cumplir el ex miembro de junta directiva para que la terminación del contrato de trabajo sin justa causa sea considerada eficaz?

2. CONCEPTO.

2.1. En Colombia, la terminación de un contrato a término fijo de un trabajador con fuero sindical por el simple vencimiento del plazo pactado **no requiere el levantamiento previo del fuero ni autorización judicial**, ya que opera una causa objetiva de finalización y no un despido.

3. DESARROLLO DEL CONCEPTO.

La sentencia SL153-2025, proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia el 4 de febrero de 2025, reiteró que la expiración del plazo pactado en un contrato a término fijo es una forma legal y válida de terminación del vínculo laboral (CST, art. 61, lit. c).

Esta decisión se alinea con precedentes como las sentencias CSJ SL34142-2009, SL228-2023 y SL4004-2021, en las que la Corte ha sostenido que el fuero sindical, en cualquiera de sus modalidades, no obliga al empleador a renovar contratos a término fijo, siempre que su decisión esté ajustada a derecho y no se configure un propósito discriminatorio. Esta línea interpretativa proporciona claridad sobre el límite entre la garantía sindical y la libertad de contratación en contextos de temporalidad.

La misma Corte Suprema de Justicia en reiterados pronunciamientos ha precisado que, tratándose de contratos a término fijo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009- Radicado 34142 – Acta No. 11) indicando lo siguiente:

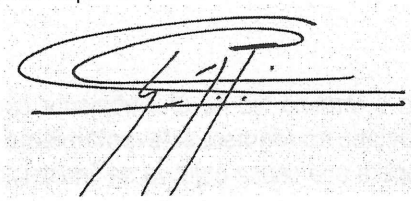
"Así, para esta Colegiatura es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.****"*

Además de lo anterior, y con base en el artículo 411 del Código Sustantivo del Trabajo que indicó:

"La terminación del Contrato de trabajo para la realización de la obra contratada o por la ejecución del trabajo accidental ocasionales o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, ***no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso****"* (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Es claro que no se quiere entonces, autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados o por el cumplimiento del plazo pactado.

Cualquier inquietud, adición o alcance a este concepto con gusto será atendido.



CÉSAR H. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ.
SLI CTA.
Socio Director.

Soluciones Laborales Integradas C.T.A.

CL MCHI 0002-30072026.

Bogotá D.C. 30 de julio de 2026.

Doctora.
MARIA DEL CARMEN RONCANCIO ORTIZ.
ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ.
Directora de Talento Humano.

REF. Concepto Levantamiento de Fuero Sindical por Terminación de Plazo Presuntivo.

Cordial saludo.

Nos permitimos emitir concepto en los siguientes términos.

1. ENTENDIMIENTO DEL CASO.

En la Alcaldía Municipal existen varios empleos que están en situación de vacancia definitiva. Mientras se proveen de forma definitiva los cargos han sido cubiertos a través de la figura de encargo.

2. LO QUE SE PREGUNTA.

2.1. ¿Puede la alcaldía dar por terminados los encargos de cargos de forma discrecional y sin que haya provisión definitiva de los cargos?

3. CONCEPTO.

3.1. La Alcaldía sólo puede dar terminación al encargo del cargo en los siguientes casos:

3.1.1. Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 201514 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
3.1.2. Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
3.1.3. La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
3.1.4. La renuncia del empleado al encargo.
3.1.5. La pérdida de derechos de carrera del encargado.
3.1.6. Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

3.2. La alcaldía puede proveer de forma definitiva un cargo a través de la figura de traslado o de permuta. En este caso el empleado público trasladado ocuparía el cargo de forma definitiva y se estaría en el primer evento de terminación del encargo.

4. DESARROLLO DEL CONCEPTO.

El Decreto 1083 de 2015, señala lo siguiente: "ARTÍCULO 2.2.5.5.41. ***Encargo.*** *Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.*
El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado."

Señala la Ley 909 de 2004 en su artículo 24 que: "*Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los* ***empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados*** *en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. (...)"

Al tratarse **de un derecho del empleado de carrera** el encargo del cargo no es susceptible de terminación discrecional por parte de la administración, pero al tratarse de una situación transitoria la terminación del encargo procede cuando se presenta una de las siguientes situaciones:

- Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 201514 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).
- Imposición de sanciones disciplinarias consistentes en suspensión o destitución del encargado.
- La calificación definitiva no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral del encargado.
- La renuncia del empleado al encargo.
- La pérdida de derechos de carrera del encargado.

- Cuando el servidor de carrera encargado tome posesión para el ejercicio de otro empleo.

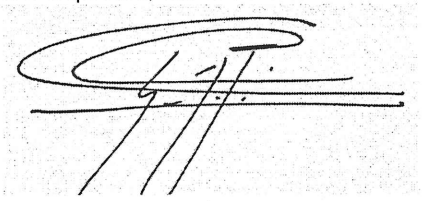
Finalmente, la administración municipal puede proveer un cargo de forma definitiva a través de la figura de traslado o permuta regulada en el Decreto 1083 de 2015 que en su artículo 2.2.5.4.1. señala: "*movimientos de personal. A los empleados que se encuentren en servicio activo se les podrá efectuar los siguientes movimientos de personal:*

- *Traslado o permuta.*
- *Encargo.*
- *Reubicación*
- *Ascenso."*

ARTÍCULO 2.2.5.4.2. ***Traslado o permuta.*** *Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.*
También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.
Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.
Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Así las cosas, si bien la alcaldía no puede discrecionalmente dar por finalizado un encargo, si puede proveer el cargo que está en encargo de forma definitiva haciendo uso de traslado o permuta, hecho que generará la ocupación definitiva del cargo y entonces sí dará finalización legal al encargo del cargo.

Cualquier inquietud, adición o alcance a este concepto con gusto será atendido.



CÉSAR H. GONZÁLEZ RODRÍGUEZ.
SLI CTA.
Socio Director.

Doctora.
ÁNGELA MARÍA PINZÓN ZAMBRANO.
JUEZA SEGUNDA PENAL MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ.
P. V. E.

REF:	Acción de Tutela.
ACCIONANTE:	JAIRO MENDEZ PEÑA.
ACCIONADO:	MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ
RADICACIÓN:	2026 00150.
ASUNTO:	EJERCICIO DERECHO DE DEFENSA.

JEFFERSON LEONARDO CARO CASAS, mayor de edad, identificado (a) con **CC No 79.719.122** de Chiquinquirá, actuando en calidad de **ALCALDE** y por ende **Representante Judicial del MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ** con estando en término me permito hacer pronunciamiento frente a la acción de tutela de la referencia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

- La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en reiterados pronunciamientos ha precisado que, tratándose de contratos sujetos a un plazo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento del plazo fijo pactado (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009- Radicado 34142 – Acta No. 11) indicando lo siguiente: *"Así, para esta Colegiatura es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados* ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.***"

- La Ley 2452 de 2025 (*Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social)* trae en su artículo 293 y siguientes un procedimiento expreso, especial y expedito para controvertir la legalidad y eficacia de la terminación del contrato de trabajo de aquellos trabajadores que consideren que tienen fuero sindical.

1. A LOS HECHOS.

AL PRIMERO: ES CIERTO. El accionante fue trabajador oficial vinculado con un contrato individual de trabajo a término indefinido con plazo presuntivo de seis (06) meses, quedando claro que el inicio del término indefinido con plazo presuntivo lo sería el veintidós (22) de julio de mil novecientos ochenta y siete (1987), sin que sea necesario en el texto del mismo señalar expresamente normatividad alguna, como quiera que los contratos laborales del sector oficial están regulados en el Decreto Reglamentario 2127 de 1945, compilado en el Decreto 1083 del 2015, el cual reglamenta la Ley 6 de 1945 en lo relativo al contrato individual de trabajo, y se indica respecto de la duración del contrato de trabajo en el artículo 40, que el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término, se entiende pactado por seis (06) meses, dejando a salvo la posibilidad de que las partes pudieran renovarlos en las mismas condiciones por períodos iguales después de la expiración del plazo presuntivo según lo señala el artículo 43 del referido Decreto 2127 de 1945, **es decir, cuando el contrato es indefinido, ha de entenderse que se ha celebrado por el término de seis (06) meses, en aplicación de la presunción establecida**

por el legislador en el artículo 2º de la Ley 64 de 1946, que modificó el artículo 8º de la Ley 6 de 1945.

AL SEGUNDO: ES CIERTO. Al momento de la expiración del plazo presuntivo el accionante tenía treinta y nueve (39) años de vinculación como trabajador oficial con el Municipio de Chiquinquirá.

AL TERCERO: ES CIERTO. Nos consta por que el Municipio de Chiquinquirá realizó aportes al sistema de seguridad social en pensiones a su nombre en COLPENSIONES.

AL CUARTO: ES CIERTO. El accionante ya cuenta con los requisitos de tiempo y edad para acceder a pensión de vejez. Ignoramos si el accionante solicitó ante COLPENSIONES el reconocimiento de pensión

AL QUINTO: NO ES CIERTO. De conformidad con la reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral, "(…) *es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados* ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.***" Así las cosas, aunque se reconoce que el accionante hace parte de la junta directiva de la organización sindical, no es menos cierto que la causal de terminación correspondió causal regulada por el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, **correspondiente a expiración del plazo presuntivo**.

AL SEXTO: ES CIERTO. Se le notificó al accionante terminación regulada por el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, correspondiente a expiración del plazo presuntivo, y se llevó a cabo esta notificación antes de la expiración del plazo presuntivo, es decir, antes del veintiuno (21) de julio de dos mil veintiséis (2026).

AL SÉPTIMO: ES CIERTO. Aunque debe tener presente el Despacho que la decisión de terminar el contrato de trabajo por expiración del plazo presuntivo es una decisión autónoma y legal en cabeza del empleador regulada en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015. Así las cosas, contra la decisión de no renovación del contrato de trabajo no procede ningún recurso.

AL OCTAVO: ES CIERTO.

AL NOVENO: ES CIERTO. Respecto al llamado "FUERO CIRCUNSTANCIAL" se debe tener presente que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 lo regula en los siguientes términos: **"***Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones* ***no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada,*** *desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto."*Esta figura **prohíbe al empleador despedir sin justa causa comprobada** a los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo. En el presente caso la terminación del contrato de trabajo lo fue por expiración del plazo presuntivo, la cual es una causa legal contenida en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015.

AL DÉCIMO: NO ES CIERTO. De conformidad con el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015 la notificación de expiración

de plazo presuntivo no requiere el mismo término de preaviso que los contratos a término fijo regulados en el Código Sustantivo del Trabajo.
Adicional a ello al tratarse de una decisión autónoma del empleador no requiere estar revestido de la formalidad del acto administrativo. Nótese que el accionante trae a colación jurisprudencia del Honorable Consejo de Estado que es aplicable a EMPLEADOS PÚBLICOS vinculados a la administración a través de un Acto Administrativo para una relación LEGAL Y REGLAMENTARIA, jurisprudencia que no es aplicable pues él fue un TRABAJADOR OFICIAL vinculado a través de CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO en el cual la administración se comporta como empleador.

AL UNDÉCIMO: NO ES CIERTO. El accionante ya reúne los requisitos de edad y de semanas de cotización para acceder a una pensión de vejez, cosa diferente es que por su propia desidia no haya dado inicio al trámite de reconocimiento de pensión ante COLPENSIONES.

2. A LAS PRETENSIONES.

A LA PRIMERA. ME OPONGO. Observará el Despacho que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causal legal contenida en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, es decir, expiración del plazo presuntivo.

A LA SEGUNDA. ME OPONGO. La reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral indica que, "(…) *es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados* ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.***" Así las cosas, aunque se reconoce que el accionante hace parte de la junta directiva de la organización sindical, no es menos cierto que la causal de terminación correspondió causal regulada por el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, **correspondiente a expiración del plazo presuntivo**.

A LA TERCERA. ME OPONGO. La alcaldía de Chiquinquirá dio por terminado el Contrato Individual de Trabajo del Accionante por una causa legal, regulada en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015. Por esta razón la terminación del contrato individual de trabajo tiene plena eficacia.

A LA CUARTA. ME OPONGO. La alcaldía de Chiquinquirá dio por terminado el Contrato Individual de Trabajo del Accionante por una causa legal, regulada en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015. Por esta razón la terminación del contrato individual de trabajo tiene plena eficacia y después de esa fecha no se causan salarios ni prestaciones sociales.

A LA QUINTA. ME OPONGO. La reiterada jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral indica que, "(…) *es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados* ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.***" Así las cosas, aunque se reconoce que el accionante hace parte de la junta directiva de la organización sindical, no es menos cierto que la causal de terminación correspondió causal regulada por el literal a) del

Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, **correspondiente a expiración del plazo presuntivo**.

3. EXCEPCIONES.

3.1. EXISTENCIA DE OTRA VÍA PROCESAL.

En vista de la errada interpretación de la naturaleza del fuero sindical, y que no hay un perjuicio irremediable que la acción de tutela deba detener, y siendo evidente que la accionante busca que se declare la existencia de un fuero de naturaleza sindical antes que la protección de un derecho fundamental, la acción que corresponde adelantar al accionante es la contenida en el artículo 293 y siguientes de la Ley 2452 de 2025.

Al respecto la Honorable Corte Constitucional fue enfática al señalar que: *"La acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario diseñado para asegurar la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares. La naturaleza subsidiaria de la tutela pretende evitar que se soslayen los cauces ordinarios para la resolución de las controversias jurídicas, se convierta en un instrumento supletorio cuando no se han utilizado oportunamente dichos medios, o sea una instancia adicional para reabrir debates concluidos."*[1]

En el caso de la Litis es evidente que el ejercicio de la acción de tutela fue abusivo y se convierte en sustituto de la acción que en derecho corresponde, es decir, viene a suplir al Proceso Especial de Fuero Sindical regulado por el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en los artículos 292 y siguientes.

En sentencia T 177 de 2011, la Corte Constitucional delimitó la subsidiariedad de la Tutela frente a proceso ordinario así: *"En los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional. La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."*

En el caso de la Litis podrá observar el Despacho que la organización sindical no reúne ninguno de estos requisitos pues:

---

[1] Corte Constitucional, Sentencia SU 712 de 2013. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

- Los artículos 292 y siguientes de la Ley 2452 de 2025 regulan un mecanismo expedito para definir las controversias derivadas de la existencia de un fuero sindical.
- De hecho el artículo 294 de la citada ley está diseñado para que el accionante tenga una decisión de fondo en menos de quince (15) días, pues indica que:

"Admitida la demanda, el juez, en providencia que se notificará personalmente, ordenará que se dé traslado de ella por un término común de cinco (5) días para que la contesten por escrito. La demanda podrá ser reformada por una sola vez desde su presentación y hasta dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del traslado de la demanda inicial, de acuerdo con las reglas establecidas sobre la materia en este código; igual término tendrá la parte demandada para contestarla. El traslado se surtirá entregando copia del libelo a los demandados que deberá remitirse a través de medios electrónicos o, excepcionalmente, de forma impresa. El auto admisorio de la demanda también deberá notificarse personalmente a la organización sindical de la cual haga parte el aforado.
Vencido el término para contestar la demanda y su reforma, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes."

3.2. LA TUTELA SOLO PROCEDE COMO ACCIÓN SUBSIDIARIA O PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE, AUSENCIA DE REQUISITOS FORMALES MATERIALES.

Según lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que sean violados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades, o de particulares en los casos que señala la ley, y procede sólo cuando el afectado no disponga de otro medio judicial de defensa, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Esta acción tiene dos particularidades esenciales a saber: la subsidiariedad y la inmediatez; la primera, por cuanto sólo resulta procedente cuando el perjudicado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable y; la segunda, porque se trata de un instrumento jurídico de protección inmediata que es viable cuando se hace preciso administrar la guarda efectiva, concreta y actual del derecho fundamental sujeto a vulneración o amenaza.

La Honorable Corte Constitucional manifestó:

Sentencia T-719/10
Referencia: expediente T-2661857.
Magistrado Ponente: Dr. NILSON PINILLA PINILLA.

La acción de tutela está instituida desde el ordenamiento superior para garantizar la protección de los derechos fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares. No obstante, demanda importantes características de

procedibilidad como, para el caso, la subsidiariedad o, excepcionalmente, la demostración de un perjuicio irremediable.

Así, la acción de amparo solamente puede intentarse cuando no existen o han sido agotados otros mecanismos judiciales de defensa, que sean idóneos y eficientes, a menos que se demuestre la inminencia de un perjuicio irremediable, caso en el que procedería como mecanismo transitorio (art. 86, inciso 3° Const.). Así se pronunció esta corporación en sentencia T-406 de abril 15 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño:

> *"El fundamento constitucional de la subsidiariedad, bajo esta perspectiva, consiste en impedir que la acción de tutela, que tiene un campo restrictivo de aplicación, se convierta en un mecanismo principal de protección de los derechos fundamentales. En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones."*

De esa manera, al existir otro medio de defensa idóneo y efectivo, la acción de tutela resulta improcedente. Empero, el agotamiento de recursos y mecanismos ordinarios de defensa judicial debe ser examinado en cada caso concreto, ya que la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial no implica per se la improcedencia de la acción de tutela, pues el amparo será viable si el juez constitucional corrobora que el otro medio de defensa no resulta lo suficientemente idóneo para proteger los derechos invocados.

3.2. También el juez debe establecer si se configura la existencia de un perjuicio irremediable, que afecte los derechos fundamentales de quien invoca su protección, haciendo necesario el amparo transitorio pretendido para restablecer la situación y asegurar al agraviado el pleno goce de su derecho.

Así, el perjuicio irremediable exigido se refiere al "grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables", para neutralizar, cuando ello sea posible, la violación del derecho.

En sentencia T-225 de junio 15 de 1993, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa, la Corte precisó las características del perjuicio irremediable:

> *"A) El perjuicio ha de ser inminente: 'que amenaza o está por suceder prontamente'. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay*

evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética.

... ...

B) Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud.

... ...

C) No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

D) La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos.

.....

De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio."

Dada la manifiesta inexistencia del objeto jurídico, queda de presente la exclusiva vocación monetaria de este proceso sin arraigo a los llamados derechos fundamentales. Por lo expuesto, no es procedente que el Juez de Tutela atienda la petición del accionante,

lo que podría desplazar la competencia legítima del Juez ordinario y cercenar el derecho fundamental al debido proceso que tiene **LA ALCALDÍA DE CHIQUINQUIRÁ** dada la relevante caracterización del caso que nos ocupa y la naturaleza inminente de la acción constitucional.

3.3. INEXISTENCIA DE FUERO CIRCUNSTANCIAL.

El fuero circunstancial se ha regulado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 en los siguientes términos: "***Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones*** *no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto."*

De la lectura de la norma se extraen los siguientes elementos de hecho:

- Sujeto cualificado: no cobija a la totalidad de trabajadores de la empresa, cobija únicamente a aquellos trabajadores que hubieren presentado un pliego de peticiones.
- Protección limitada: protege al sujeto cualificado únicamente de ser despedido sin justa causa.
- Extensión temporal limitada: inicia desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la finalización de todas las etapas que se deben agotar para llegar solución de conflicto colectivo.

Establecido el alcance de la norma, corresponde al Despacho resolver el siguiente problema jurídico: ¿el accionante reunía todos los supuestos de hecho para gozar de fuero circunstancial? La respuesta a este problema jurídico es **NO.**

Las razones de hecho y de derecho son evidentes.

- Se ha establecido que el pliego de peticiones fue presentado por los EMPLEADOS PÚBLICOS afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ, y el accionante ha afirmado que es TRABAJADOR OFICIAL, es decir, que el pliego de solicitudes que está en negociación no fue presentado por él, pues el pliego busca regular las relaciones entre municipio y empleados públicos.
- En el presente caso la terminación del contrato de trabajo lo fue por expiración del plazo presuntivo, la cual es una causa legal contenida en el literal a) del Artículo 47 del decreto 2127 de 1945, compilado en el artículo 2.2.30.6.11 del decreto 1083 de 2015, lo cual excluye de facto la existencia de terminación sin justa causa.

3.4. INEXISTENCIA DE OBLIGACIÓN DE SOLICITAR AUTORIZACIÓN PREVIA AL JUEZ DEL TRABAJO PARA PROCEDER A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral en reiterados pronunciamientos ha precisado que, tratándose de contratos sujetos a un plazo, la garantía de estabilidad laboral que se le brinda al trabajador con fuero sindical no puede extenderse más allá del vencimiento

del plazo fijo pactado (CSJ SCL de 25 de marzo de 2009- Radicado 34142 – Acta No. 11) indicando lo siguiente: *"Así, para esta Colegiatura es claro que la norma ibidem indica que no se requiere autorización previa para terminar el contrato de aquellos aforados a quienes se les finalice el vínculo laboral por la culminación de la obra o labor para la cual fueron contratados* ***o por el cumplimiento del plazo pactado, como sucede en el caso objeto de análisis.****"*

Nótese que el contrato individual de trabajo del accionante finalizó por expiración de plazo presuntivo, como se desarrolla en la excepción que sigue.

3.5. TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR EXPIRACIÓN DE PLAZO PRESUNTIVO.

La presente excepción se funda en que el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945 señala que "*El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales".* Aunado a lo anterior, prevé el artículo 43 de la misma norma qué "*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 inicialmente estipulado, el trabajador continuare 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.".*

Respecto al tema, la Sala de Casación Laboral, en la sentencia CSJ SL2717-2018, ratificada en la SL4169-2022, señaló: *"El plazo presuntivo es el imperio de la ley en favor del Estado cuando funge como empleador y por ende de la sociedad sobre la voluntad de las partes. La ley presume que en todo contrato laboral concertado por aquél, la ausencia de una estipulación sobre la duración del contrato implica, aunque parezca contradictorio, la fijación de un plazo de vigencia del contrato de seis meses según el Decreto 2127 de 1945. La presunción es legal, y por eso tanto en la contratación individual como en la colectiva, las partes pueden acordar lo contrario y apartarse del plazo presumido por el legislador. Y aquí, como ocurre con el régimen de los contratos a término fijo, con los cuales la identidad es manifiesta, en los gobernados por el Gonzaga Guevara Montoya Vs Banco Agrario de Colombia S.A. Rad. 66001310500420220032502 plazo presuntivo la intención que exprese una de las partes de no prorrogar el contrato solamente es unilateral en apariencia, porque el imperio de la ley impone un contexto contractual en el cual se asume que las partes convinieron la fijación de un plazo semestral".*

De acuerdo con lo anterior, la terminación del contrato de trabajo del acá demandante obedeció a una causal legal y objetiva establecida en la normatividad que regula las relaciones laborales de los trabajadores oficiales. Respecto a los contratos de trabajo suscrito con los trabajadores oficiales se derivan de los mismos obligaciones mutuas que se encuentran señaladas en la ley y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento y bajo el ordenamiento jurídico aplicable Ley 6 de 1945 y el Decreto reglamentario 2127 de 1945, la cual consagra como una de las modalidades legal que la ley establece para esta clase de contratos, la de su duración, que bien puede ser a término fijo, por la duración de la obra o labor contratada, o a término indefinido, modalidad que guarda

estrecha relación con el fenómeno de la terminación del contrato, pues natural que éste, como todos los de su especie, pueden terminar, y por lo mismo poner fin a las obligaciones de los contratantes. Dado lo anterior y con base en el Decreto reglamentario 2127 de 1945 y la facultad que le asiste al nominador o empleador se establece en el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945, una facultad de terminación legal y objetiva para la finalización del contrato de trabajo laboral a término indefinido con plazo presuntivo para los trabajadores oficiales.

3.6. INEXISTENCIA DEL DEBER DE INDEMNIZAR LOS PRESUNTOS DAÑOS Y PERJUICIOS ALEGADOS.

Se fundamenta la presente excepción en que no hubo despido injusto, toda vez que es claro que en lo que respecta a los trabajadores oficiales, con contrato a término indefinido (caso del demandante), la duración del ligamen se encuentra supeditada al plazo presuntivo, conforme lo previsto en los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, ello es, celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, lo cual lo entenderá pactado por seis (06) meses, a menos que se trate de contratos de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales. 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 al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo.

Además se evidencia con la prueba documental que se aporta con la presente contestación, que la terminación del contrato se dio por una causa de terminación legal y objetiva, y por ello no puede darse el reintegro aquí pretendido, pues se hizo con fundamento en el Decreto Reglamentario 2127 de 1945 y como se ha manifestado a lo largo de esta contestación, el MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ siempre se ha ajustado a la ley y nunca desconoció derecho laboral alguno al aquí demandante, ya que todos los conceptos laborales fueron cancelados durante la vigencia de la relación laboral y a la terminación de la misma, tal y como consta en la liquidación final de prestaciones sociales que se adjunta a esta contestación y de acuerdo a lo previsto por el artículo 47 del Decreto 2127 de 1945 compilado en el Decreto 1083 de 2015, compilado en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifican y adicionan, donde se preceptúa que el contrato de trabajo termina legalmente y como consecuencia no genera indemnización a cargo del Municipio.

3.7. AUSENCIA DE PRUEBA DE PERJUICIOS MATERIALES E INMATERIALES.

De la observación de la tutela y el material probatorio arrimado al expediente es evidente que el demandante no prueba la existencia de perjuicios pese a que estos son reclamados en el texto de la acción.
Cabe resaltar que no puede existir responsabilidad en enfermedad laboral sin que previamente se compruebe la existencia de perjuicios y es de anotar que este primer ejercicio no tiene presunción de ninguna clase. Es decir, los perjuicios siempre deben ser probados sin que exista excepción a este respecto.
Al respecto la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, en Sentencia de 18 de Diciembre de 2007, con Radicado 2002-00222-01 enseñó lo siguiente:

> *"(...) Para lograr prosperidad en las pretensiones derivadas de la responsabilidad, cualquiera sea el origen de esta, resulta indispensable que la parte interesada asuma la carga de acreditar los elementos axiológicos que conduzcan a establecer,*

sin duda, la presencia de esa fuente de obligaciones, máxime si se trata del perjuicio, pues como tiene dicho la Corte dentro del concepto y la configuración de la responsabilidad civil, es el daño un elemento primordial y el único común a todas las circunstancias, cuya trascendencia fija el ordenamiento. De ahí que no se dé responsabilidad sin daño demostrado, y que el punto de partida de toda consideración en la materia, tanto teórica como empírica sea la enunciación, establecimiento y determinación de aquél, ante cuya falta resulta inoficiosa cualquiera acción indemnizatoria" (Sent. Cas. Civ. de 4 de abril de 1968, G.J. CXXIV, Pág. 62, reiterada en Sentencias de Casación Civil de 17 de julio de 2006, Exp. No. 02097-01 y 9 de noviembre de 2006, Exp. No. 00015) (...)"

Así las cosas es evidente que corresponde únicamente a la parte demandante la tarea de acreditar y probar todos y cada uno de los perjuicios que alega haber padecido. Si no se llega a hacer esta labor probatoria no se podrá avanzar en el juicio de responsabilidad por enfermedad laboral y no quedará otro camino que despachar desfavorablemente las pretensiones de la demanda.

3.8. COBRO DE LO NO DEBIDO.

El demandante busca asegurar una condena a cargo del MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ al sostener que era beneficiario del fuero circunstancial, olvidando que la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato individual de trabajo excluye la aplicación de dicho fuero, pues como se explicó a lo largo de la contestación de la demanda, este fuero únicamente protege a los trabajadores sindicalizados de ser despedidos sin justa causa.

Así las cosas deberá el Despacho declarar que el demandante si bien podrían ser beneficiario de fuero circunstancial no es menos cierto que está acreditado en el proceso la existencia de una justa causa de terminación del vínculo contractual, hecho que excluye la aplicación del mentado fuero y que relevaba a la demandada de acudir ante el Juez del Trabajo para solicitar permiso previo de despido.

Por esta razón la terminación unilateral con justa causa del contrato individual de trabajo del demandante está ajustada a derecho, es un acto jurídico eficaz y debe el despacho mantener indemne esta decisión, sumado al hecho que, nos encontramos frente a la inexistencia de fundamento fáctico y jurídico que sostenga el argumento respecto al cual, el demandante cobre a su favor sumas de dinero que ya le fueron canceladas de manera oportuna y completa.

4. PETICIÓN.

Por las razones de hecho y de derecho anteriormente expuestas, muy respetuosamente solicito al Honorable Despacho declare improcedente la presente Acción de Tutela bajo el tenor de lo dispuesto en los artículos 6 numerales 1 y 4 y articulo 45 del Decreto 2591 de 1991, tazando y ordenando al accionante el pago de las costas pertinentes a favor de mi representada como sanción económica de que trata el inciso 3 del artículo 22 ibídem.

5. NOTIFICACIONES

Las recibiré en Calle 17 No. 7 A - 48 CAM Chiquinquirá - Boyacá Código Postal 154640, y en el correo electrónico notificacionjudicial@chiquinquira-boyaca.gov.co

6. PRUEBAS.

6.1. DOCUMENTALES.

6.1.1. Nos acogemos las aportadas por el accionante.

Del señor Juez.

JEFFERSON LEONARDO CARO CASAS
CC No 79.719.122 de Chiquinquirá.
MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ.
ALCALDE 2024 – 2027.

Elaboró y proyectó:	César H González Rodríguez.	Asesor Jurídico - Contratista	

Entre los suscritos, _____, identificado con C.C. No _____ de _____, actuando como Representante Legal de _____, con NIT _____ en adelante **EL MUNICIPIO** y por la otra _____ también mayor de edad y con domicilio en Chiquinquirá, identificado (a) con la **C.C. No.** _____ **de** _____ y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, acuerdan celebrar el presente desistimiento, previas las siguientes:

CONSIDERACIONES.

1. Que El Trabajador desempeña sus labores para La Empresa bajo el cargo de operario.
2. Que existía la intención o propuesta de asignar a El Trabajador a la operación de maquinaria amarilla dentro de sus funciones.
3. Que El Trabajador manifiesta no contar con la formación técnica certificada ni la experiencia práctica necesaria para operar dicho equipo de forma segura.
4. Que, en aras de garantizar la seguridad vial, la salud en el trabajo y la integridad de los equipos, ambas partes coinciden en que no es viable proceder con dicha asignación.

Por lo anterior, de común acuerdo, se comprometen al cumplimiento de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. DESISTIMIENTO: El Trabajador desiste formalmente de la asignación para la operación de maquinaria amarilla. El Municipio acepta este desistimiento de mutuo acuerdo.
SEGUNDA. MOTIVACIÓN: Ambas partes dejan constancia de que esta decisión se fundamenta exclusivamente en la falta de capacitación específica y experiencia del operario, priorizando la prevención de riesgos laborales.
TERCERA. CONDICIONES LABORALES: Este acto no constituye una renuncia al puesto de trabajo original de El Trabajador. El operario continuará desempeñando las funciones habituales para las que fue contratado legalmente, sin que esto afecte sus condiciones salariales vigentes.
CUARTA. CAPACITACIÓN FUTURA: La Empresa podrá evaluar a futuro la inclusión de El Trabajador en planes de formación técnica para la operación de estos equipos si las necesidades operativas lo requieren.

En señal de conformidad y aceptación de todo lo redactado, las partes firman este documento por duplicado en el lugar y fecha indicados en el encabezado.

OTROSÍ A CONTRATO DE TRABAJO 2026.

Entre los suscritos, _____, identificado con C.C. No _____ de _____, actuando como Representante Legal de _____, con NIT _____ en adelante **EL MUNICIPIO** y por la otra _____ también mayor de edad y con domicilio en Chiquinquirá, identificado (a) con la **C.C. No. _____ de _____** y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, acuerdan celebrar el presente OTROSÍ al Contrato de Trabajo, el cual se regirá por las normas de la Ley 6 de 1945, el Reglamento Interno, políticas y manuales de **EL MUNICIPIO** y por las siguientes cláusulas:

1. **CLÁUSULA PRIMERA:** Las funciones **DEL (DE LA) TRABAJADOR (A)** en adelante serán las siguientes: además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Prestar el servicio de **OPERARIO,** personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL MUNICIPIO. Por tanto, las partes convienen que EL MUNICIPIO podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL (LA) TRABAJADOR (A) otros cargos u oficios distintos y/o destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente; traslado y modificaciones que EL (LA) TRABAJADOR (A) acepta de antemano en el momento de ser contratado, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, no existirá desmejora alguna para EL (LA) TRABAJADOR (A); 2) Cumplir con la totalidad de los aspectos legales y funciones asignadas para el trabajador, en el presente contrato de trabajo de conformidad a lo estipulado en la ley 6 de 1945, Reglamento Interno de Trabajo, Ley 734 de 2002, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1045 de 1978 y demás normatividad relacionada a la naturaleza del trabajador. 3) Realizar las labores de mantenimiento y reparaciones locativas que se presenten en los inmuebles de propiedad del municipio; 4) Colaborar en las tareas de mantenimiento y construcción de vías de acuerdo a las instrucciones impartidas por el jefe responsable y procedimientos establecidos; 5) Responder por el mantenimiento y conservación de las herramientas equipos y elementos de trabajo de acuerdo a los procedimientos y órdenes impartidas; 6) Efectuar las tareas de instalación cambio o reparación de accesorios en las instalaciones físicas del municipio de acuerdo a las órdenes de trabajo; 7) Realizar el mantenimiento de zonas verdes parques y campos deportivos de la ciudad, podando árboles cortando el césped protegerlos de enfermedades y plagas cortando la maleza y conservarlos en buen estado; 8) Informar al municipio sobre el estado de la funcionalidad de los equipos, plantas, mobiliario entre otros; 9) Revisar los equipos para confirmar su estado de mantenimiento; 10) Ubicar tuberías y cableados antes de poner en marcha la maquinaria; 11) Instalar componentes o piezas complementarias que aseguren el funcionamiento correcto de la máquina en la medida que esta instalación no requiera asistencia especializada; 12) Operar con seguridad y eficiencia cada maquinaria; 13) Cumplir con el chequeo físico y hacer mantenimiento de ser necesario, cuando no esté en funcionamiento el equipo; 14) Conocer los límites legales en la operación de la maquinaria; 15) Realizar limpieza exterior de la maquinaria; 16) En las piezas internas y motor aplicar la lubricación requerida para la operación; 17) Comprobar el nivel del tanque de combustible antes de iniciar operación; 18) Usar los elementos de protección personal (EPP) que suministre EL MUNICIPIO (casco, gafas, arneses, tapones para los oídos, calzado de seguridad, chaleco o ropa de seguridad) para asegurar la minimización de riesgos laborales; 19) Comunicar al superior cualquier novedad sobre las máquinas: reparaciones, fallas, reposición de líquidos; 20) Operar la maquinaria pesada con alto nivel de responsabilidad y concentración; 21) Con base en las funciones asignadas, formular recomendaciones al municipio a efectos de elevar el nivel de eficiencia y alcance de logros del cargo las cuales serán acogidas discrecionalmente por EL MUNICIPIO; 22) Participar en las reuniones de socialización de informes que requiera EL MUNICIPIO y que tengan que ver con su gestión adelantada, previo acuerdo de la fecha, hora y orden del día de la reunión; 23) Coordinar sus actividades a cargo con las estrategias que llegare a formular EL MUNICIPIO por medio de sus jefes y/o superiores; 24) Asistir puntualmente al trabajo, a menos que EL (LA) TRABAJADOR (A) presente excusa suficiente a juicio DEL MUNICIPIO; para estos efectos la falta grave se configura cuando EL (LA) TRABAJADOR (A)

injustificadamente no asista a una sesión completa de una o varias jornadas de trabajo o cuando llegando a ellas lo hiciere por tres oportunidades o más en forma impuntual; 25) Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíe para la realización de sus labores, salvo el deterioro natural, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen a EL MUNICIPIO; 26) Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas; 27) Abstenerse de realizar en horas de trabajo labores distintas a las de su oficio, salvo las que expresamente y por escrito le autoricen sus superiores; 28) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa y escrita de EL MUNICIPIO o sus representantes, cualquier tipo de información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL MUNICIPIO; 29) No solicitar a los trabajadores de EL MUNICIPIO, ni a sus ciudadanos, ningún tipo de transacción de dineros, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, o cualquier otro tipo de ayuda o auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros valiéndose de su condición de trabajador del municipio y su rango; 30) Cumplir las normas, actividades, funciones o indicaciones establecidas en manual de funciones, o en los documentos, procedimientos, instructivos, instrucciones o memorandos impartidos o emitidos por EL MUNICIPIO o sus Representantes; 31) Dar cumplimiento a las Políticas de EL MUNICIPIO; 32) Las demás contenidas en la Legislación Laboral aplicable, Reglamento Interno de Trabajo, manual de funciones del cargo, reglamentos y políticas de el municipio. **PARÁGRAFO.-** El incumplimiento de una cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerado como violación grave, para todos los efectos legales.

2. **CLÁUSULA SEGUNDA:** Los demás elementos del contrato de trabajo tales como fecha de inicio, duración, salario y lugar de prestación del servicio, que no fueron modificados en este documento se mantendrán en su integridad.
3. **CLÁUSULA TERCERA:** El presente otrosí rige a partir de la fecha de suscripción.

Para constancia se firma el _____ (##) de _____ de dos mil veintiséis (2026), en dos (02) originales, uno para cada una de las partes.

EL MUNICIPIO	EL (LA) TRABAJADOR (A)
_____. C.C. No _____ de _____. _____. NIT _____.	_____. C.C. No. _____ de _____.

CÓDIGO CONSECUTIVO DEPENDENCIA

Chiquinquirá, 12 de agosto de 2026.

Señor.
JAIRO MENDEZ PEÑA.
CC No. 7.303.959 de Chiquinquirá.

ASUNTO: Respuesta a Recurso de Reposición y en Subsidio de Apelación en contra de la comunicación de 17 de julio de 2026 por medio de la cual se termina contrato de trabajo por expiración de plazo presuntivo.

Respetado señor.

El recurso de reposición presentado en el escrito de veintiuno (21) de julio de dos mil veintiséis (2026) es rechazado de plano, pues **no procede** el recurso de reposición en sede administrativa o laboral contra una decisión de terminación de contrato por **expiración del plazo presuntivo**, ya que este acto constituye una decisión de carácter contractual propia del empleador, aplicable a trabajadores oficiales, y regulada en el Decreto 2127 de 1945, mas no constituye un acto administrativo definitivo susceptible de recursos de la vía gubernativa.

Al tratarse de una manifestación de la voluntad del empleador dentro de una relación de trabajo regida por el derecho laboral, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo no se controvierte mediante los recursos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA).

La vía idónea para atacar los efectos o la legalidad de la terminación del contrato de trabajo por vencimiento de plazo presuntivo es la presentación de una demanda ordinaria laboral ante la **Jurisdicción Ordinaria Laboral**, correspondiendo al Juez del Trabajo determinar la legalidad o no de la terminación.

En los anteriores términos se rechaza de plano el recurso de reposición propuesto y por sustracción de materia no se dará trámite a recurso subsidiario de apelación.

Sin otro particular.

JEFFERSON LEONARDO CARO CASAS.
ALCALDE DE CHIQUINQUIRÁ 2024 – 2027.

Retención documental							
Elaborado por:		Revisado por:		Aprobado por:			
Nombre	Firma	Nombre	Firma	Nombre		Firma	
César H. González Rodríguez							
Nombre del documento	Rechaza de plano recurso de reposición, subsidiario de apelación.					Versión	
Dependencia		TRD			Consecutivo		
Proceso:			Procedimiento:				
Dimensión:			Política:				

RESOLUCIÓN ____ DE 2026.
(04 DE AGOSTO DE 2026)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA Y COMPLEMENTA LA RESOLUCIÓN 2345 DE 30 DE JUNIO DE 2026 QUE ADOPTA EL MANUAL DE USO DE LA MAQUINARIA AMARILLA, AGRÍCOLA Y EL PARQUE AUTOMOTOR DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL ALCALDE DE CHIQUINQUIRÁ,

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 315 de la Constitución Política, el Decreto 1333 de 1986, el artículo 7 de la Ley 1551 de 2012 y Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

1. La legislación colombiana prevé de forma taxativa la flexibilización de los requisitos de acceso a los cargos públicos mediante el mecanismo de equivalencias, con el fin de garantizar los principios de mérito, igualdad y eficiencia administrativa.
2. Que el Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.2.5.1 y ss., modificado por el Decreto 498 de 2020) Establece el régimen de equivalencias aplicable a los empleos del orden nacional. Específicamente, para los cargos del **Nivel Técnico**, faculta a las autoridades para compensar la falta de un título técnico mediante la acreditación de experiencia laboral.
3. Que el Decreto Ley 785 de 2005 (Artículo 25.2) dispone las reglas de equivalencia aplicables para las entidades públicas del nivel territorial (alcaldías, gobernaciones y sus descentralizados).
4. Que ambas normas señalan textualmente que el requisito de *"Título de formación técnica profesional o de formación tecnológica"* podrá ser compensado o conmutado título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.
5. Que la experiencia laboral en el ejercicio de funciones análogas a las del cargo pretendido constituye un factor de idoneidad equivalente al saber teórico.
6. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) define la experiencia como los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en el ejercicio de una profesión, arte u oficio.
7. Que la ejecución práctica y continua de actividades del nivel técnico en el sector real aporta un entendimiento operativo, destreza y capacidad de resolución de problemas que homologa de forma efectiva los resultados de aprendizaje obtenidos en la formación técnica del aula.
8. Que al exigir experiencia *relacionada*, la administración pública asegura que las funciones del empleo se cumplirán con absoluta idoneidad, puesto que el aspirante ya ha demostrado un desempeño exitoso y medible en el sector laboral en tareas idénticas o similares a las asignadas al empleo.
9. Que revisado "*EL MANUAL DE USO DE LA MAQUINARIA AMARILLA, AGRÍCOLA Y EL PARQUE AUTOMOTOR DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ"* adoptado en la Resolución 2345 de 2026 se observa que las anteriores consideraciones no fueron incluidas en este documento.

Por lo expuesto,

RESUELVE.

ARTÍCULO PRIMERO: Adiciónese el numeral 3.1. de "*EL MANUAL DE USO DE LA MAQUINARIA AMARILLA, AGRÍCOLA Y EL PARQUE AUTOMOTOR DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ" aprobado por* RESOLUCIÓN 2345 DE 30 DE JUNIO DE 2026 incluyendo el siguiente parágrafo:

*"**PARÁGRAFO:** Las certificaciones de competencia podrán ser conmutadas por experiencia de al menos un año en la operación de la maquinaria pesada que sea asignada al operario, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.2.5.1 y siguientes, modificado por el Decreto 498 de 2020."*

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de su publicación.

Chiquinquirá, 11 de agosto de 2026.

Señor.
JAIRO MENDEZ PEÑA.
CC No. 7.303.959 de Chiquinquirá.

ASUNTO: Respuesta a solicitud de certificación laboral y adición a la petición.

Respetado señor.

En atención a la solicitud de la referencia nos permitimos certificar.

1. Certificamos que el señor **JAIRO MENDEZ PEÑA** identificado con CC No **7.303.959 de Chiquinquirá** estuvo vinculado con la ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHIQUINQUIRÁ en calidad de Trabajador Oficial a través de contrato de trabajo a término indefinido regido por la Ley 6 de 1945, desde el día _____ hasta el día _____ de dos mil veintiséis (2026).
2. Certificamos que en vigencia del contrato de trabajo el señor **JAIRO MENDEZ PEÑA** identificado con CC No **7.303.959 de Chiquinquirá** desempeñó, entre otras, las siguientes funciones.
3. Certificamos que el último salario básico devengado por el señor **JAIRO MENDEZ PEÑA** identificado con CC No **7.303.959 de Chiquinquirá** ascendió a _____ ($######) en el año dos mil veintiséis (2026).
4. Certificamos que el día _____ de dos mil veintiséis (2026) expiró el plazo presuntivo de seis (06) meses, regulado en el artículo 2.2.30.6.7. del Decreto 1083 de 2015.
5. Se pone a disposición del peticionario la carpeta completa del expediente laboral para que tome las copias que considere pertinente. De conformidad con el artículo 29 de la Ley 1755 de 2015, el peticionario debe sufragar el valor de las fotocopias y el precio no puede superar el valor real de la copia. Habida cuenta que la carpeta tiene ____ folios, y el valor comercial de fotocopia por folio es de ____ ($###) deberá abonar la suma de _____ ($###).

   En cuanto a los puntos de adición de la solicitud nos permitimos informar que:

6. Anexamos copia del Oficio DA-CHI-123- 2026 de 17 de julio de 2026.
7. La Alcaldía Municipal de Chiquinquirá no custodia ni expide inscripción de Junta Directivas ni tampoco la calidad de aforado de organizaciones sindicales, razón por la cual no es posible dar curso a su solicitud. Así mismo tampoco tenemos facultad para hacer que el Ministerio del Trabajo expida el certificado que requiere. Recomendamos dirigirse directamente a esa entidad quien es la adecuada para despachar su solicitud.
8. Enviamos copia simple de la Convención Colectiva de Trabajo vigente con la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE CHIQUINQUIRÁ.

   Sin otra novedad.

CONTRATO DE TRABAJO 2026.
TRABAJADOR OFICIAL A TÉRMINO FIJO.

DATOS DEL EMPLEADOR	
RAZÓN SOCIAL	ALCALDÍA DE CHIQUINQUIRÁ
NIT	_____
DIRECCIÓN	_____ (Chiquinquirá)
DATOS DEL (DE LA) TRABAJADOR (A) OFICIAL	
NOMBRE	
IDENTIFICACIÓN	
DIRECCIÓN CORRESPONDENCIA	
TELÉFONO CELULAR	
CORREO ELECTRÓNICO	
INFORMACIÓN GENERAL DEL CONTRATO.	
LUGAR DE CONTRATACIÓN	Chiquinquirá.
LUGAR DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO	Chiquinquirá.
DURACIÓN DEL CONTRATO	De 1º de agosto hasta 31 de diciembre de 2026.
FECHA DE INICIO	1º de agosto de 2026.
CARGO	OPERARIO.
CALIDAD DEL CARGO	TRABAJADOR OFICIAL.
SALARIO 2026.	

Entre los suscritos, _____, identificado con C.C. No _____ de _____, actuando como Representante Legal de _____, con NIT _____ en adelante **EL MUNICIPIO** y por la otra _____ también mayor de edad y con domicilio en Chiquinquirá, identificado (a) con la **C.C. No.** _____ **de** _____ y quien para los efectos del presente documento se denominará **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, acuerdan celebrar el presente Contrato de Trabajo, el cual se regirá por La Ley 6 de 1945 y normas concordantes, el Reglamento Interno, políticas y manuales de **EL MUNICIPIO** y por las siguientes cláusulas:

1. **PRIMERA. OBJETO: EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales de EL (LA) TRABAJADOR (A) para que éste desempeñe las funciones inherentes al cargo de **OPERARIO** así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesarios. **PARÁGRAFO PRIMERO: EL (LA) TRABAJADOR (A)** responderá en la ejecución del cargo de **OPERARIO** con un grado de responsabilidad hasta de culpa levísima de conformidad con el Código Civil Colombiano. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Las partes acuerdan expresamente que EL (LA) TRABAJADOR (A) durante la vigencia de este contrato de trabajo se pacta cláusula de exclusividad; **PARÁGRAFO TERCERO:** Los servicios contratados serán prestados por EL (LA) TRABAJADOR (A) en **Chiquinquirá** y la naturaleza del cargo no comporta el desplazamiento permanente y habitual a nivel nacional.
2. **SEGUNDA. DURACIÓN EL CONTRATO:** La duración del contrato individual de trabajo es a término fijo desde el primero (1º) de agosto hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).
3. **TERCERA. REMUNERACIÓN**: Durante el año dos mil veintiséis (2026) y como remuneración por la prestación del servicio mencionado, **EL MUNICIPIO** se obliga a pagar mensualmente a **EL (LA) TRABAJADOR** (A) un salario básico de _____ ($_____). **PARÁGRAFO PRIMERO:** De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, las partes acuerdan que todo subsidio, beneficio o auxilio que llegue a recibir **EL (LA)**

TRABAJADOR (A) en dinero o en especie, permanente u ocasional, no constituyen salario y en consecuencia, no serán tenidas en cuenta para efectos de calcular el valor de vacaciones, indemnizaciones, prestaciones sociales y, en general, para el pago de cualquier otra acreencia de carácter laboral o en materia de seguridad social y parafiscales. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. Se conviene que el 82.5% de los ingresos que reciba **EL (LA) TRABAJADOR (A)** por concepto de salario variable, cualquiera que sea la modalidad que se acuerde, constituye remuneración ordinaria, y el 17.5% restante, estará destinada a remunerar los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

4. **CUARTA: PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES:** En atención a lo previsto en la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a tratar sus datos personales para los fines legales y contractuales propios de la relación laboral que se deriva con ocasión de la firma del presente contrato. En desarrollo de lo anterior, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a emplear sus datos personales, en: i) Procesos administrativos de personal y nómina ante los entes de seguridad social, parafiscales y tributarios; ii) Programas de selección, contratación, capacitación, compensación, entrenamiento, evaluación, bienestar y salud ocupacional que se desarrollen al interior de el municipio y con terceros; iii) Adelantar, ante otras entidades y organizaciones, trámites de libranza, expedición de pólizas y cualquier otro que trámite que **EL (LA) TRABAJADOR (A)** haya solicitado, o, solicite; iv) Informarle de las novedades de personal, beneficios, programas y eventos de bienestar y desarrollo adelantados por terceros en donde el municipio participe; v) Participar en estudios de clima organizacional, entre otros. Igualmente, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza a EL EMPLEADOR a compartir su información con las empresas relacionadas con el área contable, a efectos de informarle, entre otros, acerca de cualquier noticia, proceso y/o evento que pueden resultar de su interés. Igualmente, autoriza a EL EMPLEADOR a: vi) Efectuar las actividades necesarias requeridas en la etapa precontractual, contractual y pos contractual; vii) Acceder y consultar mis datos personales (privados, semiprivados, sensibles o reservados) que reposen o estén contenidos en bases de datos o archivos de cualquier Entidad Pública o Privada ya sea nacional, internacional o extranjera. viii) Realizar directamente el tratamiento de los datos personales o a través de un encargado del tratamiento, ubicado en Colombia o cualquier otro país, a quien **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza se le suministre sus datos personales o se efectúe la transferencia internacional necesaria según el caso, para que realice el tratamiento en nombre de EL EMPLEADOR; ix) Suministrar, compartir, enviar o entregar los datos personales de **EL (LA) TRABAJADOR (A)** a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país; así como, a cualquier Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc. En todo caso, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza explícita e inequívocamente la transferencia internacional de datos que sea necesaria para dicho efecto; x) Transferir los datos **EL (LA) TRABAJADOR (A)** personales, incluidos los sensibles, a cualquier entidad pública o privada con la cual EL EMPLEADOR tenga relación contractual alguna y dicha información sea necesaria dentro del marco de dicha relación contractual. **PARAGRAFO PRIMERO**: **EL (LA) TRABAJADOR (A)** manifiesta que, salvo los eventos previstos en la normatividad pertinente, en cualquier momento puede revocar la autorización que para el tratamiento de datos ha otorgado a EL EMPLEADOR y/o solicitar la supresión del dato cuando en el tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Con la firma del presente contrato, **EL (LA) TRABAJADOR (A)** reconoce que fue informado de manera clara, previa y expresa de lo siguiente: a) Tratamiento y finalidad: Los datos que se recolectan serán tratados de manera leal y lícita para todo lo relacionado con cuestiones de orden legal o contractual en las cuales exista participación de **EL EMPLEADOR**. En virtud de lo anterior, **EL EMPLEADOR** podrá utilizar mis datos personales para los siguientes fines: (1) Dar cumplimiento a las leyes como, entre otras, de derecho laboral, pago de nómina, seguridad social, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar (Sistema Integral de Seguridad Social) e impuestos y entidades donde se encuentre afiliado el funcionario (Cooperativas, Bancos, Fondos de empleados, etc.), actividades de bienestar; (2) Cumplir las instrucciones de las autoridades judiciales y administrativas competentes; (3) para ser transferida a CUALQUIER entidad, que tenga relación con **EL EMPLEADOR** como Partner, cliente, proveedor, fondo de empleados, etc., dentro del marco de la correspondiente relación contractual.

DATOS SENSIBLES: En la medida que dentro de los datos personales que proporcionó a **EL EMPLEADOR** se encuentren datos sensibles, como las huellas dactilares de **EL (LA) TRABAJADOR (A)**, pero sin limitarse a estas, autoriza expresamente a que estos datos puedan ser usados, tratados y transferidos para fines de seguridad, validación de información y como sistema de identificación biométrica.
Datos de identificación y contacto del responsable del tratamiento: (1) Nombre de el municipio: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX S.A; (2) Dirección electrónica: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX; (3) Teléfono: XXXXXXXXXXXXXXXXX
Derechos del titular del dato: Como titular de los datos personales tengo como derechos los previstos particularmente en el artículo 8 de la Ley 1581 de 2012 los cuales he leído previamente.

5. **QUINTA. OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL MUNICIPIO**.- Además de las obligaciones legales y reglamentarias, EL MUNICIPIO se obliga a: 1) Cubrir oportunamente el monto de los salarios en la forma estipulada; 2) Suministrar a EL (LA) TRABAJADOR (A) todos los implementos necesarios para la prestación de sus servicios en forma eficaz, 3) Prestar toda la colaboración pertinente, tendiente a optimizar las labores encomendadas a EL (LA) TRABAJADOR (A); 4) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal de EL (LA) TRABAJADOR (A); 5) Conceder a EL (LA) TRABAJADOR (A) las licencias necesarias para el ejercicio EL sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y relativas a EL MUNICIPIO, cuando a ello hubiere lugar, o, para asistir a funerales de sus compañeros de trabajo, siempre que avise con la debida antelación EL MUNICIPIO o a su representante y en los dos últimos casos, cuando el número de trabajadores no sea tal que perjudique el normal funcionamiento de la institución. 6) No deducir, retener o compensar suma alguna el monto del salario y prestaciones en dinero que correspondan a EL (LA) TRABAJADOR (A) sin autorización previa escrita de éste para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los casos autorizados por la ley; 7) No imponer a EL (LA) TRABAJADOR (A) obligaciones de carácter religioso o político, ni dificultarle o impedirle el ejercicio del derecho del sufragio; 8) No hacer, ni autorizar, ni tolerar propaganda política en el sitio de trabajo; 9) Las demás contempladas en la Ley.

6. **SEXTA. - OBLIGACIONES ESPECIALES DE EL (LA) TRABAJADOR (A).-** Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL (LA) TRABAJADOR (A) se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Prestar el servicio de **OPERARIO,** personalmente, en el lugar del territorio de la República de Colombia que indicare EL MUNICIPIO. Por tanto, las partes convienen que EL MUNICIPIO podrá, en cualquier tiempo, asignarle a EL (LA) TRABAJADOR (A) otros cargos u oficios distintos y/o destinarlo a cualquier otra dependencia o lugar, temporal o definitivamente; traslado y modificaciones que EL (LA) TRABAJADOR (A) acepta de antemano en el momento de ser contratado, quedando entendido que mientras no se disminuya la remuneración fija mensual pactada, no existirá desmejora alguna para EL (LA) TRABAJADOR (A); 2) Cumplir con la totalidad de los aspectos legales y funciones asignadas para el trabajador, en el presente contrato de trabajo de conformidad a lo estipulado en la ley 6 de 1945, Reglamento Interno de Trabajo, Ley 734 de 2002, Código Sustantivo del Trabajo, Decreto 1045 de 1978 y demás normatividad relacionada a la naturaleza del trabajador. 3) Realizar las labores de mantenimiento y reparaciones locativas que se presenten en los inmuebles de propiedad del municipio; 4) Colaborar en las tareas de mantenimiento y construcción de vías de acuerdo a las instrucciones impartidas por el jefe responsable y procedimientos establecidos; 5) Responder por el mantenimiento y conservación de las herramientas equipos y elementos de trabajo de acuerdo a los procedimientos y órdenes impartidas; 6) Efectuar las tareas de instalación cambio o reparación de accesorios en las instalaciones físicas del municipio de acuerdo a las órdenes de trabajo; 7) Realizar el mantenimiento de zonas verdes parques y campos deportivos de la ciudad, podando árboles cortando el césped protegerlos de enfermedades y plagas cortando la maleza y conservarlos en buen estado; 8) Informar al municipio sobre el estado de la funcionalidad de los equipos, plantas, mobiliario entre otros; 9) Revisar los equipos para confirmar su estado de mantenimiento; 10) Ubicar tuberías y cableados antes de poner en marcha la maquinaria; 11) Instalar componentes o piezas complementarias que aseguren el

funcionamiento correcto de la máquina en la medida que esta instalación no requiera asistencia especializada; 12) Operar con seguridad y eficiencia cada maquinaria; 13) Cumplir con el chequeo físico y hacer mantenimiento de ser necesario, cuando no esté en funcionamiento el equipo; 14) Conocer los límites legales en la operación de la maquinaria; 15) Realizar limpieza exterior de la maquinaria; 16) En las piezas internas y motor aplicar la lubricación requerida para la operación; 17) Comprobar el nivel del tanque de combustible antes de iniciar operación; 18) Usar los elementos de protección personal (EPP) que suministre EL MUNICIPIO (casco, gafas, arneses, tapones para los oídos, calzado de seguridad, chaleco o ropa de seguridad) para asegurar la minimización de riesgos laborales; 19) Comunicar al superior cualquier novedad sobre las máquinas: reparaciones, fallas, reposición de líquidos; 20) Operar la maquinaria pesada con alto nivel de responsabilidad y concentración; 21) Con base en las funciones asignadas, formular recomendaciones al municipio a efectos de elevar el nivel de eficiencia y alcance de logros del cargo las cuales serán acogidas discrecionalmente por EL MUNICIPIO; 22) Participar en las reuniones de socialización de informes que requiera EL MUNICIPIO y que tengan que ver con su gestión adelantada, previo acuerdo de la fecha, hora y orden del día de la reunión; 23) Coordinar sus actividades a cargo con las estrategias que llegare a formular EL MUNICIPIO por medio de sus jefes y/o superiores; 24) Asistir puntualmente al trabajo, a menos que EL (LA) TRABAJADOR (A) presente excusa suficiente a juicio DEL MUNICIPIO; para estos efectos la falta grave se configura cuando EL (LA) TRABAJADOR (A) injustificadamente no asista a una sesión completa de una o varias jornadas de trabajo o cuando llegando a ellas lo hiciere por tres oportunidades o más en forma impuntual; 25) Responder por la integridad y el buen orden de los elementos de trabajo que se le confíe para la realización de sus labores, salvo el deterioro natural, así como por los daños que su culpa o negligencia ocasionen a EL MUNICIPIO; 26) Abstenerse de presentar cuentas de gastos ficticias o de reportar como cumplidas tareas no efectuadas; 27) Abstenerse de realizar en horas de trabajo labores distintas a las de su oficio, salvo las que expresamente y por escrito le autoricen sus superiores; 28) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa y escrita de EL MUNICIPIO o sus representantes, cualquier tipo de información que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a EL MUNICIPIO; 29) No solicitar a los trabajadores de EL MUNICIPIO, ni a sus ciudadanos, ningún tipo de transacción de dineros, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, o cualquier otro tipo de ayuda o auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros valiéndose de su condición de trabajador del municipio y su rango; 30) Cumplir las normas, actividades, funciones o indicaciones establecidas en manual de funciones, o en los documentos, procedimientos, instructivos, instrucciones o memorandos impartidos o emitidos por EL MUNICIPIO o sus Representantes; 31) Dar cumplimiento a las Políticas de EL MUNICIPIO; 32) Las demás contenidas en la Legislación Laboral aplicable, Reglamento Interno de Trabajo, manual de funciones del cargo, reglamentos y políticas de el municipio. **PARÁGRAFO.-** El incumplimiento de una cualquiera de las obligaciones contenidas en esta cláusula, por una sola vez, será considerado como violación grave, para todos los efectos legales.

7. **SÉPTIMA.** Son faltas calificadas como muy graves: a) Las repetidas desavenencias de EL (LA) TRABAJADOR (A) con sus compañeros, funcionarios EL MUNICIPIO y sus representantes; b) El hecho de que EL (LA) TRABAJADOR (A) se presente en estado de alicoramiento o drogadicción al trabajo o ante clientes aún por la primera vez; c) El incumplimiento por parte de EL (LA) TRABAJADOR (A), de las normas sobre salud ocupacional y seguridad industrial; d) La violación por parte de EL (LA) TRABAJADOR (A), de infracción o incumplimiento del contrato, reglamentos y/o manuales de funciones de EL MUNICIPIO; e) Infringir el código de ética vigente en EL MUNICIPIO, o no reportar conflictos de intereses; f) Mantener, promover, patrocinar, cohonestar o permitir relaciones suyas y/o de los demás compañeros de trabajo, con trabajadores al servicio de EL MUNICIPIO que sean distintas de las estrictamente laborales que se desarrollan normalmente dentro de las actividades del mismo; g) Ordenar, incitar, realizar o participar en cese de actividades i) Interponer queja por acoso laboral sin fundamento; h) Reportar un accidente o enfermedad de origen común como si fuera de origen profesional; i) La comisión de una violación grave que afecte de manera significativa a EL MUNICIPIO; j) El proporcionar información privilegiada EL MUNICIPIO a terceras personas y en especial aquella que sea catalogada como confidencial o que

contenga estrategias comerciales a ser aplicadas con clientes; k) Las demás contenidas en la Ley y en reglamentos, manuales, o circulares de EL MUNICIPIO.

8. **OCTAVA:** Cualquier modificación de la dirección señalada por **EL (LA) TRABAJADOR (A)** en este contrato o cualquier otro dato, deberá ser notificada por escrito a **EL MUNICIPIO**. Si EL (LA) TRABAJADOR (A) no lo hiciere o diere dirección falsa, se entenderán válidamente remitidas a la dirección aquí señalada, las comunicaciones o avisos que **EL MUNICIPIO** dirija por causa o con ocasión de este contrato. Igualmente, en forma expresa manifiesta EL (LA) TRABAJADOR (A), que la información suministrada que aparece en la parte inicial de este contrato y en la hoja anexa de datos EL (LA) TRABAJADOR (A) es cierta y forma parte del mismo. **PARÁGRAFO: EL (LA) TRABAJADOR (A)** autoriza ser notificado en el correo electrónico indicado al inicio de este documento, razón por la que toda información remitida a éste se entiende como válidamente recibida.

9. **NOVENA: IUS VARIANDI FUNCIONAL:** EL TRABAJADOR se compromete a desempeñar actividades correspondientes al nivel de su cargo, según los requerimientos del MUNICIPIO y del servicio para el que el trabajador oficial sea asignado.

Para constancia se firma el _____ (##) de _____ de dos mil veintiséis (2026), en dos (02) originales, uno para cada una de las partes.

EL MUNICIPIO	EL (LA) TRABAJADOR (A)
_____. C.C. No _____ de _____. _____. NIT _____.	_____. C.C. No. _____ de _____.