



LA DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS

Por: Gustavo A. Holguín L.
Director Jurídico
Email: gholguin@sfaico.com

La creciente recuperación de la economía va acercándonos a la normalidad a la que estábamos acostumbrados antes de pandemia, la reactivación de los sectores manufactureros, paralelo al reinicio y potencialización del comercio, genera necesidades que surgen de medidas tomadas a causa del Covid-19, entre ellas la contratación del talento humano indispensable para el desarrollo de las actividades inherentes al giro ordinario de cada empresa.

El requerimiento actual de personal en las empresas se encuentra de frente con la timidez de los empresarios al considerar la vinculación del personal, medida que es causada por la incertidumbre de posibles nuevas cepas del virus y probables picos de contagio que retrotraigan el avance obtenido, esto hace que se consideren figuras de contratación que, si no son bien aplicadas pueden traer contingencias.

En un escenario ideal, toda contratación de personal debería tener como base formal un contrato de trabajo que ofrezca "estabilidad" al trabajador.

Nuestro Código Sustantivo de Trabajo, determina el tratamiento de las relaciones laborales, precisando el derecho individual del trabajo como la relación resultante de un contrato individual de trabajo:

ARTICULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Sin embargo, existen diferentes modelos contractuales que permiten resolver la necesidad de mano de obra; pero estos no pueden ser utilizados caprichosamente, toda vez que su equivocada utilización desnaturaliza el mismo, generando resultados contrarios a lo inicialmente planeado.

El contrato por obra o labor.

Es la modalidad de contrato a través del cual se vincula a un trabajador para el desarrollo de una labor o actividad determinada, este tipo contractual no se encuentra regulada con mayor detalle en el Código Sustantivo de Trabajo, pero se hace alusión así.

ARTICULO 45. DURACION. 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 tipo de contrato debe contener una cláusula clara donde se señale la labor específica a realizar por parte del trabajador, de lo contrario, estamos frente a un desacierto de tipo contractual, donde un Juez de la República puede determinar que se está frente a un contrato de trabajo a término indefinido, y así lo considera la Corte Suprema de Justicia en varias de sus decisiones.

(...) la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado. (...)

(...) frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACION LABORAL - SL26002018

El contrato por obra o labor, es un tipo de contrato laboral, a través del cual empleador y trabajador ligan su relación para que, a favor del primero, el segundo desarrolle una actividad concreta, y una vez esta sea desarrollada, dicho contrato finaliza; entre sus características generales están que puede ser terminado unilateralmente por parte del empleador, con base en cualquiera de las justas causas que determina el C. S. T., los reglamentos internos de trabajo o las políticas del empleador, cabe indicar que el trabajador tiene derecho a que le sean pagas todas las prestaciones sociales, primas de servicios, cesantías y sus inte-



Continuación de la Página No. 1

reses, vacaciones y dotación, en las fechas, formas y porcentajes indicados por la norma general, ya que no se contempla excepción o tratamiento diferente.

El contrato de prestación de servicios.

El contrato de prestación de servicios puede ser de naturaleza comercial o civil, siendo uno de los más utilizados para la contratación de personal por parte de las empresas.

Este tipo de contrato se caracteriza por tener como objeto la prestación de un servicio personal, donde el ejecutor se denomina contratista y cuenta con ciertas libertades en el desarrollo de la actividad toda vez que no está sometido a la completa subordinación que se evidencia en un contrato laboral y la contraprestación económica por los servicios prestados se denomina honorario.

Se reglamente forma general según el Código Civil:

ARTICULO 2064. SERVICIOS INMATERIALES. Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los de los escritores asalariados para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, ayas, histriones y cantores, se sujetan a las reglas especiales que siguen.

El ministerio de trabajo se ha expresado en diversos conceptos así:

"(...) es preciso tener claridad que el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la autonomía e independencia del contratista en el ejercicio de sus labores, temporalidad de la vinculación, ausencia de subordinación, ausencia de horario o jornada de trabajo, posibilidad de prestar sus servicios incluso por fuera de las instalaciones propias del contratante, y facultad para utilizar sus propios instrumentos."

Este tipo contractual, con base en la Ley que lo regula y sus características, no genera obligación al contratante de pagar prestaciones sociales, ni genera al contratista los derechos propios de un contrato de trabajo, así las cosas, una vez terminado, el contratista sólo tendrá derecho al pago de los honorarios, sin embargo se debe tener precisión en el cumplimiento de sus características, ya que es muy delgada la línea que lo puede llevar a configurarse en un contrato laboral a término indefinido, de hecho,

uno de los errores más frecuentes en su utilización lo aclara el Consejo de Estado, a través de su jurisprudencia, cuando determina que un contrato de prestación de servicios no puede ser utilizado para la contratación de personal que desempeñe funciones de carácter permanente dentro de una empresa.

SFAI con presencia en más de 114 países, ofrece a través de sus Unidades de Asuntos Legales y Tributarios, de Auditoría y Aseguramiento, de Outsourcing Contable y Administrativo y de Asesoramiento y Consultoría Empresarial, un portafolio de servicios adaptados a nuestra necesidad empresarial, los que contribuyen al desarrollo de las estrategias de nuestros clientes. Consúltenos y háganos conocer sus necesidades en www.sfai.co/contactenos o escribanos al WhatsApp +(57)3183714596.



Our presence in 114 countries commits us to trust