

Características y aplicabilidad de los contratos obra o labor determinada entre 2021 y 2022 a la luz de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral¹

Characteristics and applicability of fixed-term labor contracts between 2021 and 2022 in the light of the Supreme Court's ruling

Stefanía Quintero Carmona y Cindy Yohana Villada Sánchez

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

Especialización en Derecho Laboral

2024

Resumen

¹ Artículo producto de los procesos académicos en el Seminario de investigación de la Especialización en Derecho Laboral de la Corporación Universidad Remington.

En Colombia existe una forma de contratación llamada contrato obra o labor que es con frecuencia utilizada por las empresas para labores determinadas. El objetivo del artículo es identificar la aplicabilidad adecuada de esta forma de contratación en los trabajadores, puesto que en la actualidad se le da un uso equivocado por parte de las empresas, en muchas ocasiones por el desconocimiento del mismo. El análisis se hizo siguiendo la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en los años 20221 y 2022. Al finalizar se concluyó que los contratos de obra o labor son aquellos que duran tanto cuanto dure la tarea encomendada o la obra asignada, para lo cual es esencial consignar expresamente en el contrato la labor por la cual es contratado y que se determine el lugar de ejecución.

Palabras clave: contrato obra labor, empresas, trabajadores, jurisprudencia.

Abstract

In Colombia there is a form of contracting called work or labor contract that is frequently used by companies for specific tasks. The main objective of the article is to identify the proper applicability of this form of contracting in workers, since it is currently misused by companies, often due to ignorance of it. The analysis was made following the jurisprudence of the Supreme Court of Justice in the years 20221 and 2022. At the end, it was concluded that work or labor contracts are those that last as long as the entrusted task and/or the assigned work lasts, for which it is essential to expressly state in the contract the work for which the employee is hired and that the place of execution is determined.

Key words: labor contract, companies, workers, jurisprudence, case law

Introducción

Con el análisis de este artículo se pretende conocer las características y aplicabilidad de los contratos obra o labor determinada entre 2021 y 2022 a la luz de la corte suprema de justicia sala laboral, debido a que en la práctica las empresas usan esta modalidad de contrato, sin tener claros los detalles y el manejo en los que se permite y en los que no. Además, identificar las sentencias en Colombia del 2021 y 2022, que han favorecido o no a los trabajadores en la aplicabilidad de esta modalidad contractual.

Esta investigación también permite conocer las características para tener en cuenta en el uso de la modalidad de contrato obra o labor determinada y tener conceptos acertados que sirva como guía para las empresas cuando se enfrentan a este tipo de contrataciones.

Características de los contratos obra o labor determinada

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 45, establece que los contratos obra o labor determinada, es “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”. Este contrato cuenta con una particularidad importante a resaltar y es que la creación de este modelo de contratación básicamente se ve con mayor frecuencia utilizada en los sectores de la construcción e industrias, ya que, al poder limitarse a la duración de la ejecución de un proyecto de edificación, se hace fácil para las empresas determinar la duración de la relación laboral con el trabajador.

Sin embargo, es importante conocer las principales características que contempla el tipo de contrato obra o labor determinada: “El contrato finaliza al término de la obra, no permite ni renovación ni prórroga, Puede ser verbal o escrito, No requiere que se cumpla preaviso para su terminación, Por cada obra a realizar se recomienda redactar un contrato” (Raga,2021), entendiéndose este último que se debe liquidar las prestaciones sociales a que haya lugar del contrato que finaliza. También

podemos decir que otra de sus características importantes es que, si no se estipula o delimita su alcance de finalización a determinada obra o labor, se puede considerar contrato indefinido (Raga,2021).

Según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la actividad contratada debe tener claridad sobre las etapas en las que se llevará a cabo el contrato y los trabajadores meridianamente certeza del tiempo aproximado en el que se terminará el vínculo. Esto para evitar terminaciones intempestivas que pongan en riesgo las garantías en el trabajo o que oculten verdaderas modalidades laborales como el contrato de trabajo a término indefinido (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 2020).

Es muy común que el tipo de contrato obra o labor se confunda con un contrato a término definido o fijo, pero estos contratos son totalmente distintos, su diferencia radica en que el contrato a término fijo es aquel en que las partes desde su inicio determinan por escrito el tiempo en que finaliza la relación laboral, mientras que el contrato obra o labor no se obliga a pactar una fecha de finalización, pero se debe pactar por escrito la labor que desarrollará el trabajador u obra en la que se desempeñará, que es un término cierto, con intención que la relación laboral no se convierta a indefinido (Díaz, 2018, p. 6).

Aplicabilidad de los contratos obra o labor determinada

Esta modalidad contractual es aquella que tiene una fecha de inicio, pero se desconoce su fecha de finalización, ya que no está supeditado a una fecha exacta, sino al cumplimiento o finalización de una obra o labor determinada, por ende su aplicabilidad según la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia CSJ SL2905 de 2020 señaló “que la aplicabilidad y vigencia de este tipo de contrato no depende de la

voluntad o capricho del empleador o del trabajador si no que corresponde a la esencia misma del servicio prestado”.

En ese sentido, resalta la Corte que cuando se acude a esta modalidad se entiende que la vigencia del contrato corresponde al tiempo que se requiera para dar fin a las labores determinadas, lo que quiere decir que “la fecha de finalización es determinable” (CSJ, 2020).

Es importante resaltar que el contrato de obra o labor no debe estar determinado por tiempo sino por labor, es decir este contrato se aplica en obras puntuales donde se tiene la certeza que esa labor en algún momento determinado finalizará.

De acuerdo con Gómez (2013) observa como con la llegada de la globalización y buscando responder a problemáticas graves como el desempleo, “se le fue quitando rigidez a la legislación laboral con el fin de permitir que el trabajo se acomode y se adapte fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo, buscando alcanzar mayores oportunidades de competitividad entre las empresas” (p. 105). Lo anterior se refiere a la serie de modificaciones que el Estado ha realizado a las leyes laborales con el fin de solucionar las necesidades de las organizaciones, y a raíz de ellos es donde surge la modalidad contractual del contrato de obra o labor con la finalidad de reducir costos para las empresas, pero haciendo que la estabilidad laboral sea menor.

Aplicabilidad de los contratos obra o labor basados en sentencias de los años 2021 -2022

En este apartado vamos a encontrar la SL4936-2021 y la SL3822-2022 con el principal objetivo de determinar la aplicabilidad de los contratos de obra o labor en la práctica para determinar si se efectúan de manera correcta de acuerdo con lo que dispone el código sustantivo del trabajo en su artículo 45.

La SL4936-2021 se analiza debido a que el demandante solicito a la jurisdicción ordinaria que declarará que entre él y Dismet SAS, existió un contrato a término fijo

superior a un año, el cual fue terminado sin justa causa, Manifestó en que inició a laborar con la demandada el 17 de agosto de 2011, mediante contrato de trabajo escrito, desempeñándose como coordinador técnico de gestión de catering en Campo Rubiales, al servicio de Pacific Rubiales, cliente de la demandada, responsable de la coordinación de alimentación, alojamiento, aseo, cafetería y lavandería; que la labor era habitual y recurrente, y pese a que se estipuló en el contrato que sería por obra o labor contratada, ésta no se determinó con precisión, se estableció como término final el 30 de diciembre de 2012, y que la voluntad del cliente podría dar por terminado el contrato sin lugar a indemnización.

El problema jurídico es establecer la verdadera naturaleza del contrato de trabajo suscrito por las partes, si lo fue por duración de la obra o labor determinada como lo concluyó el Tribunal, o a término fijo como lo pretende el recurrente.

(SL4936-2021)

Se determina que NO CASA lo que indica que en su virtud si era un contrato de obra o labor y no procede a establecerse como contrato a término fijo, si bien es un requisito indicar la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer el tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo suscrito.

En consecuencia, con lo anterior es importante resaltar que en esta ocasión la decisión de la Corte Suprema se tuvo en cuenta una de las características relevantes de los tipos de contrato obra o labor determina y es que desde el inicio de la relación laboral se estableció el término de finalización del vínculo laboral.

En la SL3822-2022 se analiza debido a que Leandro Padilla Carabalí, Juan Eliseo Huertas Paz, Gerardo Rosero Sánchez y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química, Sintraquim, llamaron a juicio a Reckitt Benckiser Colombia S.A., para que se declarara la existencia de sendos contratos de trabajo a término indefinido, terminados por despido, y que Acciones y Servicios S.A. actuó como simple

intermediaria. También que, al momento de la ruptura del nexo laboral, gozaban de fuero circunstancial, dado que se había iniciado un conflicto colectivo entre Sintraquim y la encausada.

En primera instancia el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali declaró la existencia de una relación laboral entre Acciones y Servicios S.A. y los demandantes.

En segunda instancia El Tribunal revocó la decisión de primer grado. En su lugar, declaró la existencia de una relación laboral entre Reckitt Benciciser Colombia S.A., como empleadora y Leandro Padilla Carabalí, Juan Eliseo Huertas Paz y Gerardo Rosero Sánchez, como trabajadores, todas finalizadas sin justa causa el 28 de diciembre de 2012. Declaró que Acciones y Servicios S.A. fungió como simple intermediaria, de suerte que estaba llamada a responder solidariamente por las condenas.

Finalmente se determina que NO CASA, es decir en su virtud si existió una relación laboral, debido a que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas es una máxima constitucional (artículo 53) que no solo es funcional para descubrir relaciones laborales, sino todos aquellos aspectos que transitan en los vínculos de trabajo subordinados (SL4330-2020), como en este caso la determinación del verdadero empleador en relaciones triangulares irregulares y la tentativa de negarse a cumplir las obligaciones jurídico-laborales que el orden jurídico contempla a su cargo, entre ellas, la de negociar el pliego de peticiones que le presentan sus trabajadores.

Conclusiones

Con el análisis de este artículo podemos concluir que el contrato obra o labor determinada está siendo utilizado por los empleadores, ya que permite a las empresas vincular a los trabajadores transitoriamente, sin tener que pasar preavisos para dar por finalizada la relación laboral, sin embargo, para los trabajadores este tipo de contrato

resulta desmotivador porque se entiende que su permanencia en la empresa será momentánea.

También llegamos a la conclusión que las empresas deben de especificar en el contrato a que obra o labor estará determinada la actividad del trabajador, porque si no se deja estipulado en el contrato, podría considerarse un contrato indefinido considerando que no es exclusivo ni excluyente. Tal como quedo claro en el análisis jurisprudencial que se realizó en la Sala Laboral de Suprema Corte del 2020.

Este artículo nos muestra que en ocasiones las empresas hacen interpretaciones erróneas y por ende se da un uso inapropiado de los contratos de obra o labor, debido a que a veces este tipo de contrato es tomado como un recurso en la contratación de personal permanente con cargos que evidentemente son fijos en la operación de las empresas como lo son los administrativos en los que las funciones varían al momento en el que el empleador pide al trabajador apoyar otras áreas o incluso en el momento en que se genere un ascenso, es decir que esta labor no va a finalizar a menos que la empresa cierre.

Por último la jurisprudencia ha proclamado que para poder definir una relación laboral debe cumplir con los requisitos en determinación de duración, obra o labor y que el cumplimiento de horario no es elemento definitorio de una relación laboral pues, «también se presenta en otro tipo de relaciones jurídicas independientes» (SL543-2013); tampoco, los eventos en los cuales se prestan servicios en las instalaciones de la empresa (Sala Laboral, 4 mayo, 2001, rad.15678), ni cuando se entregan «materiales de trabajo a quien ejecuta la actividad laboral» (SL4143-2019). Por este motivo es esencial y fundamental debemos aplicar todos los elementos para que un contrato sea considerado de obra o labor.

Referencias

Congreso de la República. Código Sustantivo del Trabajo.

https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm

Corte Constitucional. (2024). Sentencia T-244 de junio. M. P. Fajardo Rivera,

Diana. https://xperta.legis.co/visor/jurcol/jurcol_bf1f44c5e6ae3354c359105a4b0c68bcf4anf9/

Corte Suprema de Justicia. (2020), Sentencia 2905. M. P. Clara Cecilia Dueñas

Quebedo. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL2991-2020.pdf>

Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia 4936. M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2021/Ficha%20SL4936-2021.pdf>

Corte Suprema de Justicia. (2022). Sentencia 3822. M. P. Jorge Prada Sánchez

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Tercerizacion/sl3822-2022.pdf>

Díaz García, S. (2018) Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia.

Gómez, M. A. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 10 (1), 103-116

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>.

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1691&context=contaduria_publica

Raga, C. (2021). *Características del contrato de obra o labor*.

<https://www.sesamehr.co/blog/caracteristicas-del-contrato-de-obra-o-labor/>