

**CORRECTA APLICACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA O LABOR
CONSAGRADO EN EL ARTICULO 45 DEL CST EN COLOMBIA**

**Trabajo de grado derivado de los estudios de Especialización en Derecho
Laboral**

Realizado por:

**Lina Marcela Castaño Zea
CC 44005388**

**María Camila Parra Torres
CC 1002106756**

Asesor(es):

Juan Esteban Jaramillo



La figura del contrato de Obra y Labor se desarrolla en el CST, para determinada actividad, lo cual es desvirtuado de acuerdo con las sentencias de los altos tribunales en Colombia, los cuales declaran permanentemente responsabilidades que conllevan a declarar probada la existencia de relaciones laborales, a partir de ello, este trabajo responde a la pregunta ¿Se aplica correctamente el contrato a obra y labor contratada en Colombia?

En los últimos treinta años, como resultado de los cambios socioeconómicos ocurridos en el mundo en materia de globalización, las empresas han modificado sus estructuras y han optado por formas más flexibles de contratación de las personas como estrategias para mantenerse en el mercado; incluso, se sugiere que cada vez más las empresas se caracterizarán por disponer de un núcleo central de trabajadores permanentes, mezclado con un grupo de trabajadores contingentes, a tiempo parcial (Topa y Palací, 2004).

En el presente artículo se detalla la debida aplicación del contrato obra y labor existente en Colombia, y se efectúa especial énfasis en la ilegalidad de la aplicación del mencionado contrato, el cual trae consigo contrataciones temporales a los trabajadores, queriendo disfrazar en este, un contrato indefinido, desmejorando así sus condiciones laborales.

En ese sentido, la flexibilidad laboral se presenta como la capacidad de las empresas en adaptarse a nivel de volumen de fuerza de trabajo, a cambiar modos de contratación de recursos, de movilidad interna, de contenido de funciones y de cualificaciones (Santos, 2010), lo que implica la simplificación de los procesos, poner fin a una relación laboral y al recurso a la contratación de trabajadores con contratos de trabajo temporales, de forma adaptada a las alteraciones de incidencia de la Contratación temporal en el desempeño de los trabajadores mercado, pero al tiempo genera un fuerte impacto la percepción de los trabajadores sobre su sentido de seguridad laboral de la fuerza de trabajo (Santos, 2010).

En concordancia el gobierno colombiano para reglamentar estas nuevas formas de gestión emitió el Decreto 1433 de 1983, el cual posteriormente fue perfeccionado mediante la reforma laboral, Ley 50 de 1990 (Blanco, 2007). De





acuerdo con Urrea (2002), esta Ley fue la primera consagración de la flexibilidad externa en términos legales en Colombia, con la introducción de los contratos temporales para el fomento del empleo y los cambios en el monto de indemnización que reciben los trabajadores bajo contrato a término indefinido cuando son despedidos sin justa causa (Guataqui, 2001).

En tanto, el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo regula el contrato a obra y labor contratada, el cual consagra lo siguiente duración. 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.

La flexibilización modificó las tipologías laborales, las cuales empezaron a denominarse “mano de obra temporaria, eventual, transitoria (Echeverría, 2001) o contingente (González, 2007); fenómeno que propició una subcontratación o flexibilización externa” (González, 2006, pp. 61-62). A tal punto ha llegado la flexibilización laboral que menos del 45 por ciento de los trabajadores asalariados tienen un empleo a tiempo completo y permanente. Esto significa que, en todo el mundo, cerca de 6 de cada 10 trabajadores asalariados están ocupados en formas de empleo a tiempo parcial o temporal” (ONUDI, 2015, p. 1).

¿En qué casos se debe aplicar Correctamente el contrato de Obra y Labor?

El contrato de trabajo por duración de obra o labor debe aplicarse por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada. Es un contrato de trabajo donde su duración corresponde con la duración de la obra o labor por la que se ha contratado el trabajador, dicha obra o actividad desempeñada por el trabajador debe ser aquella diferente al objeto social y principal de la empresa,





las cuales se pueden identificar claramente. En consecuencia, no puede existir un contrato de obra o laboral para contratar la secretaria del gerente de la empresa, pues allí no se identifica cuándo es el final, ya que las actividades de la secretaria no terminan sino hasta cuando la empresa cierre. No se puede despedir a una secretaria alegando que la obra se acabó cuando en la semana siguiente hay otra secretaria acompañando al gerente. Allí se configuraría un despido injusto pues la obra o actividad nunca terminó y por lo tanto el contrato no podía terminar.

En Colombia se está aplicando a diestra y siniestra el contrato obra y labor en cargos administrativos y de duraciones dentro de las organizaciones, ya que aducen que su contrato será hasta terminar la obra o desempeñar la labor, pero es una forma de disfrazar la realidad de las formas, entendiéndose que se han comprobado casos que en cargos de prolongada duración le han dado esta connotación de obra o labor, para así tener la supuesta facultad de terminar este contrato cuando la empresa así lo determine y evitar la carga prestaciones e indemnización que esto conlleva, si se desvirtuara un contrato realidad.

Las empresas no han dado la aplicación correcta de este tipo de contrato, ya que para que opere en un cargo administrativo su condición principal será que sea coherente a la labor encomendada, un ejemplo sería que se contrate un empleado para archivar unas facturas, labor que es denotable y ante la vida jurídica da la aplicación adecuada a este contrato.

Por otro lado si contrato un empleado a obra y labor para que desempeñe el cargo de secretaria durante 3 años ¿cuál sería la intención de la empresa al aplicar este contrato en un cargo que siempre estará dentro de la misma?

Así las cosas, se puede establecer que los contratos por obra o labor pertenecen a la clasificación de contratos de trabajo por su duración, de acuerdo con lo previsto en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales son aquellos que duran



tanto cuanto dure la tarea encomendada, para esto es fundamental consignar expresamente la labor u obra de que se trate.

Por ejemplo, en el momento en que se contrata un término cierto, a fin de que no se convierta en una relación indefinida. Con base a lo expuesto en Código Sustantivo de Trabajo es de reconocer y resaltar la importancia que tiene la descripción de la labor encomendada dentro de este tipo de contrato, con el fin no solo de dar cumplimiento al objeto del mismo sino que además con el conocimiento y ejecución de la misma se garantiza al trabajador estabilidad u organización al tener claridad sobre la finalización de la tarea encomendada "...cuando el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a dudas por que invoca esa modalidad, pues ella determina fenómenos jurídicos de trascendencia en cuanto a su terminación.

Referencias

Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia- Universidad de La Salle.

Sentencia SL4936-2021 de octubre 6 de 2021

Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo

SL 643-2022

Sentencia T-109/21

González, 2006, pp. 61-62

ONUDI, 2015, p. 1