

Noviembre 2022



Boletín 29



MP-CER231243

**Laboral
Volumen XI**

Contrato a término fijo: precisiones relevantes

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

El contrato de trabajo a término fijo es un contrato laboral en el cual se acuerda anticipadamente la duración. Es decir, de antemano se sabe hasta qué fecha irá el contrato de trabajo.

Esa característica lo diferencia de la regla general para la contratación laboral en Colombia: el contrato de trabajo a término indefinido.

Al respecto, resulta paradójico que, a pesar de que según la ley laboral la regla general es el contrato a término indefinido, en la práctica prima la contratación por prestación de servicios y, con ello, el desconocimiento de verdaderas relaciones laborales, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas.

No obstante, ello no hace parte central de este escrito, pues nos centraremos en exponer algunas características del contrato a término fijo.

Naturaleza del contrato a término fijo

La vinculación de trabajadores a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina conforme lo establecen con claridad, entre otros, los artículos 46, 55 y 61 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–.

Frente a la naturaleza del vínculo laboral hay que indicar, primeramente, que la naturaleza del contrato a término fijo no muta a uno indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o se suscriban sendos contratos.

Así las cosas, el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad

de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces o porque se suscriban varios contratos de trabajo a término fijo a la luz del artículo 46 del CST.

Lo anterior se explica en razón a que la voluntad de las partes prima a la hora de suscribir un contrato de duración fija.

Inclusive, es posible inicialmente pactar un contrato verbal y, posteriormente, suscribirse varios contratos de trabajo a término fijo que, a su vez, pueden ser prorrogados en varias oportunidades.

Contrato a término fijo y culminación del plazo

Todo ello en atención a que existe la posibilidad de dar por terminado el contrato por la llegada del plazo legal estipulado, de acuerdo a la causa legal para hacerlo, la cual es el vencimiento del plazo pactado, conforme lo establece el literal “c” del numeral 1 del artículo 61 del CST.

En ese sentido, la terminación del contrato de trabajo por la finalización del plazo es una justa causa de trabajo, y no da lugar a indemnización por despido sin justa causa; no obstante, existen reglas para que la terminación del contrato se dé correctamente.

En suma, respecto de la naturaleza del contrato a término fijo queda claro lo siguiente: su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, pues esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST.

La razón es sencilla: el legislador dota al empleador de otras modalidades contractuales, además del contrato a término indefinido, para que pueda

Noviembre 2022



Boletín 29



MP-CER231243

**Laboral
Volumen XI**

Contrato a término fijo: precisiones relevantes

IMPUESTOS - AUDITORIAS - ASESORÍAS - REVISORÍAS FISCALES - OUTSOURCING CONTABLE - CONSULTORÍAS - NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - NIIFSP

adecuar sus nóminas y personal a las necesidades cambiantes de la producción o de la prestación de servicios.

Es por ello que el contrato de trabajo a término fijo constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites normativos.

Preaviso al trabajador

De tal modo, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con 30 días de antelación a la finalización del plazo pactado.

Formas de pactar el contrato a término fijo

Este tipo de contrato puede ser pactado bajo los siguientes términos:

Inferior a un año

Los contratos celebrados bajo este término pueden ser prorrogados hasta **3 veces**. Una vez cumplidas sus prórrogas, se convierte automáticamente en un contrato a término fijo a 1 año y, por tanto, las prórrogas serán por el mismo término (mínimo 1 año)

Debe tenerse en cuenta que este tipo de contratos y sus prórrogas comprenden 4 períodos, a saber: contrato inicial, primera prórroga, segunda prórroga y tercera prórroga.

A uno o tres años

Los contratos acordados bajo este término pueden seguirse prorrogando de forma indefinida y siempre bajo la misma duración.

No obstante, como fue mencionado con anterioridad, la ley exige que para dar terminación a este contrato les asiste a las partes la obligación de presentar un preaviso con no menos de **30 días de anticipación**, según lo establece el numeral 1 del artículo 46 del CST.

Sin embargo, la ley no contempla una sanción en caso de que el empleado no entregue el preaviso, por lo cual, queda a libertad del trabajador presentar o no dicho documento.

En lo que concierne al empleador, en caso de que dentro de dicho término este no notifique al trabajador que no se le prorrogará el contrato, y aun así decida terminarlo, se configurará una causal de despido sin justa causa.



Tomado de: <https://actualicese.com>