



Al responder por favor citar esté número de radicado

ASUNTO: Radicado 02EE202141060000079996- Contrato a Termino Fijo sus Prorrogas – Preaviso - Liquidación – Vacaciones.

Respetado señor:

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico respecto del de la notificación para la no renovación del contrato a término fijo y sus prorrogas el Preaviso para su terminación y derecho a vacaciones., esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

Antes de dar trámite a su consulta es de aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica solo está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el Artículo 8° del Decreto 4108 de 2011 y por ende no le es posible realizar declaraciones de carácter particular y concreto. De igual manera, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el art. 41 del D.L. 2351 de 1965, modificado por el art. 20 de la ley 584 de 2000, dispone que los funcionarios de este Ministerio **no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces.**

Así mismo es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Hecha la precisión anterior, las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de **manera particular y concreta** por disposición legal, por tal razón se procede a resolver los interrogantes de **manera conjunta** mediante las siguientes consideraciones:

Frente al caso en concreto:

Es necesario precisar que este Ministerio del Trabajo y propiamente su Oficina Asesora Jurídica, especialmente esta Coordinación, **no podría emitir pronunciamientos sobre temas que extralimiten**



MINISTERIO DEL TRABAJO

las relaciones laborales o que impliquen asuntos que se encuentren por fuera de su competencia, como es, determinar la situación en concreto de conformidad con las fechas señaladas en su consulta.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

Efectivamente, el **contrato de trabajo a término fijo** es una de las modalidades del contrato laboral, el cual se encuentra regulado en el Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 3º de la Ley 50 de 1990, el cual dispone:

“ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3º. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> *El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. *Si antes de la fecha del 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.*

PARAGRAFO. *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”.*

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con la sentencia SL 1405-2015 (radicado 37348), consideró que:

“La apreciación de estos medios de prueba, contrario a lo expuesto por la censura, permite colegir que el propósito de los contratantes con la suscripción de los denominados por

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

ellos como “otro sí”, comportaba en verdad una prórroga al contrato de trabajo, y en esa medida, la cuarta desbordaba los cánones legales, pues pactarse por dos (2) meses contravenía lo dispuesto en el artículo 46 del CST, en tanto ya no era posible una extensión del período inicialmente pactado por un término menor a un (1) año.

Al tenor de lo dispuesto por la citada norma y Jurisprudencia sobre la renovación automática del contrato de trabajo, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. Ahora bien, 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.

Igualmente, del texto de la norma, se desprende 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**, 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.

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.**

Ahora bien, por el contrario de no haberse comunicado el **preaviso de la terminación del contrato a término fijo**, deberá entenderse que éste se **renovó de forma automática por el mismo término pactado inicialmente como lo acabamos de mencionar**. En este sentido si el empleador decide terminarlo antes de su vencimiento, estaría obligado al pago de los salarios del tiempo que faltare para su expiración, según lo contempla el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, con respecto al derecho de las vacaciones, el Empleador debe acogerse a lo dispuesto por el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el mismo que contempla claramente que los

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

trabajadores tienen derecho a disfrutar quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, para recuperar las fuerzas perdidas por haber laborado durante un año al servicio del Empleador, norma que a la letra dice:

“Artículo 186 - DURACION.

1 - Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a **quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.**”

Conforme a la disposición antes citada, una vez el trabajador cumple su año de **servicios tiene derecho a quince días de vacaciones y la norma indica que son hábiles**, las que se deberán remunerar con el salario que esté devengando el día que comience su disfrute.

Ahora bien, al respecto de la **finalidad de las vacaciones**, la H. Corte Constitucional en Sentencia C - 035 de 2005 consideró como el propósito principal de las mismas lo siguiente:

“Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa”.

En ese orden de ideas, la finalidad de las vacaciones como lo considera la citada providencia es que el **trabajador recupere su fuerza de trabajo y el desgaste físico por la prestación de sus servicios en el lapso considerado.**

Ahora bien, para efectos de liquidar las vacaciones el Empleador debe tener en cuenta lo normado por el artículo 192 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que establece:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

“Artículo 192 – REMUNERACION

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el **salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas**. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.
2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.” (Resaltado fuera de texto)

De conformidad con la citada norma, la forma de remuneración de las vacaciones cuando el salario es fijo, se liquidarán con el salario ordinario que esté devengando el trabajador cuando comienza a disfrutar de ellas y tan solo cuando es variable, se debe tener en cuenta el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a aquel en que se concedan, **amén de excluir de la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.**

En consecuencia, las vacaciones, las cuales corresponderán según lo dispuesto en el Artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, a **quince (15) días hábiles consecutivos** de descanso remunerado por cada año de trabajo, o proporcional por fracción de año, y se liquidarán con el **último salario que este percibiendo el trabajador al momento de empezar a disfrutarlas.**

Con todo lo anteriormente expuesto, el derecho a disfrutar las vacaciones, se causa cuando el trabajador ha laborado durante un año, esto aplica para todo trabajador vinculado al sector privado y se deben conceder dentro del año siguiente aquel en que se causa el derecho.

Sin embargo, cuando existe contratos a término fijo, se liquida y nuevamente se suscribe sin ninguna interrupción temporal uno nuevo, con prestación del servicio al mismo empleador y para dar cumplimiento a la mismas funciones, se puede hablar **de una única relación laboral** debido a que ésta realmente nunca se interrumpió, al respecto, en diferentes oportunidades se ha pronunciado la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia del 2 de septiembre de 1977, dijo:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





(...)

“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, la 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).

En Sentencia T-632 de 2016 la H. Corte Constitucional se pronuncio respecto de los contratos sucesivos haciendo las siguientes consideraciones:

5. Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sobre contratos sucesivos

5.1. De manera reiterada y desde hace tiempo ya, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha admitido que en ocasiones los contratos sucesivos, cuyas partes y objeto no cambian, pueden tener inmersas intensiones o estrategias del empleador para evadir trámites, condiciones o requisitos legales que deben cumplir frente a los trabajadores. Así lo señaló desde el 25 de junio de 1962:

“Tampoco desconoce la Sala la posibilidad de que, en algunos casos, la parte patronal, independientemente o en connivencia con los mismos trabajadores, pueda recurrir al sistema de celebrar contratos de trabajo que se dan por terminados luego de un tiempo, aduciendo

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

motivos solo en apariencia legales, para volver a celebrar otros que se ejecutan sucesivamente y sin interrupción, todo con el propósito de vulnerar derechos de los trabajadores o de eludir trámites, condiciones o requisitos exigidos por preceptos legales de ineludible cumplimiento...

(...)

5.4. También se refirió a algunas de las causas que motivan la celebración de contratos sucesivos y no prórrogas, como lo es no pagar vacaciones o evadir la indemnización por despido:

“La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores, - lo que no acontece en el sub – lite, - como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido.”

5.6. De lo dicho se puede concluir que la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que, a pesar de la legalidad de los contratos sucesivos, es necesario que en cada caso concreto el Juez haga un examen minucioso y detallado de las pruebas allegadas al expediente, para que pueda concluir si se trata de varios contratos o de una sola relación laboral con un solo vínculo, puesto que, en algunos casos los empleadores usan esta estrategia para vulnerar derechos de los trabajadores o de eludir trámites, condiciones o requisitos exigidos por preceptos legales de ineludible cumplimiento que desmejoran las condiciones laborales de quien es más vulnerable en la relación.” (Subrayado fuera de texto).

En conclusión, esta Oficina entendería que para que se puedan dar contratos de trabajo sucesivos con solución de continuidad, se requiere entre uno y otro contrato existan diferencias sustanciales en cuanto a las funciones a desarrollar.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

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

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos





MINISTERIO DEL TRABAJO

Para más información, se invita a consultar nuestra página web, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se expide en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

FIRMA EN ORIGINAL

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador

Grupo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Armando B.R. Revisó y Aprobó: / Armando B.R.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

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

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoco



@MinTrabajoCo



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

