

-No. 222205 / 14

INEFICACIA DE CLÁUSULAS CONTRACTUALES.

Consideraciones

a) Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica

De acuerdo con lo establecido en 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, pues, esto le compete a los honorables Jueces de la República, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador más no de obligatorio cumplimiento.

b) Tema de consulta

Determinar si la cláusula contractual señalada en el escrito de consulta resulta ser ineficaz.

Indicar si el Empleador debe notificarle al consultante respecto de la terminación del contrato con 30 días de antelación a la fecha de expiración.

Señalar si el contrato fue renovado por un término igual a un año.

e) Normatividad aplicable

Código Sustantivo del Trabajo.

d) Aspectos jurídicos

A continuación se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito.

En primer lugar, el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone lo que sigue:

"Artículo 13. Mínimo DE DERECHOS Y Garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo."

En este sentido, es claro que el legislador establece un principio el de ineficacia de cualquier disposición que se llegue a plasmar en un contrato de trabajo desmejorando aquellos mínimos de derechos y garantías establecidos en la legislación laboral.

El artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual fue subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, que establece:

"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del 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 un (1) año, pero el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Oficina Asesora Jurídica - Dirección de Asesoría Jurídica
BPO - 4893900 - FAX: 4893100

www.mintrabajo.gov.co

PARAGRAFO. 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 precisa aclarar que tratando específicamente su planteamiento sobre la terminación de un contrato de trabajo a término fijo, debe atenderse a lo establecido en el mencionado Código, en el artículo 61 modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, así:

"El contrato de trabajo termina:

(...)

c) Por expiración del plazo pactado;"

El literal precitado fue declarado exequible por la Honorable Corte Constitucional, mediante las sentencias cuyos apartes relevantes en este caso se transcriben. C-588 de 1995, Tema: demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 30. (parcial) de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, Magistrado ponente: Antonio Barrera Carbonell.

"El principio de la estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término definido. Las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin. La estabilidad, por lo tanto, no se refiere a la duración infinita del contrato de trabajo, de modo que aquella se torne en absoluta, sino que, como lo ha entendido la doctrina y la jurisprudencia, ella sugiere la idea de continuidad, a lo que dura o se mantiene en el tiempo. Bajo este entendido, es obvio que el contrato a término fijo responde a la idea de la estabilidad en el empleo, porque aun cuando las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad determinan libremente, acorde con sus intereses, las condiciones de la durabilidad de la relación de trabajo, ésta puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, más aun cuando se da la circunstancia de que subsiste la materia del trabajo y las causas que le dieron origen al contrato. En otros términos, más que la fijación de un espacio de tiempo preciso en la duración inicial de la relación de trabajo, lo relevante es la expectativa cierta y fundada del trabajador de conservar el empleo en cuanto cumpla con sus obligaciones laborales y el interés del empleador, motivado en las necesidades de la empresa, de prolongar o mantener el contrato de trabajo. Por lo tanto, no es cierto, como lo afirma la demandante que sólo el contrato a término indefinido confiere estabilidad en el empleo, pues el patrono siempre tiene la libertad de terminarlo, bien invocando una justa causa o sin ésta, pagando una indemnización."

C-016 de 1998, Tema: demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, Magistrado ponente: Fabio Morón Díaz.

"El principio de estabilidad trasciende la simple expectativa de permanecer indefinidamente en un puesto de trabajo; su realización depende, como lo ha señalado la Corte, de la certeza que éste pueda tener de que conservará el empleo siempre que su desempeño sea satisfactorio y subsista la materia de trabajo, no teniendo que estar supeditado a variables diferentes, las cuales darían lugar a un despido injustificado, que como tal acarrea consecuencias para el empleador y el empleado."

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia 38190 de fecha 27 de abril de 2010, con ponencia del Magistrado ponente: Luis Javier Osario López, manifestó:

"Dentro de las modalidades del contrato de trabajo permitidas en el sector particular, conforme a lo regalado por el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 3° de la Ley 50 de 1990, está el celebrado a término fijo, el cual 'debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente', donde se consagró la obligación de las partes de avisar por escrito a la otra su determinación de no prorrogar o finiquitar el contrato a término fijo, con una antelación no inferior a treinta (30) días."

"A diferencia de los contratos por tiempo indefinido, en los términos fijo el convenio extintivo se concibe desde el mismo instante en que los contratantes han consolidado el acuerdo de voluntades, quienes libre de vicios en el consentimiento convienen las condiciones de su vinculación, fijando en forma clara e inequívoca el término de duración del vínculo contractual, y por consiguiente esa manifestación inicial de voluntadsurte efectos a partir de cuándo se hace constar por escrito y se estipula el extremo temporal."

"Por lo anterior, la expiración del plazo pactado no constituye terminación por decisión unilateral de una de las partes, con o sin justa causa, sino un modo, modalidad o forma de cancelación de un vínculo contractual, para el caso contemplado en el literal c del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia

PBX: 4893900 - FAX: 4893100

www.mintrabajo.gov.co

1990."

De manera que para la Corte Suprema de Justicia es claro que la expiración del plazo fijado es un modo de terminación del contrato de trabajo a término fijo acordado por el Empleador y Trabajador en virtud del principio de autonomía de voluntad de las partes, por lo que, no es asimilable a una terminación por decisión unilateral del empleador.

Ahora bien, es importante destacar que la Corte indica que al igual que se pacta el plazo fijo de duración del mismo, se contempla la obligación del Empleador y Trabajador de comunicar la decisión de no prorrogar el contrato con treinta (30) días antes de la expiración del término pactado.

Conclusión

Así las cosas, el Empleador en caso no optar por la no renovación del contrato, deberá de acuerdo con lo establecido en el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 3 de la Ley 50 de 1990, comunicarle por escrito y de oportunamente al Trabajador, quien de la notificación recibida debería dejar constancia firmando el documento con la fecha en la cual fue recibido.

En caso de no efectuarse oportunamente la notificación, se entendería renovado el contrato por un término igual al inicialmente pactado, por lo que, continuaría vigente en todas sus disposiciones contractuales.

y si omitida la notificación, el Empleador despide al Trabajador podría configurarse una terminación unilateral al margen de la legislación laboral, puesto que, no obedecería al modo de terminación característico de este tipo contractual así como tampoco a una justa causa de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, deberá atenderse a lo establecido en el artículo 64 del mencionado Código, así:

"ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el arto28, Ley 789 de 2002. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

(...)"

En consecuencia, la terminación unilateral del contrato de trabajo a término fijo sin justa causa conllevaría el deber de indemnizar al trabajador pagándole el valor de los salarios equivalentes al tiempo que le restaba para cumplir con el plazo fijado.

Para finalizar, debe advertirse que correspondería al consultante verificar si el contrato de trabajo contentivo de la cláusula indicada en el escrito radicado, corresponde con la modalidad de término fijo a fin de determinar si el preaviso aplica por parte del Empleador en tanto decidiese no renovar el mismo.

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co

Lo anterior, teniendo en cuenta que la ineficacia de una cláusula contractual laboral sólo puede ser declarada por la Jurisdicción ordinaria del trabajo, más no por este Despacho, ya que según lo establecido en el Decreto 4108 de 2011 no ostenta competencia alguna que le permita declarar la existencia de derechos ni obligaciones.

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 las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

(original fdo)

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en materia de Seguridad Social Integral

Oficina Asesora Jurídica

Carrera 14 N° 99 - 33 Bogotá D.C., Colombia
PBX: 4893900 - FAX: 4893100
www.mintrabajo.gov.co

