

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000088044
Consulta Contrato de trabajo a término fijo. Preaviso**

Apreciado (a) ciudadano (a):

En atención a su solicitud, damos respuesta mediante la cual requiere concepto Jurídico referente a:

"1. Informar cómo se realiza la aplicación de la norma citada en contratos inferiores a un año, con un término inicial de TRES (03) meses.

2. Explicar cómo afecta a los contratos que no han cumplido el término de un año de duración y que dicho término se cumple después del 25 de junio de 2025, informando: Se debe aplicar una cuarta prórroga para configurar los (15) meses.

Desde cuando se entiende prorrogado a un año el contrato, cuando cumple el término de un año o cuando cumple las (4) prórrogas, o se cuenta desde la entrada en vigencia de la ley un año siguiente, entendiéndose junio 2025 a junio de 2026.

3. Plantear dos casos hipotéticos para contratos que cumplan el año de servicio antes de la entrada en vigencia de la norma y aquellos que cumplen el año de servicio después de la entrada en vigencia de la norma, informando si es necesario aplicar una cuarta prórroga como lo plantea la norma en cita."

Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio del trabajo y se integra el sector Administrativo del trabajo ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, ello le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracto.

Por su parte el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone las atribuciones y sanciones del Ministerio del trabajo en el marco de la vigilancia y control; no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio del trabajo no

tienen dentro de sus competencias facultad para declarar derechos individuales ni definir controversias.

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, la respuesta a las consultas, está entendido 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).

Finalmente, es preciso indicar que en sentencia C 542 de 2005, la Corte Constitucional realiza la distinción entre actos administrativos y conceptos de la administración, definiendo que el acto administrativo es la forma habitual de actuación de la administración, que crea, modifica o extingue derechos u obligaciones para los administrados, mientras que el concepto es una opinión o criterio de la administración que, por regla general, no genera efectos jurídicos directos ni es obligatorio para los administrados

Frente al caso en concreto:

Sea lo primero mencionar que las funciones de esta Oficina son las de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas laborales de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta sobre casos puntuales como el planteado en su escrito, por lo cual se dará una respuesta de manera conjunta frente al tema solicitado.

De conformidad con la información del asunto, esta oficina Asesora Jurídica recibió el apoyo técnico el día 05 de septiembre de 2025 mediante radicado **08SI202532000000017803** de la **Dirección De Derechos Fundamentales Del Trabajo**, área competente para para pronunciarse respecto de estas inquietudes de su consulta y emite el respectivo concepto técnico en los siguientes términos, el cual nos permitimos transcribir:

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 establece:

"(...) ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. <Artículo modificado por el artículo [6](#) de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:>

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones



Trabajo

y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. (...)

Sobre los contratos a término fijo la precitada norma establece que deben constar por escrito y, además: i) sólo podrán tener un plazo máximo de 4 años; ii) no podrán renovarse indefinidamente (pues, aún cuando pueden prorrogarse –de forma pactada o automática-, tales vigencias no pueden superar el término de 4 años, ya señalado); iii) para los contratos en curso, este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigor de esta ley (25 de junio de 2025).

El artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 cambió su posición frente a la renovación indefinida de los contratos a término fijo, pues, aunque la versión anterior del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo permitía que los contratos a término fijo se renovasen indefinidamente conservando su naturaleza, lo cierto es que la nueva norma proscribió esa posibilidad, limitándola a un término máximo de 4 años de duración del contrato contados (entre la vigencia inicial y las prórrogas) desde la entrada en vigencia de la Ley, conservando su naturaleza a plazo definido.

Se mantiene que en este tipo el contrato termina por expiración del plazo fijo pactado, a la luz del literal C del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es pertinente acudir al artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre los efectos de las normas de orden público de derecho laboral, el cual señala:



Trabajo

ARTÍCULO 16. EFECTO.

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el {empleador}, se pagará la más favorable al trabajador.

Para efectos de los contratos a término fijo, las nuevas disposiciones que lo rigen, así como el cómputo del límite máximo de 4 años (entre la vigencia original y sus prórrogas), respecto de los contratos laborales en curso, sólo se dará desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, es decir desde el 25 de junio de 2025.

Así las cosas, si hay contratos a término fijo en curso que de manera previa a la norma actual se venían renovando indefinidamente o se encontraban con un plazo vigente en virtud de la versión anterior del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el término máximo de 4 años previsto en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 en el que puede preservar su naturaleza de un contrato a término fijo, empieza a contarse desde la entrada en vigencia de la norma, el 25 de junio de 2025.

Una vez se agote el término máximo de 4 años de contrato a término fijo (desde el 25 de junio de 2025) y en caso de que el mismo vínculo contractual subsista, éste mutará en un contrato a término indefinido.

Los efectos de esa mutación por el transcurso del término de 4 años del contrato a término fijo a contrato a término indefinido sólo surtirán desde la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, en adelante, pues respecto de los contratos a término fijo que se venían prorrogando indefinidamente con ocasión a la versión anterior de la norma del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, fueron situaciones consolidadas a la luz del ordenamiento jurídico que les era vigente.

Con ello se respeta el principio de legalidad, la seguridad jurídica y los efectos de las normas laborales de orden público, así como la irretroactividad de las normas en el tiempo, establecidos en el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese caso, cuando en virtud de la norma actual un contrato a término fijo (en su vigencia inicial y sus prórrogas) ha superado el término máximo de 4 años, la naturaleza de contrato a término indefinido la tendrá desde el primer día del

cómputo de dicho término (de 4 años) establecido en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, desde su entrada en vigencia, y no desde antes, pues como ya se ha dicho, en la versión anterior de la norma (artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo) los contratos a término fijo se podían prorrogar indefinidamente y mantener esa condición.

Ahora bien, en el caso que haya contratos a término fijo suscritos antes o después del 25 de junio de 2025 – fijados por menos de un año, un año o más de un año (hasta 4 años)-, en principio, los mismos se vencerán en su plazo pactado o en su prórroga siempre que no superen el término máximo de 4 años contados desde la entrada en vigencia de la norma, como ya se explicó antes.

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 1º 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.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

CAMILA ANDREA BOHÓRQUEZ RUEDA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	María Fernanda Gutiérrez	Profesional Especializado	
Revisado por:	Yurani Moreno Caballero	Abogada Contratista Grupo de atención en Consultas en Materia Laboral	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			