

Indemnización a los trabajadores al terminar de manera unilateral e injustificada los contratos de trabajo por obra o labor terminada, antes de haber entregado o cumplido lo pactado en las empresas de servicios temporales ¹

Autores:

Lina María Montes Gaviria²

Niny Johanna Muñoz Arrubla³

RESUMEN

En la siguiente monografía, titulada “Indemnización a los trabajadores al terminar de manera unilateral e injustificada los contratos de trabajo por obra o labor terminada, antes de haber entregado o cumplido lo pactado en las empresas de servicios temporales” se pretende dilucidar el tema de indemnización a los trabajadores contratados bajo la figura de obra o labor determinada donde el empleador termina de forma injustificada y unilateral el objeto del contrato sin haberse cumplido la labor encomendada

De lo anterior, se advierte un crecimiento en la adscripción de personal mediante esta modalidad contractual que ha ido en ascenso, por lo tanto, se exploran los diversos postulados frente a esta configuración contractual y cómo se desarrolla en Colombia. Por consiguiente, se analizan los convenios internacionales, así como la legislación colombiana que, a través del Código Sustantivo del Trabajo 1951 y su cuantiosa jurisprudencia.

Esta investigación aborda temas claves y presenta una visión clara y concisa de los objetivos, metodología, y hallazgos principales. Ofrece una visión detallada de los desafíos y propuestas para mejorar la protección de los trabajadores en contratos por obra o labor

¹ Monografía para optar al título de abogado. Asesor temático Víctor Álvarez. 2024.

² lina.montesga@amigo.edu.co

³ niny.munozar@amigo.edu.co

determinada, subrayando la importancia de mecanismos de indemnización efectivos y el respeto a los derechos laborales.

Palabras clave: Indemnización, labor determinada, tercerización EST, principios, políticas públicas, autonomía de la voluntad.

ABSTRACT

In the following Article titled "Compensation for Workers upon the Unilateral and Unjustified Termination of Work Contracts for Specific Projects or Tasks, Before the Agreed Work Has Been Completed in Temporary Employment Agencies," the aim is to elucidate the issue of compensation for workers hired under the specific project or task arrangement where the employer unjustifiably and unilaterally terminates the contract before the assigned task has been completed.

From this, a growth in the hiring of personnel under this contractual modality, which has been on the rise, is observed. Therefore, the various positions regarding this contractual configuration and how it is developed in Colombia are explored. Consequently, international agreements are analyzed, as well as Colombian legislation, through the Substantive Labor Code of 1951 and its extensive jurisprudence.

This research addresses key topics and presents a clear and concise view of the objectives, methodology, and main findings. It offers a detailed perspective on the challenges and proposals to improve the protection of workers in specific project or task contracts, highlighting the importance of effective compensation mechanisms and the respect for labor rights.

Keywords: Compensation, specific task, third-party temporary employment agencies (EST), principles, public policies, autonomy of will.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral, los contratos de trabajo por obra o labor determinada son una modalidad empleada frecuentemente en las empresas de servicios temporales. Estos contratos se caracterizan por su duración determinada y específica, vinculada a la ejecución de un proyecto o a la prestación de un servicio específico (Pertuz, 2020). Sin embargo, en ocasiones los trabajadores se enfrentan a una situación injusta y unilateral cuando las empresas deciden dar por terminado el contrato antes de haber entregado o cumplido lo pactado inicialmente. Esta práctica plantea interrogantes sobre los derechos de los trabajadores y la necesidad de establecer mecanismos de indemnización para proteger sus intereses (Masache, 2020).

El propósito de esta tesis es analizar la problemática de la terminación unilateral e injustificada de los contratos de trabajo por obra o labor determinada en las empresas de servicios temporales, así como proponer soluciones y medidas de protección para los trabajadores afectados. Para ello, se llevará a cabo un estudio exhaustivo de la normativa laboral vigente, la jurisprudencia y las prácticas empresariales en esta materia.

En primer lugar, es importante comprender el contexto en el que se desarrollan estos contratos. Las empresas de servicios temporales desempeñan un papel fundamental en la economía actual, proporcionando personal especializado para cubrir necesidades temporales de otras empresas. Sin embargo, la naturaleza misma de estos contratos implica una relación laboral transitoria, lo que puede generar vulnerabilidad para los trabajadores en términos de estabilidad laboral y protección de sus derechos (Mondragón, et al. 2020).

En este sentido, es crucial analizar los derechos laborales que amparan a los trabajadores

en general y, más específicamente, a aquellos contratados bajo la modalidad de obra o labor determinada. Se examinarán las diferentes legislaciones nacionales e internacionales que regulan esta materia, así como los convenios y tratados internacionales que establecen estándares mínimos para la protección de los derechos laborales.

Una vez establecido el marco normativo, se abordará la problemática de la terminación unilateral e injustificada de los contratos de trabajo por obra o labor determinada. Se analizarán los motivos que llevan a las empresas de servicios temporales a tomar esta decisión, así como las consecuencias negativas que esto acarrea para los trabajadores, tanto en términos económicos como emocionales.

Asimismo, se examinarán los mecanismos de indemnización existentes en la actualidad y se evaluará su eficacia para proteger los derechos de los trabajadores afectados. Se considerarán aspectos como el cálculo de la indemnización, los plazos para su pago y las posibles sanciones para las empresas que incumplan con esta obligación.

En conclusión, esta tesis tiene como objetivo principal analizar y proponer soluciones para la problemática de la terminación unilateral e injustificada de los contratos de trabajo por obra o labor determinada en las empresas de servicios temporales. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a generar conciencia sobre los derechos de los trabajadores y a promover cambios en las políticas y prácticas laborales que garanticen una mayor protección y equidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Tal y como lo ilustró en su momento Karl Marx (2012) fue” el trabajo dignifica al hombre” (p.11) éste es el medio para lograr alcanzar una compensación por determinada actividad desarrollada, es decir, por alguna labor realizada, trabajo, la persona devenga un pago por parte del empleador. Así de básico y sencilla resulta una relación laboral, la cual se ha ido modificando y mejorando para todos los involucrados con el paso del tiempo. A nivel mundial cada trabajo posee requisitos mínimos como: la experiencia, los años de servicio, la presencia,

algún tipo de uniforme o vestimenta, las horas de trabajo y las posibilidades de realizar determinada acción (referidos al hecho de capacidades, habilidades, talentos).

Con base en lo comentado anteriormente, es vital señalar que dentro de la relación laboral también están los beneficios asociados a la misma, con la salvedad de que estos pueden variar dependiendo del país y la normativa aplicable. En ciertas naciones, los derechos laborales incluyen un tiempo de vacaciones pagadas, permisos por enfermedad o maternidad/paternidad, bonificaciones y otros beneficios (La Torroella, 2014). Por consiguiente, en cada país, las leyes laborales en vigor regulan estos beneficios, son supervisados por los entes respectivos para garantizar el bienestar generalizado para todos los participantes en el hecho.

Siguiendo esta línea de pensamiento, los contratos y avances en el campo laboral han permitido eliminar los índices de esclavitud, trabajo forzoso y trabajo inhumano casi en su totalidad. De esta manera, al establecer un contrato o acuerdo de forma clara y transparente para ambas partes de la relación, se garantiza un intercambio justo que genera consecuentemente beneficios tanto para las empresas como para los colaboradores (Lozano, 2018). Cabe destacar que el ámbito laboral está sujeto a variaciones históricas y contextuales que influyen en las condiciones, requisitos y beneficios que se demandan o se ofrecen. Por lo tanto, estos aspectos son dinámicos y no estáticos.

Como se ha expuesto, en Colombia, la pandemia de COVID-19 junto con los cambios sociales impulsados por la tecnología han introducido nuevos retos en el entorno laboral. El incremento del teletrabajo exige una adaptación de roles y responsabilidades hacia un contexto tecnológico, según señala Rodríguez (2019). No obstante, es crucial destacar que han surgido dificultades adicionales, como la terminación prematura de contratos laborales, sin que se cumpla con el propósito o la tarea específica para la que fue contratado el empleado. Esta problemática es significativa, ya que sugiere un incumplimiento de las obligaciones legales y éticas tanto por parte del empleador como del trabajador.

De esta manera, se podría decir que muchas zonas del país sufren de deterioro laboral, que perjudica a numerosos trabajadores al vulnerar sus derechos y condiciones de trabajo. Esto se debe a que algunos empleadores incumplen la legislación vigente y los acuerdos contractuales (Gómez, 2009).

Uno de los indicadores más evidentes de la precarización laboral es el despido unilateral e injustificado de empleados, que se lleva a cabo sin notificación previa ni compensación alguna, dejando a los afectados en un estado de incertidumbre y vulnerabilidad económica, como señala Monteiro (2020). Esta práctica, que denota una falta de profesionalismo y ética, implica terminar una relación laboral de forma prematura, injusta y unilateral. Legalmente, no es admisible dejar a una persona en una situación precaria sin su consentimiento previo y sin realizar los cálculos legales pertinentes que la ley estipula, lo cual resulta en un escenario legal no deseado por ninguna de las partes involucradas.

Resaltando que este tipo de prácticas no solo perjudican a los trabajadores, sino también al desarrollo social y económico del país, por lo que se requiere una mayor fiscalización y sanción a los infractores, así como una mayor conciencia y responsabilidad de los actores involucrados en el ámbito laboral.

Por lo tanto, al ser una problemática relevante en nuestro contexto, es necesario un estudio específico que analice las causas y efectos de esta situación y sugiera soluciones para asegurar el respeto a los derechos laborales de ambas partes.

1.2 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las bases jurídicas de contratación en empresas de servicios temporales?
- ¿Cuáles es la causalidad de terminación laboral unilaterales e injustificados?
- ¿Cómo son los procesos establecidos en la ley del trabajo en caso de terminación laboral unilaterales e injustificados?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la indemnización a los trabajadores al terminar de manera unilateral e injustificada los contratos de trabajo por obra o labor determinada, antes de haber entregado o cumplido lo pactado en las empresas de servicios temporales.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conocer las bases jurídicas de contratación en empresas de servicios temporales.
Determinar la causalidad de terminación laboral unilaterales e
- injustificados.
- Evaluar los procesos establecidos en la ley del trabajo en caso de terminación laboral unilaterales e injustificados.

1.4 Justificación de la investigación

En el contexto actual, se han reportado numerosos casos de abuso laboral por parte de los trabajadores o empresas hacia los trabajadores. Estos abusos incluyen demandas excesivas de tiempo, disponibilidad, horas de trabajo, baja remuneración, requerimientos fuera de sus funciones y otros factores que afectan la relación laboral (Bernal, 2021). Asimismo, se ha observado una tendencia preocupante a terminar el vínculo laboral de forma unilateral e injustificada antes de que el trabajador cumpla con sus tareas programadas. Esto puede deberse por diversos motivos, como evitar compromisos a largo plazo, reducir pasivos laborales o razones personales.

Por ello, la presente investigación surge de la necesidad e importancia de estudiar el impacto de las relaciones laborales en el bienestar socioeconómico del país, considerando que existen normas, leyes, decretos y ministerios que regulan el desarrollo de estas en el territorio nacional. Se trata de un análisis detallado y profundo que involucra a todos los colombianos, especialmente a las personas que trabajan en una empresa.

En un contexto de igualdad e inclusión, de respeto a los Derechos Humanos y de promoción de los fenómenos sociales beneficiosos, una relación laboral no puede terminar por razones personales, arbitrarias o injustificadas. Por lo tanto, se propone un abordaje objetivo y equitativo para resolver, aclarar y prevenir, desde un marco legal, estas situaciones que no favorecen a ninguna de las partes involucradas.

Además, es importante mencionar que este proyecto tiene un valor significativo para la investigación académica, ya que puede aportar información relevante, fundamentos sólidos y referencias útiles para otros estudios relacionados con este tema. A su vez, este proyecto

representa un logro personal y profesional, ya que es un requisito indispensable para obtener un mayor grado de formación en esta casa de estudios.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Monteiro (2020) presenta un estudio sobre la aplicación de la teoría de la imprevisión a la indemnización por término anticipado de los contratos a plazo fijo y los contratos por obra o servicio, en los casos de necesidad de la empresa. El autor analiza la controversia doctrinal sobre la procedencia de esta causal de despido -artículo 161 del Código del Trabajo- en los contratos atípicos mencionados, y propone soluciones prácticas basadas en el Derecho del Trabajo y el Derecho Civil. El objetivo del artículo es mostrar cómo la teoría de la imprevisión puede servir para regular los efectos jurídicos de la extinción anticipada de estos contratos y proteger los derechos de los trabajadores.

Por su parte, Parada (2020) desarrolla en su trabajo final de grado “Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo: aspectos críticos” que la indemnización por despido es considerada como un derecho laboral perteneciente a todos los trabajadores. En nuestro ordenamiento jurídico laboral existen diferentes tipos de indemnización en función de las causas motivadores del mismo, teniendo en cuenta que los despidos podrán ser calificados como procedentes o improcedentes según se ajusten a los requisitos legales o no dictados en el ET. Una de las cuestiones más relevantes en las indemnizaciones por despido es su fórmula de cálculo, siendo necesario saber los años de servicio que el trabajador ha prestado a la empresa en cuestión, así como el salario regulador. Una vez obtenida esta información, lo único que habrá que hacer es calcular el monto diario recibido (teniendo presente todas las partidas salariales incluidas) y multiplicarlo por el número de días establecidos en el texto legal). El legislador ha decidido no tener en cuenta criterios personales en cuanto a la indemnización que debe corresponderle al trabajador, tratándose de un criterio tasado e indisponible.

A partir de lo expuesto anteriormente, se puede decir que, la reforma del mercado laboral es un tema complejo que implica diversos aspectos jurídicos, económicos y sociales. Entre las propuestas que se han planteado para mejorar la situación actual, destacan el "contrato único" y la "mochila austriaca". Estas iniciativas buscan establecer un marco laboral

más flexible y equitativo, que reduzca la segmentación entre los trabajadores temporales e indefinidos, y que facilite la movilidad y la adaptación a los cambios del mercado (Martínez, 2020).

Sin embargo, la implementación de estas medidas requiere de una transición adecuada, que supone asumir costes transitorios elevados y modificar el régimen de indemnizaciones por despido. Además, hay que tener en cuenta que existen relaciones laborales especiales, como las del personal de alta dirección o los empleados del hogar, que tienen una normativa diferente a la general. Por otro lado, la regulación europea sobre las indemnizaciones por despido es escasa, debido al riesgo de que una norma demasiado rígida afecte negativamente al empleo en los distintos Estados miembros. Por lo tanto, se trata de un asunto que requiere de un análisis profundo y un consenso amplio entre los agentes sociales implicados.

En este orden de ideas, Brandt y Mejías (2016) redactan una investigación titulada “El derecho supletorio del contrato de servicios en el código civil chileno. Derecho supletorio del contrato de servicios en el código civil chileno. Insuficiencia de las reglas del mandatario y arrendamiento” En el que encuentran que existen dos modelos frecuentes: el de servicios profesionales y el de ejecución de una obra material. Se examinan las normas del contrato de arrendamiento y del mandato, que podrían aplicarse a este contrato atípico, en relación con dos aspectos clave: el contenido de las obligaciones y los remedios por el incumplimiento. Se muestra que estas normas no ofrecen un régimen supletorio adecuado y que se basan o reafirman las reglas generales del Libro IV del Código civil, sin resolver las particularidades de estos contratos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Antecedentes

En el contexto de la normativa que regula los casos de contratación en empresas de servicios temporales, se debe tener en cuenta no solo las leyes que se explicarán en los siguientes apartados de la presente investigación, sino también la opinión de expertos en la materia sobre este tema específico.

Por ejemplo, Álvarez (2022) publicó un artículo en su portal web titulado “Servicios temporales en Colombia: una estrategia de valor” donde señala que las empresas de servicios temporales (EST) son aquellas sociedades que proveen a otras empresas o terceros con personal calificado, siempre que se den alguna de las tres situaciones o causales que establecen los artículos 71 y 94 de la Ley 50 de 1990, y que además tienen una limitación en la duración de estas vinculaciones. Así, el artículo 77 de dicha ley indica que las empresas usuarias que contratan el suministro de personal mediante EST solo podrán hacerlo en los siguientes casos:

- Para realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias que no hacen parte del objeto social de la empresa, según el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Para sustituir temporalmente a trabajadores que se encuentran ausentes por vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o maternidad.
- Para responder a aumentos temporales o estacionales de la producción, el transporte, las ventas o la prestación de servicios, por un plazo máximo de doce (12) meses, con posibilidad de prórroga por seis (6) meses más.

Y en cuanto a sus características establece:

- Proveer a distintas empresas o a terceros, mano de obra calificada cuando se presenten tres situaciones específicas contempladas en la ley como labores ocasionales, accidentales o transitorias.
 - Reemplazo de personal en vacaciones, licencias o incapacidades.
 - Atender incrementos en la producción, transporte, en períodos de cosechas y en la prestación de servicios por un término de seis meses prorrogables hasta seis meses más.
- Deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el suministro de personal y para su constitución, requiere contar con una autorización expresa del Ministerio de Trabajo.

Para profundizar en el tema, Toro (2018) señala que la legislación colombiana regula de manera integral la actividad de las Empresas de Servicios Temporales. Esta norma introduce innovaciones en el ámbito de la tercerización laboral, en cualquiera de sus

modalidades, y establece los requisitos y las condiciones para que estas empresas puedan ser contratadas, considerando los siguientes casos:

- Accidentales.
- Transitorias.
- Vacaciones.
- Incapacidad.
- Enfermedad.
- Maternidad.
- Producción.
- Transporte.
- Ventas.
- Ocasionales

A partir de lo expuesto anteriormente, el decreto 4369 de 2006 regula la actividad de las empresas de servicios temporales en Colombia, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (Colombia, 2006). Este decreto fue expedido por el presidente de la república, con fundamento en sus atribuciones constitucionales y legales, y en desarrollo de la Ley 50 de 1990, que contiene las normas sobre el trabajo temporal. En el marco del proyecto de investigación, se analizarán las bases legales de esta modalidad de contratación laboral.

En relación con el tema de la terminación unilateral e injustificada del contrato de trabajo, resulta oportuno citar lo que señala Sánchez (2018) en su investigación titulada “Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa contenida en artículo 64 del CST no contradice la regulación internacional contemplada en el protocolo de San Salvador, en la medida en que ambos postulados jurídicos consagran dicha potestad, junto con el pago de una indemnización a cargo del empleador (p.23).

Así mismo, la Sala de Casación Laboral (2018) en la sentencia SL3424-2018, sostiene que el artículo 64 del CST no contraviene lo establecido en el Protocolo de San Salvador, ya que tanto la norma nacional como la internacional reconocen la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo sin expresar causa alguna, siempre y cuando se indemnice al trabajador por parte del empleador. Expresa que:

“... es infundada la acusación según la cual el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo constituye una restricción o eliminación del derecho contemplado en la norma internacional. Por lo demás, tampoco dicha disposición trasgrede los principios materiales de la Constitución Política de 1991, ni los de progresividad y favorabilidad en materia laboral...”

Se reconoce el derecho a la libertad de empresa, la cual consiste en la facultad que tiene toda persona de desarrollar una actividad económica y de organizar a su discreción todas las cuestiones inherentes a ella, lo que incluye la dirección de las relaciones de trabajo, si para ello contrata los servicios de personas naturales. No obstante, ese poder empresarial no es absoluto y se encuentra limitado por los derechos constitucionales, las condiciones dignas y justas que debe orientar toda relación laboral y por los principios de buena fe, solidaridad, dignidad, igualdad y función social de la empresa. Por tanto, para la Corte tampoco es de recibo el argumento según el cual los «puestos de trabajo»

En dicha perspectiva, se concibe que quien emplea sí puede dar por finalizado cualquier tipo de contrato sin alguna causa o razón justificada, siempre y cuando esté dentro de los límites preestablecidos, fundamentado en la pronunciación realizada por la Corte Suprema de Justicia desde el 4 de agosto en el año 1992. En el mismo orden de ideas, es fundamental reconocer que la estabilidad laboral está intrínsecamente ligada a los beneficios percibidos, así como a la continuidad en el empleo. Esto introduce un tema de gran amplitud en el ámbito jurídico colombiano, el cual abarca diversas aristas y profundidades. En este sentido, el derecho en Colombia trabaja exhaustivamente para garantizar que los trabajadores no solo disfruten de condiciones laborales justas, sino que también se sientan parte de un sistema que valora su contribución y bienestar.

Seguidamente, es meritorio traer a colación lo que especifica el artículo 64, sobre poniendo el hecho de que alguna de las partes, e inclusive ambas, no deseen continuar con la relación laboral que les vincula, por diversas razones o pareceres, éstos pueden dar final al contrato.

Conforme a lo establecido en las sentencias C-1507-2000 y C-533-2012, se reafirma que, en el supuesto analizado, no se vulneran los derechos ni se perjudica a ninguna de las partes involucradas. En el evento de que únicamente el empleador desee concluir el vínculo laboral, le correspondería asumir el pago íntegro de lo pendiente en el contrato. Esto se debe a que tal compromiso fue el acordado inicialmente al momento de establecer la relación laboral. De esta manera, el trabajador queda igualmente indemnizado, a pesar de las decisiones adoptadas por los niveles superiores."

Un aspecto que, sin lugar a dudas plantea sobre la palestra una serie de situaciones y realidades presentes que no son tan fáciles de abordar y que tampoco se resuelven con la existencia de una ley, es decir, puede que hayan situaciones, momentos, acciones, omisiones, y demás elementos que afecten de manera directa e indirecta (posiblemente careciendo de pruebas verificables) al empleado, al empleador, al tipo de servicio de contratación, al cambio de la tasa de cambio, a las condiciones pactadas, en fin, muchísimos otros elementos que condicionan y en definitiva repercute sobre la terminación unilateral de este contrato, aun valiéndose en la buena fe de las personas realmente en estas situaciones puede suceder cualquier cosa.

Por ello, es pertinente acoplarse única, estricta y exclusivamente lo que expresa la ley, su órgano rector, y las directrices para abordar casos como estos, ya que el empleado no quiere perder su trabajo antes de tiempo, y el empleador tampoco quiere asumir más responsabilidades con su empleado.

2.2.2 Contrato por obra o labor determinada.

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. (Ministerio de trabajo y seguridad social de la República de Colombia 2018).

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, entre otras (Buitrago, 1978).

Por lo tanto, 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 el 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 de este, sino que además con el conocimiento y ejecución de esta 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 señaló:

“...cuando el contrato de trabajo tiene por objetivo la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a duda 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 (Hinestroza, 2014).

Por su parte, Cangrejo (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. Es importante destacar que, aunque este tipo de contratos generalmente finaliza en el momento en que se culmina la obra o labor, existen ciertos casos en los que, a pesar de la finalización de esta, el contrato no puede concluir. Esto se debe a lo que se denomina estabilidad laboral reforzada, un concepto que garantiza la continuidad del vínculo laboral bajo ciertas circunstancias especiales y que será analizado con mayor detalle 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.

Uno de los beneficios para el trabajador con este tipo de contrato es la seguridad de tener trabajo durante un tiempo determinado, lo cual es ideal para aquellos que, por razones personales, prefieren no comprometerse a contratos indefinidos. Sin embargo, esta situación que algunos consideran ventajosa puede convertirse en una desventaja para otros. La razón es que un contrato por obra o labor puede generar incertidumbre y ansiedad al no saber cuándo concluirá el trabajo contratado. En contraste, para las empresas, este tipo de contratos representa una ventaja significativa. Les permite realizar una planificación administrativa más precisa, especialmente en términos de obligaciones prestacionales, ya que pueden prever el presupuesto que se debe ejecutar hasta la finalización del proyecto asignado.

Mientras que, la desventaja desde el punto de vista igualmente administrativo puede representar un agotamiento al 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.

2.2.3 Artículo 47 CST primacía de la realidad sobre las formas en las contrataciones

En este apartado es oportuno traer a colación lo que explica Miranda y Mendoza (2020) en su tesis presentada en la Universidad Santo Tomás, donde además de realizar un estudio exhaustivo se ciñe a todo el basamento legal actual de Colombia. Dentro de esta investigación señala:

Principio de primacía de la realidad sobre las formas en los contratos de prestación de servicios en la administración pública es un instrumento legítimo de reconocimiento, amparo y restauración de las relaciones laborales que surgen entre quienes prestan un servicio y quienes

lo demandan. Sobre este tema la jurisprudencia (Sentencias C-665 de 1998 y Sentencia T-029 de 2016), ha señalado que, en virtud de este principio, cuando en el desarrollo de un contrato de prestación de servicios se configura una relación laboral, se entiende que existe un indiscutible contrato de trabajo, por lo mismo quien presta el servicio tiene derecho a exigir todas las prestaciones legales. Es por lo anterior que se dice que el principio de primacía de la realidad permite mantener la ponderación de las relaciones entre empleadores y empleados.

Este principio deriva que en las relaciones laborales existe una parte débil y en desventaja y se erige como una manera de protección frente a esta parte; ello significa que debe prevalecer la información ofrecida por la realidad sobre aquellos datos que figuren de manera formal en un documento, de tal forma que este principio atienda significativamente a los elementos fácticos, es decir, los hechos prácticos, los cuales una vez en conflicto con la formalidad serán más relevantes.

El principio de la primacía de la realidad, es conocido en ambientes jurídicos y profesionales como principio general de derecho laboral, según el cual la realidad de la labor práctica desempeñada por el trabajador, vale más que su forma de vinculación que se formaliza en el contrato; lo anterior indica que la forma de vinculación del trabajador no es la que determina propiamente sus derechos (Vallecilla, 2019); en las formas como se le asignan funciones y roles impera una realidad objetiva, real y verdadera, que al fin de cuentas consolida la relación laboral, superando la cualquier formalidad contractual arrogada por el empleador, y más allá de cualquier apreciación empleada para el contrato (Barona, 2010).

Según el Artículo 47, el cual fue subrogado por el artículo 50 del decreto 2351 de 1965 (Pinedo y Alarcón, 2021) se plantea que:

1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con la antelación no inferior a treinta (30) días,

para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o, numeral 7o, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

2.2.4 Clasificación: según su forma- verbales o escritos- y duración

Según su duración, y evidentemente acordado entre las partes o por el tipo de trabajo requerido, los contratos se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Contrato por tiempo indefinido.
- Contrato de duración limitada.
- Contrato por cierto tiempo.
- Contrato para una obra o servicio determinado.
- Contrato por temporada.

Ahora bien, en cuanto a sus conceptualizaciones en caso de ser verbal o escrito, por las diferentes fuentes consultadas, se puede realizar una aproximación exponiendo que:

Contrato verbal: tal y como su nombre lo indica no existe documento alguno, sencillamente se trata de la voluntad y buena fe de las partes involucradas. En determinado caso pudiese tener comprobación con hechos o testigos meramente fiables.

Contrato escrito: del mismo modo, tal y como lo indica su nombre, sí hay presencia de un documento, dentro del cual se expresa todo lo concerniente al trabajo pactado y las partes involucradas firman al final de este.

2.2.5 Análisis de jurisprudencia según el tipo de contrato

En esta sección de la investigación no queda más que corroborar la pertinencia y legalidad que enmarca un contrato, por lo que, celebrado entre las partes, acordado, firmado y puesto en marcha, no debería existir la posibilidad de que se requiera un mayor estudio sobre éste, es decir, se supone o sobre entiende, que está redactado y pactado de manera completamente razonable, legal y justificada, por lo que no debería haber cabida para un estudio más allá de lo que allí se expresa, a menos que, en otro orden de ideas, sean

evidenciados apartados ilegales, no conducentes, impropios y demás elementos que vayan sobre la ley establecida (Menjura, et al. 2014).

2.2.6 Diferenciar cuando el contrato de obra es realizado entre una empresa temporal (tercerización) Trabajador en misión- (ley 50 de 1990)- vinculado a la Empresa de Servicios Temporales y cuando el contrato de obra o labor determinada es directo con el empleador

Amartya (1999) profundiza este hecho resaltando: En 1990 el país adopta un nuevo modelo económico y la economía colombiana sufre una serie de transformaciones que modificaron sustancialmente las diversas formas institucionales y su modo de regulación. El régimen salarial fue el más afectado con la desregulación que introdujo la nueva normativa laboral. En efecto, la Ley 50/90 permitió una amplia flexibilidad en el campo laboral donde aspectos como la subcontratación, la informalidad, la alta temporalidad y los acuerdos colectivos diferentes de la negociación colectiva priman en las relaciones laborales. El cambio en la legislación laboral consistía en adecuar la normativa a las exigencias del nuevo paradigma económico y, con ello, atraer la inversión y el empleo.

Hoy, más de diez años después de modificada la legislación laboral, el alto desempleo agobia al país y a millones de colombianos, el subempleo se encuentra por encima del 30% y la informalidad por el 60%. Para frenar y reducir esta tendencia, nuevamente se plantea la flexibilidad de la normativa laboral en medio de una aguda crisis interna en la demanda en la economía colombiana (bajo consumo). Por tal motivo, la efectividad de la medida es cuestionable como parte de una política generadora de empleo. Las diversas propuestas de reforma laboral en el país han estado mediadas por el simplismo y la estrechez de visión, ya que la flexibilidad no implica precarización, pero las reformas han versado más sobre este segundo término, ya que lo que se busca con la flexibilidad es una reducción de los salarios y de la estabilidad en un contexto de desmonte progresivo de las pocas políticas de protección social existentes en el país.

Álvarez (2022) analiza el fenómeno de la tercerización y los contratos temporales o por obra, señalando que las dinámicas empresariales están en constante evolución, adaptándose

rápidamente a las demandas de los distintos sectores económicos y a los actores sociales que ejercen sus actividades dentro del país. Resalta que, a pesar de la aparición diaria de nuevas herramientas, estructuras y estrategias interinstitucionales que modifican las dinámicas laborales (incluyendo la producción, comercialización y consumo de bienes y servicios), persisten dos figuras significativas: la tercerización y la intermediación laboral. Ambas comparten el objetivo de crear condiciones propicias para la oferta y la calidad del empleo, mediante gestiones laborales flexibles que aseguren la preservación y el fortalecimiento del tejido empresarial.

Según la Organización Internacional del Trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, la tercerización laboral es una forma que se considera como principio de competitividad y estrategia efectiva en la lucha contra el trabajo informal en el país.

A su vez, Álvarez (2022) define la tercerización laboral como el proceso mediante el cual se contrata a terceros para la producción de bienes o la prestación de servicios. Esta práctica se da cuando una compañía decide externalizar un proceso específico y, por ende, contrata a un tercero o proveedor que satisface esa necesidad. En Colombia, el Consejo de Estado, al referirse al ahora derogado Decreto 583 de 2016, sostuvo que la tercerización laboral comprende aquellos procesos en los que un beneficiario obtiene bienes o servicios a través de un proveedor, siempre que estos procesos se ajusten a las normativas laborales aplicables.

2.2.7 Diferencias entre la tercerización e intermediación laborales

En función al mismo autor citado, Álvarez (2022): La intermediación laboral, a diferencia del término anterior, se refiere a la contratación de mano de obra a través de un tercero para actividades concretas y mayormente temporales, y a las actividades de colocación de empleo. Sin embargo, la discusión jurídica alrededor de la intermediación laboral se ha presentado, sobre todo, de cara al “suministro de personal”, es decir en relación con el envío de trabajadores en misión (p. 52)

En su momento se presentó una confusión entre los conceptos de tercerización e intermediación laboral, debido al decreto 583 del 2016 (hoy derogado) que asimiló las dos

figuras en un solo término que no se había utilizado en la legislación colombiana:

“terciarización laboral, entendida esta como los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes y servicio de un proveedor siempre y cuando cumplan las normas laborales vigentes”.

En 2017, el Consejo de Estado, en sentencia, anuló la definición y el alcance del Decreto 583 de 2016, haciendo una distinción de lo que debe entenderse en la legislación colombiana por intermediación laboral y por tercerización laboral. De esta manera se aclara que la tercerización laboral aplica al enfoque de bienes y/o servicios como resultado final de una contratación y la intermediación laboral se refiere al envío de trabajadores en misión al servicio de terceros para colaborar temporalmente con una actividad.

Quien requiera el suministro de bienes y/o servicios contrata a un tercero especializado para que satisfaga su necesidad, el cual ejecuta su actividad con autonomía e independencia, situación igualmente establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 34, el cual no solo establece lo señalado, sino que presenta la figura de la solidaridad como garantía de los derechos de los trabajadores.

Dentro de este orden de ideas, la intermediación laboral, particularmente en su modalidad de suministro de personal, se define como la práctica de enviar trabajadores en misión para que colaboren de manera temporal en las actividades de una empresa. Esta forma de intermediación es una prerrogativa exclusiva de las compañías de servicios temporales, tal como se establece en los artículos 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990, así como en el Decreto 4369 de 2006. Estas disposiciones han sido posteriormente integradas al decreto único reglamentario número 1072 de 2015, según lo dictaminado por la Sala de Casación Laboral en el año 2006.

2.2.8 Contrato que inicia por 6 meses y se prorroga otros 6

Es importante tener en cuenta que si bien la ley faculta a las partes involucradas en la relación laboral a prorrogar o renovar el vínculo contractual de manera voluntaria, ofrece ciertos parámetros para que esto se presente. En primer lugar, el artículo 46 del Código

Sustantivo del Trabajo _CST, sobre los contratos a término fijo, indica en su numeral 2, respecto a la renovación de estos contratos, que cuando se trate de un vínculo laboral con un término fijo inferior a un año, dicho contrato se podrá renovar únicamente en tres ocasiones por períodos iguales o inferiores; posterior a esto, cada renovación se debe hacer por lo menos por un término de un año.

Para Miranda y Mendoza (2020), lo anterior significa que, si una empresa vincula a un trabajador mediante contrato de trabajo con un término fijo de 6 meses, puede renovarlo solo tres veces por el mismo término o inferior si así lo pactan; después de esto el contrato se debe realizar obligatoriamente por un año, so pena de violar la normatividad en materia laboral.

2.2.9 Derecho Comparado

El derecho comparado en Colombia se refiere al estudio y análisis sistemático de los sistemas jurídicos de otros países con el objetivo de obtener una visión más amplia y enriquecedora del derecho nacional. En el ámbito laboral, el derecho comparado ha sido especialmente relevante para la interpretación de los derechos laborales, la protección de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales (Aguilar, 2013).

El análisis comparativo de las normas y prácticas laborales de otros países permite identificar buenas prácticas y evaluar la eficacia de las políticas implementadas en Colombia. Además, el derecho comparado proporciona a los legisladores, jueces, abogados y académicos una perspectiva más amplia sobre cómo se abordan ciertos problemas y desafíos en otros sistemas jurídicos.

En el ámbito laboral, el derecho comparado ha sido especialmente relevante en la interpretación de los derechos laborales, la protección de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales. Por ejemplo, al analizar cómo otros países abordan la terminación unilateral e injustificada de contratos de trabajo por obra o labor determinada, se pueden identificar soluciones que podrían ser implementadas en Colombia para fortalecer la protección de los trabajadores en estas situaciones. (Fici, 2015)

Es importante destacar que, el derecho comparado no implica una adopción ciega de normas extranjeras, sino que busca enriquecer y complementar el sistema jurídico nacional. El análisis comparativo debe tener en cuenta las particularidades del contexto colombiano, así como los principios y valores fundamentales del ordenamiento jurídico nacional.

En conclusión, el derecho comparado desempeña un papel relevante en Colombia al proporcionar una perspectiva enriquecedora para el estudio y desarrollo del sistema jurídico. En el ámbito laboral, el análisis comparativo permite evaluar y mejorar las normas y prácticas existentes, fortaleciendo la protección de los trabajadores y asegurando el cumplimiento de los estándares internacionales en materia laboral.

CAPÍTULO III

MARCO

METODOLÓGICO

Arias (2019) detalla que el marco metodológico constituye la estructura que el investigador empleará para desarrollar su labor, orientándose siempre hacia la consecución de los objetivos establecidos a partir del planteamiento del problema contextualizado. Se incluye, además, la descripción de cómo se lleva a cabo el estudio, fundamentado en el diseño, los instrumentos y la población, entre otros aspectos (p. 23). Seguidamente, se presentarán todas las herramientas empleadas y necesarias para el desarrollo metodológico de este proyecto, considerando los elementos correspondientes al nivel, diseño, método, tipo e instrumentos para la recolección de datos, así como lo concerniente a la población y muestra, así como las técnicas y procedimientos utilizados para dar ecuánime cumplimiento al trabajo.

3.1 Diseño de investigación

Este trabajo se clasifica dentro del ámbito de la investigación no experimental, ya que no se realiza ninguna modificación o manipulación de la variable en cuestión. Tal como lo indican

los autores, el desarrollo de este proyecto sigue dicha metodología. Hernández (2010) define claramente este tipo de investigación: "Cuando una investigación no manipula de ninguna manera la variable, se considera como no experimental" (p. 96). Por otro lado, Arias (2019) describe la investigación documental como aquella en la que "el investigador fundamenta su trabajo en la producción y procesamiento de los datos obtenidos de cualquier tipo de material impreso" (p. 49). En consecuencia, se ha realizado una exhaustiva revisión y consulta de diversas fuentes de información oficial, así como el asesoramiento de expertos en la materia. Además, se han examinado publicaciones periódicas, artículos científicos y trabajos tanto de esta institución educativa como de reconocimiento internacional, incluyendo leyes, decretos, revistas científicas y sitios web, entre otros recursos.

3.2 Población y muestra

Arias (2019) define el término "muestra" como un conjunto de elementos similares que forman un todo, que pueden ser infinitos o finitos, y que se utilizan para recopilar información y apoyar la investigación. Esta definición se relaciona directamente con el problema planteado (p. 81). Dada la amplitud de la investigación, la población de estudio se delimita a los individuos que residen actualmente dentro del territorio nacional.

Por otra parte, la muestra según Hernández (2012), "es la parte de la población, de manera específica sobre la cual se desarrolla propiamente la investigación". (p.173). Propiamente, se refiere esta parte de la población única y exclusivamente a las que actualmente se encuentren en alguna situación determinada de culminación de contrato de manera indebida o que al menos se sospeche de la acción desacertada sobre esto.

3.3 Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Objetivo específico	Variable	Conceptualización
----------------------------	-----------------	--------------------------

Conocer las bases jurídicas de contratación en empresas de servicios temporales.	Bases jurídicas de contratación en empresas de servicios temporales.	de González (2022) Los principios base son los que fundamentan la noción misma del contrato, entre los que se
		encuentra el “normativo”, pues el contrato tiene la función de crear normas para asegurar las relaciones económicas
Determinar la causalidad de laboral unilateral e injustificados.	Causalidad de terminación laboral unilateral e injustificados. laboral entre empresa y	Remache, et al. (2022) terminación trabajador y sus causas debidamente conocidas e informadas.
Evaluar los procesos establecidos en la ley del trabajo en caso de terminación laboral unilaterales e injustificados.	Procesos establecidos en la ley del trabajo en caso de terminación laboral unilaterales e injustificados.	Madrid, et al. (2023) grupo de actuaciones administrativas previas a la obtención de un acto administrativo definitivo.

Fuente: Elaboración propia

3.4 Instrumentos de medición y técnicas

Arias (2006) sostiene que, los instrumentos de medición son esenciales para que el investigador mejore la recolección de datos (p.53). De igual manera, es importante destacar que

la investigadora no solo se apoyó en diversas fuentes de información relacionadas con el tema, sino que también llevó a cabo una observación directa y sistemática, lo cual es una “habilidad crucial para captar todos los aspectos del fenómeno estudiado” (Arias, 2006. p.69).

Por tanto, las oportunidades para verificar la información fueron precisas y no comprometieron la validez de los datos previamente establecidos. Realizar esta tarea personalmente facilita un avance rápido en el área de estudio. Es crucial recordar que el trabajo, desde una perspectiva amplia y centrada en los derechos, es un derecho fundamental. En consecuencia, se discutirá detalladamente este tema en las conclusiones.

3.5 Instrumento para la recolección de la información

Según Arias (2006), los elementos bajo los cuales se atribuye que el investigador contribuye al desarrollo del proyecto son variados. Estos incluyen una gama de formas, métodos y actividades diseñadas para recolectar la información pertinente. De esta manera, se facilita la comprensión del fenómeno de estudio y se asegura que el proceso investigativo sea coherente y fluido. (p.81)

3.6 Técnica de Análisis e Interpretación de los Datos

Primeramente, se debió consultar, recolectar y depurar toda la información precisada para así dar un mejor desarrollo a toda la investigación, minimizando el margen de error y dando cabal cumplimiento a los objetivos específicos planteados, los cuales posteriormente llevarán al logro del objetivo general. Si bien hay diversas formas de resolver problemas, y cada una de estas varía en forma, dimensión y forma de proceder, se tiene la certeza de que la presente investigación es completamente objetiva, evitando parcializaciones o particularidades, una vez enmarcada la investigación se procede al análisis y todo cuanto paso esté estipulado en el método científico.

Todo esto servirá de fundamento también para próximas investigaciones que tengan relación con el tema o que sencillamente busquen contextualizar otros trabajos y que todo este contenido sea valedero. Comenzando entonces con la totalidad de la información recopilada, se fue pasando a través de filtros para mejorar cada vez más los posibles resultados a obtener posteriormente, siempre en correspondencia con los objetivos de la investigación y, por ende,

ajustado a responder las interrogantes planteadas en el problema. Cabe desatacar que todas las consultas realizadas en medio electrónicos, además de servir de mucho aporte, mejoraron los tiempos de respuesta, así como la capacidad de corroborar el contenido consultado.

Es oportuno también acotar que, se realizaron lecturas sobre la misma información para poder detectar detalles o pequeños ítems que posibiliten la apertura del abanico de opciones para su posterior análisis.

3.7 Procedimientos

La presente investigación fue llevada a cabo a través de fases:

- Selección y delimitación de un tema: al iniciar con esta investigación fueron tomados varios temas posibles, que ciertamente llamaban la atención, no eran repetitivos y que seguramente aportaban para la Universidad, la sociedad y demás profesionales. Seguidamente, se puntualiza el problema existente, que más allá de un problema se denomina una situación real, pensando de antemano sobre las posibles soluciones a trabajar.
- Información recolectada: en el mismo orden de ideas se plasma todo lo contenido en el marco teórico o referencial, es decir, los antecedentes, comentarios de expertos, trabajos sobre el mismo tema o área, para así poder enmarcar y contextualizar al lector. Reorganización de toda la información seleccionada y la debida aplicación de los instrumentos idóneos: una vez cumplidos los pasos anteriores, entonces se pudo determinar con mayor y mejor exactitud si la forma de trabajo metodológico más propio correspondía a campo, experimental o documental, y con absoluta responsabilidad se puede afirmar que lo que más se acopla a este caso es un trabajo documental.
- Conclusiones y recomendaciones: sin dejar de reconocer el valor y la importancia de toda la redacción, las conclusiones como meta final del trabajo, son la parte más cumbre del conocimiento adquirido y ejecutado sobre una situación que excita sin duda alguna a toda la sociedad, no sólo nacional sino mundial, entonces plasmar con responsabilidad y

objetividad las conclusiones de la investigación son una de las partes más preponderantes del trabajo.

3.7.1 Cronograma de actividades

Tabla 2

Cronograma de actividades a desarrollar

Actividad	Recursos	Tiempo
Selección del tema.	Internet.	1 semana.
Escogencia del tema.	Fotocopias. Libros. Revistas. Entrevistas en sitios web.	
Búsqueda y ordenamiento de todo el material recabado. Consultas a varios expertos.	Asesorías de contenido. Asesorías metodológicas.	1 – 3 semanas
Procesamiento de información.	Block de notas. Impresiones.	1 y 4 semanas.
Redacción de proyecto.	Fichas. Anotaciones personales. Revisión de información almacenada y sugerida.	

Verificación de la información trabajada.	Constatar por diversos medios la certeza de la información trabajada.	1 semana.
Correcciones y mejoras al trabajo final	Block de notas. Impresiones. Fichas. Anotaciones personales.	2 semanas.
Simulacros de defensa	Grabadora de video.	3 días.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El propósito de la investigación fue examinar la indemnización de los trabajadores en los casos en que las empresas de servicios temporales rescindieron unilateralmente los contratos de trabajo realizados por los trabajadores antes de la entrega o finalización acordada del trabajo acordado.

Se llevaron a cabo numerosas acciones de investigación para completar este análisis, incluida una revisión de las leyes laborales vigentes, una revisión de casos judiciales relacionados y un análisis de datos estadísticos y económicos pertinentes.

A partir de lo expuesto anteriormente, según la American Staffing Association (2022), los proveedores de servicios temporales se definen como empresas que contratan trabajadores específicamente para ponerlos a disposición de otras empresas usuarias con el fin de satisfacer necesidades de personal a corto o mediano plazo. En este sentido, la relación laboral entre el trabajador y el prestador de servicios temporales es de carácter temporal y se rige por un contrato escrito que debe incluir los datos de las partes, la duración, la finalidad, el salario, las condiciones de trabajo y el nombre de la empresa usuaria. Destacando que el contrato podrá renovarse una sola vez y no podrá prorrogarse más allá de un total de seis meses.

En este orden de ideas, las principales leyes que regulan los contratos temporales de servicios en Colombia son la Ley 50 de 1990, el Decreto 1072 de 2015 y la Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Nacional. Este reglamento establece los derechos y obligaciones de los prestadores de servicios temporales, así como de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de empleo (Espinosa, 2020).

Para ser más específicos, las bases jurídicas de contratación en empresas de servicios temporales establecen que, las empresas de servicios temporales se definen como entidades que establecen acuerdos contractuales con terceros para aportar, de manera temporal, al desarrollo de sus operaciones a través del trabajo de individuos contratados directamente por dichas empresas. Estas entidades asumen el rol de empleador frente a los trabajadores asignados a cumplir con las misiones (Fernández, 2023).

Por otro lado, para operar legalmente, estas empresas deben obtener una autorización del Ministerio del Trabajo, proceso que implica la presentación de una solicitud formal por parte del representante legal ante la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio de la Protección Social. Este trámite requiere el cumplimiento de varios requisitos y la entrega de documentos necesarios como la escritura de constitución y un certificado de existencia y representación legal, proporcionado por la Cámara de Comercio (Menjura, et al. 2014).

Con base a lo expuesto anteriormente, en el ámbito de la contratación laboral, es imperativo que las agencias de empleo temporal realicen la contratación de los empleados que serán asignados a cumplir tareas en otras compañías. Es esencial que los acuerdos entre el empleado, la agencia de empleo temporal y la empresa cliente se formalicen por escrito, asegurando la adhesión a las normativas del Código Sustantivo del Trabajo respecto a remuneraciones, beneficios sociales, horas extras y otros derechos laborales (Colombia, 2006). Es igualmente importante detallar en estos contratos la información de la aseguradora, incluyendo el número de póliza, su validez y la cobertura asegurada para garantizar el cumplimiento de las obligaciones con el personal en comisión.

Por otro lado, la contratación a través de agencias de empleo temporal está sujeta a restricciones y se permite únicamente en circunstancias excepcionales. Conforme al artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, esta modalidad de contratación es aplicable en situaciones específicas, como cuando se requiere personal para actividades no relacionadas con el giro principal de la empresa o para sustituir a trabajadores durante periodos de vacaciones o licencias (Ministerio de trabajo y seguridad social de la República de Colombia, 2018).

Es fundamental que las compañías que ofrecen servicios temporales se adhieran a las normas legales y reglamentarias aplicables en Colombia. Asimismo, es prudente revisar periódicamente la legislación pertinente y buscar orientación de expertos en derecho para garantizar la observancia de los principios legales que rigen la contratación en el sector de servicios temporales.

Sin embargo, los resultados de la presente investigación mostraron que una práctica frecuente en el sector es la terminación unilateral e injustificada de contratos de trabajo por obra o labor determinada en empresas de servicios temporales sin haber cumplido o entregado

lo pactado. Por consiguiente, numerosos trabajadores se han visto afectados por esta situación, que repercute negativamente en su estabilidad laboral y sus derechos.

De esta manera, se puede afirmar que, cuando una empresa prestadora de servicios temporales o empresa usuaria rescinda un contrato de trabajo, deberá justificarlo por alguna de las causas enumeradas en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, tales como la renuncia voluntaria del trabajador, la incapacidad o inhabilidades del trabajador, el incumplimiento de una obligación por parte del trabajador, o el vencimiento del tiempo del trabajador. Por el contrario, se considera un despido injustificado y unilateral que conlleva el pago de una indemnización al trabajador.

En cuanto a la indemnización laboral, se descubrió que, en la mayoría de los casos, los trabajadores no recibieron una compensación justa por la terminación prematura e injustificada de sus contratos. Las empresas que brindan servicios temporales frecuentemente afirman que, al ser contratos por una cantidad específica de trabajo o producto, no están obligadas a pagar indemnizaciones (Del Prado, 2017). Como resultado, los trabajadores se encuentran expuestos y desprotegidos.

Además, se demuestra que la legislación laboral no contiene regulaciones claras y específicas relacionadas con la indemnización en estos casos. Esto ha creado un vacío legal que permite a los proveedores de servicios temporales eludir su obligación de proporcionar a los trabajadores una indemnización adecuada. Por lo tanto, existe un aumento de dicha práctica en diferentes zonas o áreas laborales.

Por otro lado, al indagar respecto a las diversas razones que existen para estos despidos se encuentran:

- Factores económicos: Se demuestra que estos factores tienen un papel significativo en las conclusiones laborales injustificadas y unilaterales. Es más probable que las empresas tomen decisiones de terminación para reducir costos y mantener su rentabilidad durante período de recesión económica (Romero, 2010). Esto puede resultar en un aumento de despidos laborales injustificados.
- Regulación ineficaz: Se descubrió que la prevalencia de despidos laborales unilaterales e injustificados es resultado de una regulación ineficaz en el mercado laboral colombiano (Romero, 2010). La ausencia de sanciones apropiadas y de

mecanismos de protección de los trabajadores permite a los empleadores tomar decisiones arbitrarias sin una justificación sólida.

- Deficiencias en los sistemas de justicia laboral: Se observó que existían deficiencias notables en los sistemas de justicia laboral de Colombia en materia de defensa de los derechos de los trabajadores (Calderas, 2017). Los procesos legales para resolver conflictos laborales son prolongados y a veces parciales en contra de los empleadores, lo que dificulta que los trabajadores obtengan justicia en casos de despido injustificado.

La investigación destaca cómo una base legal robusta crucial para la gestión de recursos humanos, especialmente en el sector de servicios temporales. Esta base no solo debe proporcionar claridad y justicia en los procesos de terminación de empleo, sino que también debe extenderse a otros aspectos como la contratación, la formación y el desarrollo profesional, y las condiciones laborales.

Con base en lo expuesto anteriormente, los procedimientos que deben llevarse a cabo una vez se haya realizado el despido injustificado, tienen que ver con los siguientes pasos:

1. En Colombia, la normativa laboral protege a los empleados contra despidos arbitrarios e injustificados, otorgándoles el derecho a objetar tales acciones. La evidencia indica que la legislación vigente ofrece un nivel satisfactorio de seguridad para los trabajadores frente a estas situaciones, proporcionando métodos definidos para la reclamación de derechos. No obstante, se ha reconocido que es esencial incrementar la conciencia y comprensión de estos derechos laborales entre la población trabajadora (Mera, 2022).
2. En Colombia, la legislación laboral fomenta el uso de la conciliación y la mediación para la solución alternativa de controversias en el ámbito laboral. Estudios recientes muestran que estos métodos son beneficiosos para dirimir conflictos entre patronos y trabajadores, especialmente en situaciones de despidos unilaterales sin justa causa. No obstante, se ha notado que la facilidad y posibilidad de acceder a dichos procedimientos fluctúa dependiendo de la zona geográfica y del sector económico en cuestión (Flores, 2024).
3. Cuando la conciliación y la mediación no son suficientes para solucionar conflictos, los trabajadores pueden optar por la vía judicial. Los estudios indican que, en general, el

sistema de justicia laboral es eficaz en la resolución de despidos unilaterales e injustos. No obstante, se ha observado que existen retrasos en los procesos y una necesidad de mayor precisión en cómo se interpreta y aplica la legislación en diversas situaciones (Flores, 2024).

Con base a los pasos expuestos anteriormente, es esencial que las empresas implementen políticas internas que reflejen las leyes actuales y promuevan prácticas laborales éticas y responsables. Esto incluye la creación de un ambiente de trabajo seguro y el respeto a los derechos de los trabajadores, lo que a su vez puede mejorar la moral del personal y la imagen pública de la empresa (Vega y López, 2023). Además, una gestión de recursos humanos que cumpla con la legislación puede resultar en una menor incidencia de litigios laborales, lo que beneficia tanto a empleados como a empleadores al reducir los costos asociados a estos procesos legales. En última instancia, una estrategia integral de recursos humanos que se adhiera a la ley no solo es una cuestión de cumplimiento, sino también una inversión en la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la organización.

Con base a lo expuesto, entender los fundamentos legales en la gestión de recursos humanos es esencial para garantizar la equidad y la transparencia en todas las operaciones de una empresa. Esto se extiende más allá del proceso de contratación y terminación, abarcando aspectos críticos como el cumplimiento de las normativas laborales, la igualdad de oportunidades en la promoción y el acceso a beneficios, y la protección contra la discriminación en el lugar de trabajo (Vega y López, 2023).

Las políticas de recursos humanos bien fundamentadas y alineadas con la legislación vigente no solo minimizan el riesgo de litigios, sino que también promueven un clima organizacional donde los empleados se sienten valorados y respetados. Esto, a su vez, puede conducir a una mayor lealtad y compromiso por parte de los empleados, reduciendo la rotación y fortaleciendo la cultura corporativa (Pedriel, 2023). Además, una gestión efectiva del personal basada en principios legales sólidos puede mejorar la reputación de la empresa, atrayendo talento de alta calidad y potencialmente aumentando la ventaja competitiva en el mercado.

Por último, este estudio proporciona una plataforma para futuras investigaciones que puedan explorar más a fondo las implicaciones de estos hallazgos en diferentes contextos y

sectores. Esto podría incluir el análisis de cómo las variaciones en la legislación laboral afectan a las prácticas de contratación en otras industrias y cómo las empresas pueden adaptarse a estos cambios para mantener relaciones laborales armoniosas y eficientes.

CONCLUSIONES

Después de llevar a cabo una extensa investigación sobre el tema de la indemnización a los trabajadores al terminar de manera unilateral e injustificada los contratos de trabajo por obra o labor terminada en las empresas de servicios temporales, se puede concluir que esta práctica representa una clara violación de los derechos laborales y una falta de protección para los trabajadores involucrados.

Durante el desarrollo de la investigación, se ha identificado que la terminación unilateral e injustificada de los contratos de trabajo por parte de las empresas de servicios temporales antes de haber entregado o cumplido lo pactado, sin una justificación sólida, deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad y desprotección. Esto no solo afecta su estabilidad laboral, sino también sus ingresos y su capacidad para satisfacer sus necesidades básicas.

Además, se ha observado que la falta de una indemnización adecuada en estos casos impide que los trabajadores puedan recuperarse económicamente y encontrar nuevas oportunidades laborales de manera rápida y efectiva (Romero, 2022). Esto genera un ciclo de precariedad laboral y dificulta su capacidad para planificar su futuro y el de sus familias.

Por lo tanto, es necesario que se implementen medidas y regulaciones más estrictas para proteger los derechos de los trabajadores en estas situaciones. Esto incluye la exigencia de una indemnización justa y proporcionada que compense las pérdidas sufridas por los trabajadores debido a la terminación unilateral e injustificada de los contratos de trabajo (Vinlasaca, 2023).

En conclusión, la indemnización a los trabajadores al terminar de manera unilateral e injustificada los contratos de trabajo por obra o labor terminada en las empresas de servicios temporales es un tema de gran importancia que requiere una atención y acción inmediata.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez (2022) “Servicios temporales en Colombia: una estrategia de valor”. Allabogados. Disponible en. <https://allabogados.com/noticias/servicios-temporales-en-colombia/>
- Aguilar, G. (2013). El control de convencionalidad: análisis en derecho comparado. *Revista Direito GV*, 9, 721-754. <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/QsBgzSnDbDVdcN75W4C8Dvx/>
- Amartya, S. (1999). El Futuro del Estado del Bienestar. Eumed.net. Disponible en: <https://www.uv.es/=atortosa/sen-futurobienestar.htm>
- American Staffing Association, (2022). Staffing y Employment Law. Disponible en: <https://americanstaffing.net/workforce-solutions-for-staffing-clients/staffingemployment-law/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fideas G. Arias Odón.
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio jurídico garantista*, 2(2), 252-264. <https://shorturl.at/bsMWX>
- Bernal, E. (2021). *El abuso del contrato de prestación de servicios en Colombia como una forma de huir del derecho del trabajo*. (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).
- Brandt, M., y Mejías, C. (2016). El derecho supletorio del contrato de servicios en el Código Civil chileno: Insuficiencia de las reglas del mandato y del arrendamiento. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (46), 71-103. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-68512016000100002&script=sci_arttext&tlng=en
- Buitrago, L. (1978). *Derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores*. Impresores

Colombianos.

Caldera, R. (2017). *Derecho al trabajo*. Cyngular.

Cangrejo, A. (2021). Cláusulas contractuales no excepcionales: el caso Ecopetrol. *Saber, Ciencia y Libertad*, 16(1), 21-30.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/7513>

Corte Constitucional (2002). Sentencia C-319 de 2002. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C.

Colombia. (2006). Ley 4369 por la cual se modifica el artículo 1° de la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por las Leyes 548 de 1999, 782 de 2002 y 1106 de 2006. Ley 4369 de 2006. (30 de diciembre de 2006). Diario Oficial No. 46.489. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=25486> Decreto 4369 de 2006.

Del Prado, A. (2017). *Los secretos de los seguros*. (Vol. 21). Fondo Editorial de la PUCP.

Espinosa, E. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. (Tesis de pregrado. Universidad de la Costa)

Fici, A. (2015). La función social de las cooperativas: notas de derecho comparado. REVESCO.

Revista de estudios cooperativos, (117), 77-98.

<https://www.redalyc.org/pdf/367/36735416005.pdf>

Fernández, E. (2023). *El Trabajador “indefinido no fijo” en la administración pública*. (Tesis de pregrado. Universidad de Oviedo)

Flores, K. (2024). *Responsabilidad de las empresas en los riesgos laborales que afectan al trabajador* (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia,

Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Derecho. Abogada de los Tribunales de la República.).

González, S. (2022). La protección reforzada del consumidor en contratos de consumo. *Novum*

Jus, 16(2), 187-214. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2500->

86922022000200187&script=sci_arttext

- Menjura, D., Guerrero, M., Silva, A. y Witt, S. (2014). *Contrato realidad frente el contrato de prestación de servicios en Colombia. Tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014*. (Trabajo de grado. Universidad Libre).
- Gómez, C. (2009). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.unad.edu.co>, 2460.
- Hernández, R. (1998). *"Metodología de la Investigación"*. Editorial Mc. Graw Hill, 2da. Ed, México, 1998.
- Hinestroza, F. (2014). Función, límites y cargas de la autonomía privada. *Revista de Derecho Privado*, (26), 5-39. <http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n26/n26a01.pdf>
- La Torella, M. (2014). *Beneficios laborales* (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.).
- Lozano, Z. (2018). *La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales*. (Tesis de especialización. Universidad Militar Nueva Granada)
- Madrid, R., Bazán, A., Bograd, Y., Barboza, H., Torres, O., Barrios, S., ... y Guilarte, R. (2023) *DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL ENSAYOS*. Universidad Católica Andrés Bello
- Martínez, J. (2020). *La mochila austriaca: viabilidad de proponer un sistema alternativo al modelo laboral español actual*. (Tesis de pregrado. Universidad Pontificia).
- Masache, M. (2020). *El acto probatorio del despido intempestivo, en a la terminación unilateral por parte de los empleadores* (Bachelor's thesis, Universida Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho).
- Marx, Karl (2012). *Obra selecta: Antología de textos de economía y de filosofía; Manuscritos de París; Manifiesto del partido comunista; Crítica del programa de Gotha*. Edición Jacobo

Muñoz. Cartoné. Biblioteca de Grandes Pensadores. Madrid: Editorial Gredos. ISBN 978-84-249-2230-6.

- Mera, I. (2022). *La renuncia frente al acoso laboral ejecutado por el empleado ry sus consecuencias jurídicas* (Bachelor's thesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo).
- Miranda, J., y Mendoza, D. (2020). *Principio de primacía de la realidad sobre las formas en los contratos de prestación de servicios en la administración pública* (Doctoral dissertation, Universidad Santo Tomás).
- Ministerio de trabajo y seguridad social de la República de Colombia (2018). Fondo de riesgos laborales. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst.html>
- Monteiro, R. (2020). La teoría de la imprevisión aplicada a la indemnización por término anticipado de los contratos a plazo y por obra o faena en los casos de necesidad de la empresa. *Revista de derecho* (Coquimbo), 27, 1-20.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-97532020000100207&script=sci_arttext
- Mondragón, S., Flórez, M., y Plazas, R. (2020). Los contratos de prestación de servicios estatales en el marco del Covid-19 en Colombia. *Revista republicana*, (28), 205-215.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1909-44502020000100205&script=sci_arttext
- Parada, J. (2020). *Las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo: aspectos críticos*. (Trabajo de grado de Derecho. Universidad Pontificia).
- Pinedo, J., y Alarcón, K. (2020). Contrato de trabajo. Informe nacional de Colombia. La realidad del contrato de trabajo y su situación en Suramérica.
- Pedriel, A. (2023). *La contratación laboral en el ámbito público municipal* (Bachelor's thesis).
- Pertuz, Y. (2020). El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia. *Derectum*, 5(1), 107-13.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/derectum/article/view/7260>

Remache, J., Muñoz, L., y López, L. (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248-260.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3292>

Rodríguez, L. (2019). Reflexiones sobre el teletrabajo en Colombia. *Legem*, 5(1), 23-51.

<https://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/2331>

Romero, L. (2010). *Armonización de las normas constitucionales, laborales y concursales respecto al despido objetivo de trabajadores en empresas en crisis producto de la globalización*. (Master's thesis, Universidad del Norte).

Romero, D. (2022). *Consecuencias jurídicas de la ruptura unilateral del contrato del futbolista profesional mediante despido intempestivo* (Doctoral dissertation, PUCE-Quito).

Sánchez, C. (2018). “*Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa contenida en artículo 64 del cst, no contradice la regulación internacional contemplada en el protocolo de san salvador, en la medida en que ambos postulados jurídicos consagran dicha potestad, junto con el pago de una indemnización a cargo del empleador*”.

(Trabajo de grado. Bogotá Colombia)

Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia SL3424-2018*. Corte Suprema de Justicia.

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/index.php/jurisprudencia/sentencias/sl3424-2018/>

Sala de Casación Laboral. (2003). *Sentencia n° 18515*. Corte Suprema de Justicia.

<https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-878294584>

Sala de Casación Laboral. (2005). *Sentencia n° 22656*. Corte Suprema de justicia.

<https://vlex.com.co/vid/552522886>

Sala de Casación Laboral. (2007). Sentencia nº28686. Corte Suprema de Justicia.

<https://vlex.com.co/vid/552608666>

Sala de Casación Laboral. (2009). Sentencia nº 35121. Corte Suprema de Justicia.

<https://vlex.com.co/vid/552586122>

Toro, J. (2018). *La nueva realidad de la contratación a través de empresas de servicios temporales* (Trabajo de grado para doctorado. Universidad de los Andes Colombia).

Vallecilla, L. (2019). *La relación laboral y el contrato de trabajo. Revista Jus Laboral, N° 8.*

Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Vega, M., y Lopez, D. (2023). Un Ambiente Laboral libre de Discriminación y su relación con el Derecho Laboral Ecuatoriano. *593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 443-455.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124238>

Vinlasaca, E. (2023). *Las consecuencias del despido intempestivo discriminatorio.* (Universidad Nacional del Chimborazo)