



Concepto 168780

Bogotá, D.C. 30 SEP 2014

ASUNTO: Radicado 161161 Laboral individual- Contrato

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre la fecha de la terminación de su contrato teniendo en cuenta los hechos expuestos, en los siguientes términos:

Procedemos a emitir el presente concepto jurídico, no sin antes advertir, que de acuerdo con la naturaleza y funciones encargadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica y de Apoyo Legislativo de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten **en forma general y abstracta**, y que por mandato expreso del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, **los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias**, razón por la cual, este Despacho no tiene competencias para hacer el conteo de la fecha de cuando termina el contrato de trabajo.

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 que:

"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 superiores 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.**



En este orden de ideas nos permitimos indicarle frente a su consulta, que para prorrogar o terminar el contrato a término fijo superior a un año, ello se debió realizar con una anticipación mínima de treinta (30) días antes de cumplirse el término inicialmente pactado, ya que lo contrario implicaría que el contrato de trabajo se prorrogó por un periodo igual y con las mismas condiciones inicialmente convenidas.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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,
(Firma en el documento original)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica