



CONTRATO A TÉRMINO FIJO: ¿4 O 5 PRÓRROGAS? ¿CUÁNDO APLICA CADA UNA?

En Colombia, el contrato de trabajo a término fijo es una de las modalidades más utilizadas. Su característica principal es que, desde el inicio, el empleador y el trabajador acuerdan una fecha exacta de finalización.

La legislación laboral prevé que este tipo de contrato puede renovarse de dos maneras: la primera es la prórroga pactada, cuando empleador y trabajador acuerdan por escrito extender la duración; la segunda es la prórroga automática, que ocurre cuando ninguna de las partes comunica, con al menos 30 días de anticipación, su intención de darlo por terminado. Aunque ambas figuras persiguen el mismo fin dar continuidad a la relación laboral, la ley establece reglas y límites diferentes que es importante conocer.

En el caso de la prórroga automática, si no hay aviso previo, el contrato se renueva de manera inmediata y sin formalidades adicionales, por el mismo periodo inicialmente pactado o por el de la última prórroga. Sin embargo, la ley fija un límite importante: cuando se trata de contratos celebrados por menos de un año, únicamente es posible que se renueven automáticamente en periodos cortos hasta en tres ocasiones. A partir de la cuarta renovación, la extensión mínima será de un año, sin necesidad de que exista un acuerdo expreso. Un ejemplo lo ilustra mejor:

RENOVACIÓN	TIPO DE PRÓRROGA	DURACIÓN	OBSERVACIÓN
Contrato inicial	-	6 meses	De enero a junio 2025
1. ^a renovación automática	Automática	6 meses	Julio a diciembre 2025
2. ^a renovación automática	Automática	6 meses	Enero a junio 2026
3. ^a renovación automática	Automática	6 meses	Julio a diciembre 2026
4. ^a renovación automática	Automática	1 año	Enero a diciembre 2027 (ya no puede ser por menos de un año)

Como se observa, aunque el contrato haya empezado con una duración de seis meses, la ley dispone que a partir de la cuarta renovación automática este se convierta en un contrato con una duración mínima de un año.



Por su parte, la prórroga pactada funciona de manera diferente. Se da cuando empleador y trabajador, de manera expresa y por escrito, acuerdan extender el contrato por un nuevo periodo. Esta modalidad ofrece mayor flexibilidad, ya que permite ajustar la duración del contrato según las necesidades de las partes. En principio, no existe un límite al número de veces que se pueda pactar la prórroga, siempre que haya mutuo acuerdo; sin embargo, cuando un contrato inferior a un año se prorroga más de cuatro veces, a partir de la quinta renovación la extensión mínima no podrá ser menor a doce meses.

En otras palabras, el contrato puede renovarse varias veces por meses o fracciones de año, pero al llegar a la quinta prórroga la duración mínima obligatoria pasa a ser de un año completo. Supongamos, por ejemplo, que un contrato inicial se firma por seis meses y que cada vez las partes acuerdan de manera escrita prorrogarlo por el mismo tiempo:

RENOVACIÓN	TIPO DE PRÓRROGA	DURACIÓN	OBSERVACIÓN
Contrato inicial	-	6 meses	De enero a junio 2025
1. ^a prórroga pactada	Pactada	6 meses	Julio a diciembre 2025
2. ^a prórroga pactada	Pactada	6 meses	Enero a junio 2026
3. ^a prórroga pactada	Pactada	6 meses	Julio a diciembre 2026
4. ^a prórroga pactada	Pactada	6 meses	Enero a junio 2027
5. ^a prórroga pactada	Pactada	1 año	Julio 2027 a junio 2028 (ya no puede ser por menos de un año)

De este modo, un contrato que inicialmente se pactó por seis meses puede mantenerse bajo ese esquema hasta cuatro renovaciones. Sin embargo, al llegar a la quinta, la ley exige que se convierta en un contrato de al menos un año, incluso si las partes prefieren renovarlo por menos tiempo.

La diferencia entre ambas figuras es clara: en la prórroga automática, el cambio a renovaciones mínimas de un año ocurre en la cuarta renovación, mientras que en la prórroga pactada ese cambio solo se da en la quinta.



En conclusión, tanto la prórroga automática como la pactada permiten extender un contrato a término fijo, pero cada una tiene reglas y límites distintos, por lo que, es fundamental conocer estas características, ya que de ello depende que las Compañías puedan planear adecuadamente la duración de la relación laboral, evitando confusiones, incumplimientos o contingencias legales.

Por: Sebastián González Valencia

sgonzalez@scolalegal.com

Por: María Camila Silva Segura

msilva@scolalegal.com

12 de septiembre 2025