

1-1-2018

Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia

Leidy Marcela Díaz Molina
Universidad de La Salle, Bogotá

Sandra Johanna García Neira
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica

Citación recomendada

Díaz Molina, L. M., & García Neira, S. J. (2018). Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/692

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible - FEEDS at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Contaduría Pública by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia¹

Leidy Marcela Díaz Molina²

Sandra Johanna García Neira³

Resumen

En este artículo se destacan aspectos importantes de la contratación laboral en Colombia, el objetivo principal está encaminado al análisis de los contratos por obra o labor determinada; quizá una de las modalidades más utilizadas por las diferentes empresas. Estos contratos son aquellos que duran tanto cuanto dure la tarea encomendada y en el cual es esencial consignar expresamente la labor de que se trate. Dicho análisis surge a raíz de lo plasmado por la regulación colombiana, los antecedentes del contrato por obra o labor, la población objeto de estudio y la visión o control que se ofrece desde el ámbito contable y permitirá establecer aquellos factores que ponen a consideración tanto las empresas a la hora de contratar como los trabajadores al momento de aceptar la modalidad de contrato ofertada por el mercado. Para ello, se seguirá un proceso metodológico de orden inductivo-deductivo con el propósito de indagar la situación y el punto de vista de la población trabajadora y empleadora, este último quien además ha de llevar un control apropiado para garantizar el éxito en sus empresas a raíz de la toma de decisiones.

¹ El documento corresponde a un artículo de carácter reflexivo, desarrollado por las autoras como parte de su proceso de investigación conducente a la obtención del título de Contador Público.

² Contadora Pública, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Asistente administrativa y contable en la compañía Industrias Metálicas Dycor Ltda. Correo electrónico: dleidymarcela@hotmail.com

³ Contadora Pública, Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Analista contable en la compañía I.C.I. Inversiones & Construcciones Industrializadas S.A.S. Correo electrónico: sandrag.n_15@hotmail.com.

Palabras clave

Labor determinada, competitividad, protección laboral reforzada.

Abstract

This article highlights important aspects of labor contracting in Colombia, the main objective is aimed at the analysis of contracts for work or determined work; perhaps one of the most used modalities by different companies. These contracts are those that last as long as the task entrusted and in which it is essential to expressly record the work in question. This analysis arises as a result of the Colombian regulation, the background of the contract for work or work, the population under study and the vision or control that is offered from the accounting field and will allow to establish those factors that put into consideration both the companies when hiring as workers when accepting the modality of contract offered by the market. For this, a methodological process of inductive-deductive order will be followed with the purpose of investigating the situation and the point of view of the working and employing population, the latter also has to take appropriate control to ensure success in their companies as a result of decision making.

Keywords

Determined work, competitiveness, reinforced labor protection.

Introducción

La abolición de la esclavitud dio paso entre otras cosas a lo que hoy conocemos como derecho laboral y dentro de este han surgido una serie de regulaciones que permiten tanto a trabajadores como a empleadores, adquirir toda clase de deberes y derechos frente a su actividad.

En el presente artículo inicialmente se hace una revisión de los antecedentes de los contratos en Colombia y con los cuales se ha dado un giro a las relaciones laborales y por lo tanto también a las sociales. Dichos cambios van en busca de responder a problemáticas como la pérdida significativa en la calidad de trabajo y remuneración de los trabajadores.

Actualmente en Colombia los contratos existentes para los trabajadores presentan diferentes alternativas de acuerdo con lo que las empresas esperan o necesitan, permitiendo que muchas personas puedan ser contratadas de una forma u otra, pero siempre influenciado por la mayor cantidad de beneficios que este tipo de contrato pueda traer para la compañía. Se puede decir que los empleadores contratan y desvinculan al personal bajo un criterio básicamente

económico, en la lógica de lograr una mayor ganancia.

Es por esto que la normatividad colombiana regula una serie de derechos y principios mínimos fundamentales para los trabajadores buscando proteger la igualdad de oportunidades, calidad laboral y dignidad de vida; igualmente estipula las modalidades del contrato (forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato). ¿Esto será suficiente?

Otro gran problema radica en que cada día son más las empresas que hacen interpretaciones erróneas y por ende un uso inapropiado de los contratos, sobre todo en los contratos de obra o labor. Muchas 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 la compañía.

Pero, ¿qué hay realmente detrás de la contratación por obra o labor para que, hoy día, sean tantas las empresas y temporales en el país detrás de importantes compañías contratando personal para cubrir puestos fijos, por ejemplo para cargos administrativos?, ¿han existido procesos judiciales en torno al tema?, ¿qué ventajas y desventajas

representan para las partes involucradas?, ¿los trabajadores bajo este tipo de contrato conocen leyes que los protejan?, ¿saben si se les es vulnerado algún derecho?

Para responder a los interrogantes presentados, se realizará un estudio profundo sobre el contrato por obra o labor encomendada, recalcando que, como lo estipula la ley, no debe ser determinado por tiempo, sino por objeto.

Antecedentes

Colombia es uno de los países latinoamericanos que implementó una reforma laboral significativa a principios de la década de los noventa (Ley 50 de 1990). Dicha reforma laboral modificó las condiciones de estabilidad laboral, reduciendo la incertidumbre sobre los costos de despido y los pagos de cesantías.

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, pero haciendo a un lado y generando una pérdida significativa de las posibilidades de protección social, estabilidad laboral e ingresos económicos para los trabajadores.

Gómez, citando a Isaza quien a su vez citó a Farné y Nupia (2003, p.106), agrega que los empresarios, para disminuir los costos optaron por el aumento en la celebración de contratos por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, sustituyendo los contratos indefinidos, generando incertidumbre entre los trabajadores, dado que no se brinda estabilidad laboral, en virtud de la duración de la labor, que en ocasiones puede ser por un largo tiempo y en otros por una duración mínima, adicionado al hecho que no existe previo aviso para la terminación de la relación laboral. Esto generó la aparición del termino precarización del empleo, ya que la calidad de vida de los trabajadores se ha ido perdiendo, la incertidumbre por lo que

pueda ocurrir con su única fuente de ingresos ha incrementado.

Marco regulatorio

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo es la norma básica del derecho laboral y sirve de fundamento a la máxima que el contrato laboral “es un acuerdo entre empresario y trabajador en virtud del cual el trabajador se compromete de manera voluntaria a la realización o prestación de determinados servicios, por cuenta del empresario y dentro de su ámbito de organización y dirección, a cambio de una retribución”.

De paso, la norma otorga la facultad a la partes para celebrar el contrato de trabajo de manera verbal o escrita, y para su validez no requiere forma especial alguna salvo disposición expresa en contrario. (Código sustantivo del trabajo, 1951, art. 37, Cap. IV).

Cuando el contrato de trabajo es verbal es necesario que el empleador y el trabajador estipulen con claridad lo siguiente:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra

ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.

3. La duración del contrato. (Código sustantivo del trabajo, 1951, art. 38, Cap. IV).

Por otra parte, el artículo 45 plantea que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada (objeto de estudio de este artículo), por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (Código sustantivo del trabajo, 1951)

Los trabajadores en Colombia y en la gran mayoría de países en el mundo, están protegidos por distintos mecanismos políticos; en el caso puntual de la legislación nacional, la Constitución Política (norma de normas) es quien rige la jurisdicción colombiana, en su artículo 25 señala que: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const., 1991, art. 25). Este artículo es tomado como punto de referencia en la protección de los derechos de los trabajadores.

En este mismo sentido, el artículo 53 se plantea los principios mínimos fundamentales que se deben cumplir en la relación laboral, dentro de los cuales resaltamos: Igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de derechos; primacía de la realidad sobre formalidades; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De manera precisa, y en cumplimiento de los derechos constitucionales, la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades se ha pronunciado en procura de defender los derechos de los trabajadores y de brindar una estabilidad laboral.

Contrato por obra o labor encomendada.

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

trabajador para adelantar una encuesta sobre población. Régimen laboral colombiano (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

En el contrato por obra o labor se obliga a una de las partes respecto de la otra, a obtener un determinado resultado con su propia actividad para la cual fue contratado, asumiendo su riesgo y la otra a pagar por ello. Aquí como en las demás modalidades de contratación, sin importar el tiempo laborado, la naturaleza laboral trae consigo la obligación prestacional proporcional por el tiempo laborado, así como la de cotizar al sistema de seguridad social y demás prestaciones sociales; y el pago se ha de hacer en las fechas, formas y porcentajes indicados por la norma general, y por los conceptos que corresponden: Prima de servicios, cesantías, dotación, etc.

Es común relacionar el contrato por obra o labor con el contrato a término fijo, pero la diferencia es que mientras que el contrato de trabajo a término fijo es aquel donde las partes, desde el inicio del contrato han fijado por escrito una fecha de terminación, en el contrato de obra o labor, donde no es necesario determinar una fecha de finalización, pero se debe establecer por escrito la labor a realizar, o decir, fijar claramente el objeto, que es 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.

Dicha característica remonta desde hace más de seis décadas con pronunciamientos por parte de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la del 22 de octubre de 1954 en la que señalo:

“...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. Debe quedar clara la naturaleza misma de la labor y que el acuerdo se concluyó teniéndola en cuenta, pues de allí resulta que las partes entendieron que la duración del contrato quedaba

condicionada a su ejecución, y aceptaron de antemano como plazo de la relación el que resultara de su cumplimiento...”

Es así como en los contratos por obra o labor, la obra o labor debe ser claramente definida por lo que es necesario especificar las condiciones de modo, tiempo y lugar en que ha de realizarse, siguiendo el argumento literal de la expresión “determinada”, es decir, con características bien demarcadas.

Cuando la labor para la cual el trabajador fue contratado, coge otro rumbo, pierde su característica de contrato por obra o labor determinada y debe revisarse si se cambia de modalidad de contratación, por ejemplo se contrata una persona únicamente para la labor de tesorería, pero de ahí debe realizar funciones de recepción, atención a clientes y ventas de mostrador.

Por su parte Ecopetrol S.A. (2016) expresa que el uso indebido de los contratos por obra o labor se debe a que no se establece claramente la obra o labor que desarrollará el trabajador. Bajo esta modalidad contractual no es posible con posterioridad a la celebración del contrato, cambiar su objeto, adicionarlo ni prorrogarlo, por cuanto se desnaturalizaría el mismo, trayendo como

consecuencia que dicho vínculo pueda ser considerado como a término indefinido, con todas las consecuencias que esto puede traer en términos indemnizatorios para los empleadores. De la especial regulación que rodea el contrato de obra o labor contratada, se desprende igualmente, que no hay lugar a preavisos como en otras modalidades contractuales, por cuanto la terminación del contrato estará dada por la finalización de la obra que haya sido válidamente pactada entre las partes. Pero a pesar de lo expuesto con anterioridad es importante destacar que aunque este tipo de contratos finaliza en el momento en que culmina la obra o labor, existen unos casos en los que a pesar de la culminación de esta el contrato no puede terminar, a lo que se le denomina estabilidad laboral reforzada y la cual se analizará en el siguiente capítulo.

En el caso en el que el trabajador considera que el empleador lo ha desvinculado antes de la terminación de la obra o labor contratada, puede realizar la reclamación de la indemnización correspondiente por terminación injusta que, en este caso, es en salarios del tiempo que falta por culminar la labor, sin que pueda ser menor a 15 días.

Pero el desconocimiento por los trabajadores de este derecho, los lleva a no realizar ninguna reclamación surgiendo la necesidad y preocupación de encontrar otro trabajo pronto.

La modalidad de contrato por obra o labor determinada es ampliamente utilizada en empresas dedicadas a la construcción o actividades sujetas a contratos especiales con terceros que exigen incremento de personal únicamente para una obra o labor concreta y en proporción en avance de mismo de la obra.

Una de los beneficios que tiene para el trabajador es que este se asegura trabajo durante algún tiempo si lo que no quiere, por razones personales, comprometerse a contratos indefinidos.

Aunque lo que algunos lo ven como una ventaja, para otros puede ser una desventaja, ya que tener un contrato por obra o labor es un sinónimo de intranquilidad, de agobio por no saber cuándo termine la labor contratada.

Por su parte para las empresas la ventaja radica en que con este tipo de contratos pueden hacer una planeación administrativa más acertada, por ejemplo en cuanto a la carga prestacional pues conocen con antelación el presupuesto que deberá ejecutarse mientras finaliza la

labor encomendada. Mientras que la desventaja desde el punto de vista igualmente administrativo, puede representar un agotamiento el estar al tanto de la terminación de los contratos ejecutados para su respectiva liquidación o recontractación del trabajador en una nueva actividad dentro de la misma empresa.

Alcance de la protección laboral reforzada en el contrato por obra o labor.

Para lograr un análisis más profundo sobre los contratos por obra o labor encomendada, se toman dos ejemplos de los tantos casos en la que es evidente que tanto en este tipo de contrato como en cualquier otro la protección a los trabajadores debe ser la misma. Para esto es importante revisar la Sentencia SU-071 de febrero 13 de 2013 tomada de La Corte Suprema de Justicia (2013), donde se evidenció el caso de una madre en estado de embarazo con una relación laboral bajo la modalidad de obra o labor contratada, quien alegaba la protección de sus derechos fundamentales y los de su hijo que estaba por nacer a razón de que se le había informado sobre la terminación de la obra para la que había sido contratada. En primer lugar es el artículo 43 de la constitución política de

Colombia que señala que “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste un subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. La Corte ha entendido que este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: “la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada”.

Es grato que la mujer embarazada pueda tener protección del Estado en el momento en que se encuentra desempleada, beneficiando así la vida del bebe, pero en algunos casos este tipo de subsidios pueden ser mal aprovechados, ya que si no se determinan ciertos requisitos para optar por ellos, las personas lo ven como una forma fácil de subsistir sin necesidad de trabajar.

En cuanto al Código Sustantivo de Trabajo, su artículo 239 modificado por la Ley 1822 del 2017, señala las prohibiciones de despedir en los siguientes casos:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de

embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades competentes, tiene derecho al pago adicional de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las dieciocho (18) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.

Ahora surge el hecho de si el empleador tiene o no conocimiento de su estado, donde se discuten las implicaciones

existentes: por una parte cuando el empleador tiene conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora y procede a despedirla pueden presentarse igualmente dos situaciones:

- 1 Si la desvincula antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.
- 2 Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador

acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del CST.

La otra parte a discutir es si el empleador desconoce el estado de embarazo de la trabajadora y procede con el despido, surgen tres alternativas:

1. Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.
2. Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra pero alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral
3. Si la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del

contrato solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

El otro ejemplo en el que la estabilidad laboral reforzada protege a los trabajadores en los diferentes tipos de contrato como los de obra o labor encomendada, es en aquellos casos donde la persona sufra una enfermedad o accidente de origen común o laboral y que por ende les impida o se les dificulte desarrollar sus actividades con normalidad; por ejemplo, en el planteado en la Sentencia T-225 de Marzo 20 de 2012, mediante la cual un trabajador, al cual también se le contrató bajo la modalidad por obra o labor contratada, hizo la solicitud del amparo de sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, que con ocasión de un accidente de trabajo, le impidió seguir ejecutando la labor, manifestando que aun cuando se encontraba incapacitado le informan que la labor para la cual fue contratado había llegado a su fin.

En este ejemplo también se observa que a pesar de que se celebra un contrato por obra o labor encomendada, se cuenta con

los mismos derechos y la misma protección que para cualquier otro tipo de contrato.

Para los trabajadores que sufren accidentes de trabajo la Sentencia T-1040 de 2011 con ocasión de la expedición de la ley 361 de 1997 señala:

En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. De ser despedido tiene derecho a una indemnización equivalente a 180 días del salario sin perjuicio de las demás prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo al Código Sustantivo de Trabajo.

Muchas organizaciones consideran que por optar por una contrato por obra o labor encomendada se puede dar por terminado la labor en los casos limitación

de los trabajadores, pero es claro que sin importar el tipo de contrato que se contraiga con una organización, hay unos grupos especiales, mujeres embarazadas, personas con limitaciones, enfermedades, entre otros, para quienes el constituyente consagró un deber de especial protección y reconoció en la acción de tutela el mecanismo propicio de la protección de los derechos vulnerados.

Con lo expuesto en las anteriores sentencias queda la incertidumbre respecto al manejo que las empresas le han dado a los contratos por obra o labor encomendada, tal vez se tiende a ver como una modalidad facilista en la que sin importar lo que se presente en el camino consideran la poca probabilidad de que surjan consecuencia negativas; sin imaginarse que como cualquier otro tipo de contrato, este trae de suyo las legales.

Es por esto que el conocimiento de la legislación vigente en el país, conlleva a que la información por la que dan fe pública los profesionales en la contaduría pública, sea verídica al estar sujeta a un ordenamiento, de hecho así lo contempla la ley 43 de 1990 en su artículo 8, ley que reglamenta la profesión del contador público y en la que se le obliga a dar cumplimiento a las normas legales. Es

decir, dicha noción alrededor de la contratación de personal y los contratos, debe ser fundamental por las empresas, ya que además les permitirá trabajar de la mano con otras ramas como lo es la contaduría pública, más concretamente, con la contabilidad financiera, la contabilidad de control, la contabilidad de la nómina y la de los impuestos, en pro del desarrollo de la compañía y por supuesto evitando que se presenten casos como los analizados anteriormente, y de presentarse que se cuente con las provisiones, que mitiguen un mayor riesgo.

Aplicación del contrato por obra o labor en el mundo laboral.

La contabilidad es un aspecto esencial a las compañías en general, a su contribución, utilidad y retribución justa a cada uno de los trabajadores. Por esto, y respondiendo a los interrogantes planteados, es necesario entender a profundidad la aplicación de los contratos por obra o labor en el mundo laboral.

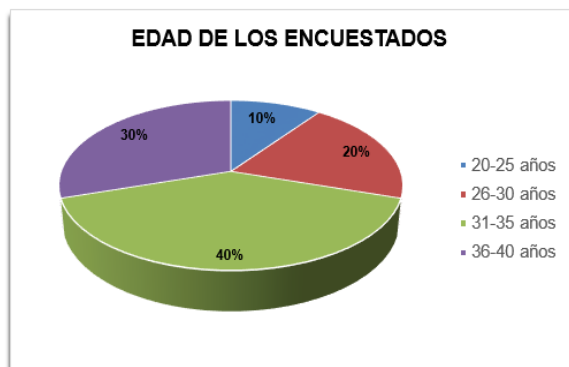
Para esto, obedeciendo metodológicamente al diseño de investigación para poder determinar la perspectiva tanto del trabajador como del empleador, se desarrolló una serie de

entrevistas tomando una muestra de 10 personas que trabajan o han trabajado en algún momento bajo esta modalidad concluyendo lo siguiente:

Perspectiva del trabajador:

En primera medida se logró identificar que el promedio de edad de estos trabajadores se encuentra entre los 31 y 35 años, adicionalmente que dentro de los cargos desempeñados se encuentran las áreas, comercial, técnica y administrativa. (Ver ilustración 1).

Ilustración 1. Promedio de edad de los encuestados.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque el contrato por obra o labor no debe estar determinado por tiempo sino por labor, para la mayoría de los trabajadores no es claro el objeto para el cual fueron contratados o simplemente no les pareció un aspecto importante a tener

en cuenta en el momento de firmar contrato, aun así, consideran que dicha labor nunca cambió al desempeñarse en las mismas funciones desde el inicio de su contrato.

El tiempo es bastante representativo en algunos de los trabajadores, llevan toda su vida laborando bajo esta modalidad, entre siete y nueve años aproximadamente, tiempo en el que consideran que el medio en el que laboran solo ofrece este tipo de contrato, por ende, no queda más opción que aceptar las condiciones de la empresa contratante. El tema de la falta de conocimiento sobre la normatividad los lleva a concluir que no conocen sobre estabilidad laboral reforzada, o el derecho que tienen con respecto a temas como el disfrutar vacaciones, a ello se concluyó luego de que varios de los encuestados afirman que aunque las han solicitado, por alguna u otra razón se las han negado, y aunque estas son pagadas como lo estipula la ley nunca hay un disfrute de las mismas.

Otro punto a resaltar y que evidentemente es un aspecto que no favorece a los trabajadores bajo esta modalidad es el tema financiero. Los trabajadores son conscientes de que en el momento de

solicitar un préstamo, las entidades bancarias tienden a rechazarlos por el hecho de que en las certificaciones laborales se refleja el detalle de la modalidad bajo la cual laboran, exigiéndoles otras garantías para contraer la obligación y asegurar los pagos.

Es claro que los trabajadores no están de acuerdo con el aumento temporal en Colombia y con los otros aspectos de este tipo de modalidad, pero lo ven como la única dentro de las pocas oportunidades ofrecidas en el mercado y basados primeramente en su necesidad.

Perspectiva del empleador:

Por otra parte, resulta importante conocer la posición frente a los contratos por obra o labor que tienen las empresas, ya que finalmente son estas las que en primera medida ofertan sus vacantes bajo esta modalidad. Claramente y dependiendo del sector podemos cuestionar o no el por qué se ofrece a los trabajadores este tipo de contrato.

Sobre el particular el director de talento humano de una empresa del sector de la construcción analiza la situación desde el punto de vista del empleador. Resaltando que la figura contractual resulta viable si

el cargo así lo requiere, al encontrarse frente a la posibilidad de que el optar por este tipo de contrato se beneficia la empresa, ya que por una parte al contratar trabajadores por objeto hace que con el tiempo no se tenga que reubicar en otras áreas al terminar la labor encomendada, o que el costo por indemnizaciones resulte no muy elevado si el trabajador no cumple con las expectativas y se decide dar por terminado su contrato antes de las finalización de la obra o labor.

A su vez, como ventaja para el trabajador un conocimiento previo sobre su carga prestacional y el tiempo en que se dará por terminado su contrato, brindándole suficiente información para asegurar su estabilidad laboral al finalizar la labor. En cuanto a las desventajas, las personas pueden quedar desempleados por un largo periodo de tiempo ya que al momento de terminar la obra queda totalmente desvinculado de la empresa, además de que cabe la posibilidad que, durante la ejecución de la obra, estos pierdan oportunidades con una mejor estabilidad laboral.

Conclusiones

La contratación laboral en Colombia ha sufrido una serie de cambios con el paso de los años, aunque la normatividad estipula muy bien los derechos con los que cuentan los trabajadores, son los mismos trabajadores los que dicen no conocerlos y por ende no exigen o aceptan las oportunidades que las empresas ofertan sin importar las condiciones.

El contrato por obra y labor es uno de los más comunes ofertados en el mundo laboral, principalmente para aquellas vacantes temporales que solo se requerirán mientras finaliza una actividad estipulada en el contrato. Aun así se ha encontrado como empresas le dan un uso indebido contratando trabajadores para cargos que son fijos en 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.

La contabilidad resulta siendo una rama importante dentro del estudio de los contratos laborales, ya que es gracias a

esta y al control que ejerce sobre las actividades desarrolladas dentro de una empresa, que esta puede tomar decisiones a raíz de los presentado en sus informes financieros y contables.

Referencias

- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 25. [Título II]. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 53. [Título II]. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Constitución Política de Colombia [Const.] (1991) Artículo 56. [Título II]. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Congreso de la República. (4 de enero de 2017). Ley 1822 de]. Modificación Artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201822%20DEL%204%20DE%20ENERO%20DE%202017.pdf>
- Corte Constitucional, Sala Plena. (13 de Febrero de 2013). Sentencia SU-071 [MP Alexei Julio Estrada]
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (22 de Noviembre de 2017). Sentencia 20718-2017 [MP Ernesto Forero Vargas]
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (27 de Diciembre de 2001). Sentencia T-1040-01 [MP Rodrigo Escobar Gil]
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (22 de octubre de 1954). Sentencia. Recuperado de <http://leyaldia.com/noticia/3355>
- Ecopetrol (2016). Contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada. Recuperado de <https://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrolweb/contratistas/informaciongeneral/noticias/2016/contenido/contratotrabajoduraciondeobraolaboreterminada/>.
- Gómez, M. A. (2013) Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Colombia. Revista Online Scielo, pág. 103-116. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v10n1/v10n1a08.pdf>.
- Junta Central de Contadores. (13 de diciembre de 1990). Ley 43 de 1990. Recuperado de <https://jcc.gov.co/images/pdfs/normati>

idad/leyes/LEY%2043%20DE%201990.pdf

Ministerio del Trabajo. (7 de junio de 1951) Código Sustantivo del Trabajo [Código]. [Decreto Ley de 1950]. Artículo 37. Modalidades del Contrato. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.

Ministerio del Trabajo. (7 de junio de 1951) Código Sustantivo del Trabajo [Código]. [Decreto Ley de 1950]. Artículo 38. Duración del Contrato. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.

idad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo.

Ministerio del Trabajo. (7 de junio de 1951) Código Sustantivo del Trabajo [Código]. [Decreto Ley de 1950]. Artículo 45. Duración del Contrato. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.

Secretaria Jurídica Distrital (28 de diciembre de 1990). Ley 50 de 1990. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>