

**EL CONTRATO DE TRABAJO
POR EL TIEMPO QUE DURE
LA REALIZACIÓN DE
UNA OBRA O LABOR DETERMINADA**

DIANA MARÍA GÓMEZ DE ORTIZ

*Abogada de la Universidad del Rosario, especializada en Derecho
Laboral y Directora del Área de Derecho Laboral de la
Facultad de Derecho de la Universidad La Sabana*

Fuera del contrato a término indefinido, del contrato a término fijo y del contrato celebrado para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio, existe otro tipo de vinculación laboral, no tan conocido como los dos (2) primeros pero sí importante cuando se requiere la celebración de un contrato solamente por el tiempo que se tenga previsto para la culminación de una tarea ; es precisamente el contrato por la duración de la obra o labor determinada, que a diferencia de los tres (3) nombrados, lo menciona el Código Sustantivo del Trabajo, pero no lo regula. Por esta razón es necesario hacer una serie de precisiones en torno al tema.

1. FORMA

Nada se dice sobre la forma como debe presentarse este contrato; obvio es concluir que puede ser verbal o escrito. Pero como es menester señalar claramente la obra o labor que ha de desarrollarse (pues la duración de ésta es la que a su vez nos dará la duración del contrato), lo aconsejable es su celebración por escrito.

Si un contrato no se ha plasmado en un documento no puede ser escrito pero sí puede ser indefinido, ocasional o por duración de la obra. Pero para que sea éste último, se debe establecer que durará el contrato el mismo tiempo de la labor encomendada.

2. DURACIÓN

La misma naturaleza de la obra, indica la duración del contrato. Es así como finalizada la labor u obra, termina también el contrato. Por ello, por su propia naturaleza, la prórroga en este tipo de contratos no se admite ; si el trabajador continúa laborando, se entiende el inicio de una nueva vinculación indefinida, porque como bien lo menciona el Código al señalar las clases de contratos de trabajo según su duración (artículo 45 del C.S.T.), se celebra por el tiempo que dure una obra o labor determinada, y no por “obras o labores determinadas”.

3. PERÍODO DE PRUEBA

Como nada contemplan las normas laborales sobre el período de prueba de este contrato en particular, se aplica la regla general que consiste en estipular el período de prueba por escrito con una duración máxima de dos (2) meses.

Surgen entonces los siguientes interrogantes: ¿Puede pactarse el período de prueba en un documento mientras que las demás condiciones han sido pactadas verbalmente? ¿O es necesario que el contrato se pacte por escrito, para poder acordar el período de prueba? La respuesta está en el mismo artículo 76 del C.S.T., cuando al definir el período de prueba, expresa que “es la etapa inicial del contrato de trabajo” y en el artículo 77 que consagra: “el período de prueba debe ser estipulado por escrito”. Parece entonces que ese período puede pactarse en un documento, así las demás condiciones del contrato se hayan estipulado en forma verbal.

4. SALARIO

Es tendencia casi generalizada el creer que el salario en un contrato por el tiempo que dure la realización de una obra o labor, debe pactarse “por obra” o “o por tarea”. Esta creencia es errónea por cuanto la clase de contrato no da lugar a la modalidad del salario.

Vale entonces recordar qué modalidades acoge nuestra legislación laboral (artículo 18 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 132 del C.S.T.):

- **Salario por unidad de tiempo.** Se pacta el salario teniendo como punto de referencia el tiempo (Ej.: salario mínimo al mes, jornal de \$ 10.000 diario).
- **Salario por obra o a destajo.** Se cancela al trabajador determinada suma por cada unidad que ejecute (Ej.: \$ 15.000 por cada camisa confeccionada).
- **Salario por tarea.** Es muy parecida a la anterior : al trabajador se le paga determinada cantidad de dinero por la tarea que efectúe en un período de tiempo determinado (Ej.: El trabajador se compromete a hacer diez camisas en un día y se le paga el día a \$ 30.000). En estos casos se entiende que el trabajador cumple su jornada cuando finaliza la tarea.

La norma en comento (artículo 18 de la Ley 50) abre la posibilidad de pactar otro tipo de modalidades al utilizar la expresión “etc.”. Muy usada, y no contemplada en este artículo, es la comisión.

Los ejemplos que se han dado en cada una de las formas de convenir el salario, muestran claramente que tratándose de contratos por obra o labor, sirve cualquiera de ellas. Veamos: Si se contrata a una persona para empacar determinado producto hasta que la producción se agote, se entiende que terminada la producción, finaliza el contrato. Respecto al salario, se puede pactar de cualquier manera: **por unidad de tiempo** (sueldo de \$ 500.000), **a destajo** (por cada producto empacado, se le paga al trabajador \$ 3.000), **o por tarea** (el trabajador se compromete a empacar 100 cajas en medio día y recibirá \$ 15.000).

Incluso la nueva forma creada por la Ley 50 de 1990, cual es el **salario integral**, es viable que también se establezca en un contrato

por la duración de la obra o labor. Pensemos en el caso de un ingeniero contratado por el tiempo que dure la construcción de un puente; se puede acordar un salario integral, el que devengará el ingeniero hasta que el puente quede listo.

5. PRIMA LEGAL DE SERVICIOS

Un trabajador permanente que preste sus servicios a un empleador con carácter de empresa también permanente y que lleve laborando al menos tres (3) meses en el respectivo semestre, tiene derecho a recibir la prima legal de servicios (si no hubiere sido despedido con justa causa) consistente en un (1) mes de salario pagadero en dos (2) quincenas: el último día de junio y en los primeros veinte días de diciembre (si la empresa tiene un capital igual o superior a \$ 200.000).

Lo anterior es la regla general, porque si se refiere a contratos a término fijo inferiores a un (1) año, la prima se paga en forma proporcional (parágrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 46 del C.S.T.). Significa que en este tipo de contratos no se requiere haber trabajado la mitad del semestre respectivo.

Ahora bien. La excepción consagrada en la Ley 50 para los contratos a término fijo inferiores a un (1) año **no** se aplica para los contratos por obra o labor que duren menos de un (1) año porque las dos (2) modalidades son totalmente diferentes: en el primer caso la duración está determinada (se sabe cuándo empieza y cuándo termina el contrato laboral) y en el segundo la duración es determinable (se sabe cuándo empieza pero no se sabe con certeza cuándo termina).

Entonces para los contratos por duración de la obra o labor cualquiera que sea su duración, se aplican las normas generales sobre prima legal de servicios.

Respecto a otras prestaciones sociales como la cesantía y sus intereses, también se aplican las reglas generales consagradas en las normas laborales.

6. VACACIONES

Algo similar que con la prima legal de servicios en relación con contratos de trabajo por obra o labor determinada, ocurre con las vacaciones.

Como lo señala el artículo 189 del C.S.T. (modificado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965), “cuando el contrato termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses” (artículo 14 del Decreto Legislativo 2351 de 1965). El artículo 7 del Decreto Reglamentario 1373 de 1966 expresa que **la fracción no puede ser inferior a seis (6) meses** para que el trabajador tenga derecho a la compensación de las vacaciones.

La excepción la contempla el párrafo del artículo 3 de la Ley 50 de 1990, que señala que “los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea, si han celebrado un contrato a término fijo inferior a un (1) año”.

Si un trabajador ha convenido un contrato por duración de la obra o labor y éste dura menos de seis (6) meses, no tendrá derecho a reclamar vacaciones, pues la excepción solo se debe aplicar a los contratos a término fijo inferiores a un (1) año.

7. TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Ya se ha dicho que terminada la labor o la obra para la cual fue contratado el trabajador, finaliza también el contrato. Pero puede suceder que antes de la culminación de la tarea se dé por terminado el contrato en los siguientes casos: muerte del trabajador, mutuo consentimiento, liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, suspensión de actividades por parte del empleador

durante más de ciento veinte días (120), sentencia ejecutoriada, no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato o por decisión unilateral del empleador o del mismo trabajador.

El trabajador cuando quiera, puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo; la única condición es que avise por escrito con una antelación no inferior a treinta (30) días a la fecha en que desea poner fin a la relación contractual.

Pero si el trabajador tiene una justa causa para dicha finalización (cualquiera de las justas causas taxativamente señaladas en el literal "b" del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965), puede ponerle fin en cualquier tiempo, eso sí, indicando en el momento de la extinción la causal o motivo de su determinación. En este caso tiene derecho a reclamar una indemnización al empleador, quien fue causante de su decisión (auto-despido o despido indirecto).

Si el trabajador intempestivamente deja su empleo sin justa causa, debe pagar al empleador una indemnización. Y éste es el que paga al trabajador la indemnización, si en cualquier momento e injustificadamente despide al trabajador.

Pero, ¿Cuál es la indemnización en estos casos? Si es el trabajador quien da por finalizado el contrato repentinamente sin justificación, debe pagar al empleador treinta (30) días de salario (se entiende que el salario que devengaba al momento de la desvinculación); el empleador puede descontar el monto de la indemnización de lo que adeude al trabajador por prestaciones sociales (no por salario ni por vacaciones), y depositar la suma ante el juez, hasta que la justicia decida. Si es el empleador quien sin justa causa da por terminado el contrato, el pago de perjuicios corresponde al lapso determinado por la duración de la obra o labor contratada, caso en el cual no puede ser inferior a quince (15) días.

8. VENTAJAS

Entre las ventajas que origina la celebración de un contrato por obra o labor determinada, se pueden destacar las siguientes:

- **Para el empleador.** Conoce de antemano que terminada la obra, termina el contrato sin otra formalidad. Puede sin cortapisas vincular empleados en casos especiales que requieren una labor específica, sin estar pendiente de contabilizar los días par evitar una prórroga automática (cuestión que sí sucede en un contrato a término fijo).

- **Para el trabajador.** Conoce previamente que terminada la tarea, termina su vinculación laboral, sin estar atento de la prórroga (que no se da); si el empleador termina el contrato sin justa causa antes de finalizar la obra o labor, tiene derecho a reclamar la indemnización, mínimo de quince (15) días. Pero la ventaja de gran importancia, es combatir el desempleo; es mejor tener una vinculación por obra o labor, que no tener nada; además, si el trabajador cumple a cabalidad con sus funciones, le da cierta seguridad en el sentido de ser contratado nuevamente por el empleador cuando lo requiera.

9. DESVENTAJAS

Pueden mencionarse las siguientes;

- **Para el empleador.** Si antes de finalizar la obra o labor, injustificadamente prescinde de los servicios del trabajador, debe indemnizarlo mínimo con el salario correspondiente a quince (15) días, así el lapso que falte para cumplir con la labor sea inferior.

- **Para el trabajador.** La gran desventaja es que no tiene ningún tipo de estabilidad por cuanto culminada la labor u obra, finaliza el contrato. Aunque la voluntad de las partes hace que se haya escogido esta modalidad de contratación, esa voluntad no hace que se imponga la

duración, ya que la misma naturaleza del contrato la trae implícita. A su vez, otra desventaja es que como no hay prórroga, no hay posibilidad de que su vinculación se amplíe. Así mismo, respecto a las vacaciones y a la prima legal de servicios, el trabajador no tiene derecho a ellas en forma proporcional, porque la ley ha contemplado la excepción solamente para contratos a término fijo inferiores a un (1) año.