



Bogotá, D.C.

08SE2026120300000006157

18/02/2026

**ASUNTO: Respuesta Radicado No. 02EE2025410600000108108-
Reiteración 05EE2026705200100000166-Contrato a término fijo-
Regulación Ley 2466 de 2025.**

Respetado(a) señor(a):

En respuesta a su solicitud mediante la cual solicita concepto jurídico y plantea las siguientes preguntas

*"Sepal S.A. es una sociedad de economía mixta, que atiende los lineamientos del c.s.t para el personal vinculado laboralmente, administra recursos públicos y es con cargo a estos recursos públicos (impuesto de alumbrado público) que genera el pago de nómina. dentro del presupuesto público se encuentra el principio de anualidad presupuestal, el cual restringe realizar compromisos presupuestales por fuera de una determinada vigencia fiscal (mas allá de 31 de diciembre), bajo esta premisa: se pregunta: **es factible suscribir una 4 prórroga a un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año con miras a llevar el contrato hasta 31 de diciembre de una vigencia fiscal (respetando el principio de anualidad) o por el contrario, al ser la cuarta prórroga no debe ser inferior a 1 año, así el mismo sobrepase una vigencia fiscal y el principio de anualidad.**"*

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:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de 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 de Trabajo en el marco de la vigilancia y control, no obstante, se evidencia que los funcionarios del Ministerio de trabajo no



Trabajo

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, 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).

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 señalar que esta Oficina, en cumplimiento del deber legal de tramitar, entre otros, los derechos de petición en modalidad de consulta, tanto de usuarios externos como internos, como lo mencionamos inicialmente, emite conceptos jurídicos de carácter general, abstracto e impersonal sobre normas laborales de naturaleza individual, colectiva, sin que los mismos sean de carácter vinculante, lo anterior, teniendo en cuenta que no puede brindar asesorías jurídicas en casos particulares o concretos, resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

Inicialmente al revisar la página web de Sepal S.A. Servicio Público de Alumbrado de Pasto, www.sepal.gov.co se señala como naturaleza jurídica de esta entidad que:

*"es una sociedad por acciones de económica mixta, descentralizada de la administración municipal por servicios, conformada entre entidades públicas, empresas de económica mixta, personas jurídicas y naturales. La sociedad está sometida a las normas que rigen las sociedades anónimas y en general a la legislación colombiana. **Se encuentra vigilada por la superintendencia de Sociedades y su régimen obedece al derecho***



Trabajo

privado, por cuanto los aportes al sector público son inferiores al 90% de su capital social.”.

En efecto, esta Oficina dará respuesta a su consulta en cuanto a la regulación de las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores que se encuentren vinculados a empresas del sector privado y regidos por el código sustantivo del trabajo; no obstante, de conformidad con su observación frente a que: “*Sepal S.A. es una sociedad de economía mixta, que atiende los lineamientos del c.s.t para el personal vinculado laboralmente, administra recursos públicos y es con cargo a estos recursos públicos*” se dará traslado al **Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP**, de ser el caso que se trate de régimen de trabajadores oficiales.

De los Contratos a Término Fijo.

Respecto a la regulación de los contratos a término fijo esta oficina Asesora Jurídica recibió el apoyo técnico y jurídico 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 *Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia* 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 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*



Trabajo

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, aun 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:

"ARTICULO 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



Trabajo

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.

“En los casos de contratos vigentes con antigüedad de 4 años o más,

(...)

2. Una vez vencido el contrato de trabajo a término fijo, ¿se debe liquidar el contrato a término fijo y proceder al pago de las prestaciones sociales, para poder iniciar el contrato de trabajo a término indefinido?

Cuando el contrato a término fijo muta o se transforma en contrato a término indefinido porque ha transcurrido el tiempo indicado por la norma (4 años desde



Trabajo

25 de junio de 2025) no es necesario liquidar el pago de salarios y prestaciones hasta entonces, sino hasta cuando efectivamente finalice la relación laboral, considerando que esa naturaleza a término indefinido del contrato se dio desde el inicio del conteo del término tras la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025.

*“En los casos de contratos vigentes con antigüedad de 4 años o más,
(...)”*

- 1. Al cambiar el contrato de trabajo (fijo a indefinido), ¿la fecha inicial del contrato a término indefinido será desde el inicio de la relación laboral y no habrá lugar a la liquidación de prestaciones sociales?*

Si bien la norma indica en su literalidad que “(...) se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. (...)”, lo cierto es que sus efectos no pueden ser retroactivos frente a contratos que venían renovándose indefinidamente a la luz de la versión anterior del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (es decir antes del 25 de junio de 2025), porque son situaciones contractuales que se dieron en aplicación al ordenamiento jurídico que era vigente y se consolidaron de buena fe, como se puede sustentar de los efectos de las normas en el tiempo como señala el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo.

En ese sentido, cumplido el término máximo previsto por la norma (4 años desde el 25 de junio de 2025) la naturaleza de contrato a término indefinido se debe comprender desde la vigencia de la Ley 2466 de 2025 y no desde antes, pues ello sería una aplicación retroactiva de la norma y ello afectaría la seguridad jurídica y las situaciones ya consolidadas en la vigencia de la norma anterior.

En ese caso y como ya se dijo, una vez se ha dado la mutación o transformación del contrato a término fijo a contrato a término indefinido en virtud del término de 4 años establecido en el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025 que modificó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, y una vez que termine la relación laboral, los efectos del contrato a término indefinido deben considerarse desde el inicio del conteo del término desde la vigencia de la reforma.

Es oportuno concluir respecto a **las prórrogas pactadas que** la normatividad vigente establece que cuando hay contratos con términos inferiores a un año, las partes (bilateralmente) pueden pactar mediante acuerdo escrito el número de prórrogas que estimen convenientes, sin que señale que el término debe ser el mismo inicialmente pactado, por lo que se entiende que en este caso de acuerdo entre las partes el término de la prórroga puede ser inferior o superior al inicialmente pactado.



Trabajo

Además, es preciso señalar que, para los casos de contratos a término fijo inferiores a un año, se pueden dar hasta cuatro (4) prórrogas, **como quiera que después de la última, la renovación no podrá ser inferior a un año.**

Ahora bien, si se va a dar uso a la prórroga pactada ello debe ser antes de que opere la figura de la prórroga automática, porque de lo contrario, la misma sólo podría ser por un período superior al prorrogado automáticamente (y no uno inferior), por ser mejor derecho, en virtud del principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos laborales consagrado en el Artículo 53 de la Constitución Política y de los Artículos 13 y 14 del Código Sustantivo del Trabajo.

Se insiste que, en ningún caso, el cómputo de la vigencia inicial con las prórrogas podrá superar el término máximo de 4 años como contrato a término fijo, so pena de transformarse o mutar en contrato a término indefinido.

Sobre las prórrogas automáticas. - Cuando el empleador no informa su intención de que el contrato termine a la expiración del plazo con un preaviso con 30 días de antelación al vencimiento del contrato inicial o de su prórroga, se configura una renovación automática de este último término, sin que el cómputo de las vigencias del contrato a término fijo pueda superar el término de 4 años -so pena de que se mute en un contrato a término indefinido.

A diferencia de la prórroga pactada, para los contratos a término fijo inferiores a un año aplica la prórroga automática, tres (3) veces por el mismo término, sin embargo, la cuarta prórroga será por el término de un año.

Como se aprecia en el aparte de la disposición transcrita, la norma utiliza la expresión *con una antelación no inferior a treinta (30) días*, significando con ello, que mientras se haga con antelación no inferior a treinta días antes de la terminación del contrato de trabajo, el preaviso de no renovación del mismo pueda darse en cualquier tiempo.

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.



Trabajo

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Dunya Fernanda Neira	Asesor	
Revisado por:	Javier Mauricio Muñoz	contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora	
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.			