

CONCEPTO 134274 DE 2015

(julio 27)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.,

Asunto: Radicado ID 64857 /15

Prórroga del contrato de trabajo a término fijo

Respetado (a) Señor (a).

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual formula varias preguntas relacionadas con la prórroga del contrato de trabajo a término fijo. Sobre el particular procedemos a emitir el presente concepto, atendiendo sus interrogantes de manera conjunta, mediante las siguientes consideraciones:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta ya que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Por lo anterior, se le informa que ésta Entidad no puede decidir o definir de manera particular lo que se plantea en su consulta, por lo que a continuación se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito.

Para efectos de nuestro análisis, consideramos pertinente mencionar que al contrato a término fijo celebrado por escrito, le serán aplicables las condiciones establecidas en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3 de la Ley 50 de 1990, el cual establece textualmente:

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

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PAR.- En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

Se desprende del texto de la norma que se entenderá prorrogado el contrato en las condiciones iniciales, cuando ninguna de las partes comunica a la otra por escrito su intención de terminar el contrato en la fecha estipulada en el contrato, notificación esta que debe efectuarse con una

antelación no inferior a treinta (30) días.

En concordancia con lo anterior, es dable entender que los contratos a término fijo inferiores a un año solo cumplirán el término contractual cuando alguna de las partes comunica a la otra su intención de no prorrogar, de lo contrario el contrato se entiende prorrogado por un período igual al inicialmente pactado, aun cuando se suscriba un contrato posterior por un término diferente.

Así mismo, debe tenerse claro que el contrato de trabajo cuyo término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, y a partir del 4 período el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, término que aplicará para futuras prórrogas de manera indefinida.

Teniendo en cuenta que los contratos de trabajo a término fijo son renovables indefinidamente según expresa autorización del artículo [46](#) del Código Sustantivo del Trabajo, es oportuno indicar que no por ello, el contrato a término fijo se convierte en un contrato a término indefinido.

Al respecto, es pertinente señalar que sobre las prórrogas del contrato a término fijo, ha dicho la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de julio 7 de 1998 con la ponencia del Magistrado Germán Valdés Sánchez, lo siguiente:

"Si lo que pretende el censor es sostener que un contrato a término fijo no puede superar con sus prórrogas un tiempo total de tres años, su entendimiento resulta equivocado, pues tal tope sólo hace referencia al pacto inicial, ya que la norma en cuestión (artículo [46](#) del CST) contempla expresamente la figura de la renovación y su repetición en forma indefinida, lo cual conduce a concluir que un contrato a término fijo no pierde su condición de tal por el hecho de ser prorrogado sucesivamente más allá de tres años" (subrayado fuera de texto).

En este mismo sentido, la Corte Constitucional manifestó en la sentencia C-[016](#) de 1998 con la ponencia del Magistrado Fabio Morón Díaz que:

"La renovación sucesiva del contrato a término fijo, no riñe con los mandatos de la Constitución, ella permita la realización del principio de estabilidad laboral, pues siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación".

Bajo este entendido, es claro que las prórrogas sucesivas del contrato a término fijo no desvirtúan tal condición, así como tampoco lo convierten en un contrato de trabajo a término indefinido, pero en todo caso, deberá tenerse presente el término del contrato celebrado, a fin de efectuar las prórrogas de conformidad con las condiciones anteriormente indicadas.

Lo anteriormente indicado es igualmente aplicable en el caso de la celebración sucesiva de contratos de trabajo a término fijo, sobre los cuales la Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente:

**"Los contratos de trabajo sucesivos hacen presumir un contrato único.**" Aunque el 13 de noviembre de 1970 y el 14 de noviembre de 1972 se hicieron manifestaciones sobre la terminación del contrato y se liquidaron y pagaron prestaciones, lo cierto es que el trabajador no dejó de prestar servicios un sólo día, por lo cual la relación laboral no se interrumpió.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, que el acusador cita, exige como se ve del mismo texto por él transcrito, que haya realmente un contrato distinto, para que pueda admitirse que dentro de una relación laboral puedan encontrarse interrupciones, porque si los dos contratos son en esencia diferentes, las relaciones laborales como las jurídicas no serán únicas sino varias". (CSJ, Cas. laboral, Sent. Jul. 19/77, Ratificada en las sentencias de agosto 5/88 y enero 19/89).

**"Contratos sucesivos.** "No se puede hablar de dos contratos mientras no haya diferencias esenciales en el objeto mismo del contrato, o mientras no se haya terminado una relación laboral y se haya iniciado otra. Aunque la jurisprudencia ha admitido que pueden existir dos contratos de trabajo distintos que se suceden, es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro, y la causa para el cambio de objeto que haga distinta la vinculación jurídica". (CSJ, Cas. Laboral, Sent. sept. 2/77).

Los fallos transcritos nos hablan de que pueden existir dos o varios contratos de trabajo, distintos que se suceden, y para ello es necesario que aparezca con toda claridad la terminación de un contrato y el nacimiento del otro con un objeto diferente, para que pueda entenderse que existe una nueva vinculación laboral. Por el contrario, si tienen el mismo objeto, se entenderá que son contratos sucesivos los cuales hacen presumir un contrato único - pero nunca se convierte en un contrato a término indefinido.

Finalmente, debemos decir, que conforme a la normatividad y la jurisprudencia transcrita, es claro que el contrato de trabajo a término fijo se convierte en indefinido cuando así lo pacten el trabajador y el empleador.

Así las cosas se tiene que si se ha firmado un contrato de trabajo a término fijo, al finalizar el tiempo pactado o antes, las partes pueden acordar que el contrato se convierta en indefinido, pacto o decisión que deberá consignarse en el respectivo contrato; por tanto en ningún otro caso el contrato de trabajo se convertirá en indefinido, no importa cuál sea el manejo o tratamiento que se le dé, no importa si se liquida bien o mal, o si no se liquida, siempre será un contrato a término fijo hasta cuando las partes convengan lo contrario.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo [28](#) de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en

Materia de Seguridad Social Integral Oficina Asesora Jurídica



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo