

## **Trascendencia de la garantía al derecho al trabajo digno en el marco del contrato por obra o labor en Colombia: vulneraciones existentes en su aplicación<sup>1</sup>**

**Sandra Liliana Muriel Acevedo.**<sup>2</sup>

**Manuela Restrepo Espinosa.**<sup>3</sup>

### **Resumen**

En el sistema laboral colombiano, emerge una paradoja fundamental. Su raíz: la convivencia entre un marco constitucional que, por un lado, es notablemente protector, y, por otro, la extendida aplicación de ciertas figuras contractuales. Estas últimas, en la vida diaria del trabajo, se tornan en verdaderos catalizadores de precarización e inestabilidad. Por ello, el presente escrito se propuso, como objetivo, análisis de la forma del contrato por obra o labor desde su marco normativo afecta el derecho del trabajo digno en Colombia. Se fundamentó, específicamente, en un análisis documental que abarcó legislación pertinente, posturas doctrinales especializadas y un vasto acervo de jurisprudencia; esta última, tanto del ámbito nacional como internacional. Los resultados obtenidos revelan un hecho significativo: el derecho al trabajo digno no es, en absoluto, un concepto estático. Es, por el contrario, un principio jurídico vivo, cuyo contenido ha sido progresivamente delineado por la jurisprudencia, la cual, a su vez, ha combatido la discriminación y afianzado la eficacia de las condiciones justas. Como conclusión central, se constata que la legislación actual resulta insuficiente para salvaguardar íntegramente el trabajo digno. Se observa, asimismo,

<sup>1</sup> Monografía para optar por el título de abogadas. Asesora metodológica: Elvigia Cardona Zuleta. Asesor temático: Juan Felipe Ochoa Mafla. 2025.

<sup>2</sup> Tecnóloga en sistematización de datos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Correo electrónico: sandra.murielac@amigo.edu.co.

<sup>3</sup> Licenciada en filosofía de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico: manuela.restrepoes@amigo.edu.co

una marcada asimetría: el ímpetu progresista del activismo judicial choca con una perceptible inacción legislativa.

**Palabras clave:** Trabajo Digno, Contrato por Obra, Jurisprudencia, Derechos Fundamentales, Colombia.

### **Abstract**

In the Colombian labor system, a fundamental paradox emerges. Its root: the coexistence of a constitutional framework that, on the one hand, is notably protective, and, on the other, the widespread application of certain contractual arrangements. The latter, in daily working life, become true catalysts for precariousness and instability. Therefore, this paper aimed, as its objective, to analyze how the contract for work or labor affects the right to decent work in Colombia from its regulatory framework. It was specifically based on a documentary analysis that encompassed pertinent legislation, specialized doctrinal positions, and a vast body of jurisprudence, the latter at both the national and international levels. The results obtained reveal a significant fact: the right to decent work is by no means a static concept. On the contrary, it is a living legal principle, the content of which has been progressively outlined by jurisprudence, which, in turn, has combated discrimination and strengthened the effectiveness of fair conditions. The central conclusion is that current legislation is insufficient to fully safeguard decent work. A marked asymmetry is also observed: the progressive drive of judicial activism clashes with a perceptible legislative inaction.

**Keywords:** Decent Work, Contract for Work, Jurisprudence, Fundamental Rights, Colombia.

## Introducción

Existe una tensión fundamental, un punto de discusión relevante en el derecho social de nuestros tiempos. Se trata de cómo conciliar las demandas de un mercado laboral que busca cada vez más flexibilidad, con la obligación que la Constitución impone: la de resguardar la dignidad de cada trabajador. Se vive en un escenario globalizado que privilegia la capacidad de adaptarse y la eficiencia en todo. En este marco, los sistemas legales se encuentran ante un verdadero reto: ¿cómo se pueden proteger esos derechos fundamentales de las personas sin que esto represente un obstáculo para el dinamismo económico? Colombia, por supuesto, no es ajena a esta situación. Su Constitución Política de 1991, que se caracteriza por ser garantista, establece de manera clara en su artículo 25 que el trabajo es, sin duda, un derecho, y que debe llevarse a cabo en "condiciones dignas y justas". Sin embargo, y aquí está el detalle, esta gran promesa que se encuentra en la Constitución convive con ciertos tipos de contratos. En la práctica, estos han terminado funcionando como mecanismos que conducen a la precarización y a la inestabilidad laboral.

La presente investigación, precisamente, se enfoca en la figura que mejor ilustra esta paradoja: el contrato de trabajo que se celebra por una obra o labor específica. Aunque es de naturaleza de uso extendido en distintos sectores de la economía del país, se mueve en un terreno donde la normativa no es del todo explícita dentro del Código Sustantivo del Trabajo. Su naturaleza "atípica" —es decir, que su regulación no es exhaustiva ni detallada— ha facilitado que su aplicación sea flexible en exceso y, con bastante frecuencia, abusiva. Esto se ve especialmente cuando entran en juego los esquemas de intermediación laboral, que hacen que la responsabilidad que debería tener el empleador se vuelva menos clara, incluso se diluya. Por lo tanto, el problema central que este estudio busca resolver no es si este contrato es ilegal, no se trata de eso. Más bien, la cuestión es analizar su legitimidad y cuáles son las consecuencias prácticas que se derivan de su confrontación con los principios constitucionales. La cantidad de litigios que persisten, sumada a las críticas que constantemente hacen los expertos del derecho y la jurisprudencia, ponen en evidencia la urgencia de llevar a cabo un análisis crítico y a fondo sobre esta modalidad contractual.

Este documento, defiende la idea de que el contrato que se celebra por obra o labor, por cómo está diseñado legalmente y por la forma en que se aplica en la práctica en el mercado de Colombia, opera como un mecanismo de manera estructural, hace el trabajo más precario. Además, se opone de forma constante al principio de estabilidad laboral, un elemento que es fundamental dentro del derecho a tener un trabajo que sea digno. Para poder apoyar esta tesis, la investigación se planteó una pregunta central, que es la siguiente: ¿Como la forma del contrato por obra o labor desde su marco normativo afecta el derecho del trabajo digno en Colombia?

Para buscar una respuesta a esa pregunta, se definieron tres objetivos específicos, que se detallan a continuación. En primer lugar, se analiza la doctrina y la jurisprudencia sobre el concepto de "trabajo digno" y qué condiciones debe tener en el sistema legal colombiano. En segundo lugar, se identifica las características tanto legales como prácticas del contrato por obra o labor. Y, en tercer lugar, se compara el caso de Colombia con otras formas de contrato que son similares en otros países de América Latina establecidos por lo que han dictaminado los tribunales internacionales de derechos humanos.

Para poder alcanzar los objetivos que ya mencionados, se utilizó una metodología de investigación que es de tipo cualitativo, específicamente sociojurídico; la cual, se basó en un análisis de documentos. Así, se revisaron de forma crítica varias fuentes. Entre ellas, se encuentra la legislación laboral, que son las leyes sobre el trabajo; la doctrina; y principales sentencias entre: Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y también la Corte Europea de Derechos Humanos.

## Metodología

Este estudio se basa en un enfoque cualitativo y se clasifica como de tipo sociojurídico. La elección del enfoque es relevante porque lo que busca es entender a fondo un fenómeno. Esto se logra a partir de datos que son descriptivos; por ejemplo, se toman en cuenta los discursos que provienen de la teoría, las opiniones de los expertos (lo que se conoce como doctrina) y las normas que están escritas. Por otro lado, la característica de ser sociojurídico

se define por cómo se analizan las leyes y las decisiones que toman los jueces dentro de un contexto social específico. Se examina, en este sentido, de qué manera la figura del contrato por obra o labor realmente impacta las condiciones para un trabajo digno aquí en Colombia. El alcance de la investigación, cabe decir, es tanto teórico como explicativo. Esto significa que no se limita simplemente a describir la problemática, más bien, se busca generar una crítica que esté bien fundamentada, y además, comprender las causas y los efectos de este fenómeno por medio del análisis de una variedad de fuentes.

El método principal que se empleó aquí es el análisis documental. Este se complementa con una comparación, o lo que se llama un ejercicio de derecho comparado. Para llevar a cabo todo esto, se revisaron, como se ha mencionado, tres tipos de fuentes que son consideradas primordiales. Primero, se estudió la jurisprudencia, es decir, las decisiones de las altas cortes de Colombia, como la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia; a esto se suma lo que han dicho tribunales internacionales, por ejemplo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). En segundo lugar, se tuvo en cuenta la doctrina, que son las opiniones de autores expertos en derecho laboral. Y, por último, se incluyeron las teorías y los principios que vienen de otras áreas del conocimiento, como la filosofía y la antropología, que son útiles porque enriquecen la forma en que se analiza todo el tema.

El proceso para recolectar y luego analizar toda la información empezó con lo que se denomina una fase de rastreo y selección. Durante este tiempo, lo que se hizo fue identificar y recopilar todos los documentos que eran relevantes para el estudio. Para el caso específico de las sentencias —es decir, las decisiones de los jueces—, se establecieron algunos criterios claros para buscarlas. Esto incluyó, por ejemplo, definir un periodo de tiempo determinado, usar palabras clave específicas (como "contrato obra o labor", "trabajo digno" y "derechos fundamentales"), y asegurarse de que los fallos tuvieran una relación directa con lo que estaba investigando. De hecho, se excluyeron aquellas decisiones que no trataban a fondo el asunto principal. En cuanto a la doctrina, que son las opiniones de los juristas, se eligieron los textos que más veces han sido citados y que son los más representativos dentro del debate académico.

Después de esta primera parte, se pasó a la fase de sistematización. Aquí, la herramienta principal que se utilizó fue una matriz de análisis documental. Este instrumento fue

fundamental para organizar toda la información que se había extraído de los documentos. Lo que se hizo fue clasificar los diferentes argumentos que se encontraban, las reglas jurídicas, cuáles principios habían sido vulnerados y las diversas posturas teóricas.

Por otro lado y antes de la interpretación final, se usaron ciertas herramientas tecnológicas que constituyen un gran apoyo para mejorar y perfeccionar la labor investigativa, y es la inteligencia artificial; en éste caso se usó la proporcionada por Google, Gemini, para el mejoramiento del estilo de redacción de los pies de página, pues se considera que, con una buena lectura de los mismos, será posible una mejor contextualización del párrafo en cuestión; es por ello que se utilizaron ciertos prompts, los cuales incluían: “Por favor corrige ésta redacción y aplica las correcciones a las que haya lugar:(presentación del párrafo original), así mismo se utilizó la misma inteligencia artificial para la corrección de errores en cuanto al estilo de redacción de las referencias bibliográficas, pues al encontrarse diferentes tipos de fuentes, es posible que se presenten situaciones de confusión que impidan una correcta identificación. Para éste caso, el prompt más frecuentado fue: “¿Podrías ayudarme a revisar si esta lista de referencias bibliograficas esta bien? de acuerdo con los lineamientos sugeridos por APA 2025”

Finalmente, ya en el último paso, se procedió a interpretar todo el contenido que se había organizado. Para validar los hallazgos que se obtuvieron, se empleó una triangulación de fuentes. Esto significó contrastar las conclusiones que venían de la jurisprudencia, es decir, lo que decían los jueces; las de la doctrina, o sea, la opinión de los expertos; y también las decisiones que se habían tomado a nivel internacional. Todo esto se hizo para asegurar que la comprensión del problema fuera sólida y abarcara todos los puntos importantes.

## Resultados

### Los derechos humanos, un debate y una tarea inacabada en el contexto global

La discusión en torno al concepto de "derechos"<sup>4</sup> es una de las más constantes en el ámbito del derecho internacional, referido en un sentido amplio: esto incluye tanto los derechos humanos, que son universales, como también los derechos más específicos de ciertos grupos; por ejemplo, en mujeres, niños o los trabajadores. Para que sea posible analizar las violaciones que ocurren en contextos como el laboral, resulta esencial, en primer lugar, entender cuál es la naturaleza. Esta cuestión, de hecho, sigue impulsando el desarrollo de ideas nuevas en los debates económicos, sociales y culturales que se dan en todo el mundo.

Algunos autores, como Borowski (2003), plantean que el verdadero problema no está tanto en definir un derecho, sino más bien en saber cómo diferenciar en qué contexto o ámbito se aplica. Borowski(2003) propone una distinción que es clave: por un lado, habla de los derechos humanos, que para él son derechos morales de carácter universal y cuyo propósito es satisfacer necesidades que son fundamentales.

Por otro lado, diferencia los derechos fundamentales, que serían aquellos que ya están establecidos en pactos y convenios internacionales. La efectividad de estos últimos, hay que decirlo, depende de que cada Estado los ratifique y, además, los aplique. Esta dependencia directa del Estado para su reconocimiento y el desconocimiento que a veces existe sobre esos tratados internacionales, abriendo la puerta para que haya impunidad. En contraste con esta postura, otros autores, como Barbosa (2005), consideran que esa categorización tan estricta es innecesaria. En su lugar, este autor propone usar un término más general, el de "derechos civiles", para referirse así a todas esas garantías que, en esencia, provienen de la naturaleza misma del ser humano.

---

<sup>4</sup> En el contexto de este documento, el término "derechos" se utiliza en un sentido amplio para incluir no solo los derechos humanos universales (como los de la Declaración Universal de 1948), sino también los derechos específicos de grupos vulnerables como niños, mujeres y trabajadores, que han sido reconocidos progresivamente en el derecho internacional.

Al observar el ámbito institucional, se constata que organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU)<sup>5</sup>, de manera consciente, deciden evadir el debate semántico. ¿Su propósito? Definir los derechos humanos desde una perspectiva profundamente integradora. Conforme a lo que la ONU misma sostiene, estos derechos se configuran como facultades inherentes a cada ser humano, sin distinción de ningún tipo. Es más, se les reconoce por su carácter interrelacionado, interdependiente y, lo que es importante, totalmente indivisible. Esta visión particular que la organización promueve, destaca un principio clave: no se trata de derechos negociables, tampoco son relativos. Son, en realidad, un estándar de alcance global, una pauta que, indefectiblemente, cada Estado tiene el deber de garantizar.

Por su parte, el derecho internacional, articulado a través de tratados y variadas fuentes, dicta con claridad la obligación gubernamental: impulsar y salvaguardar activamente tales libertades. En consonancia directa con esta labor, existen organizaciones como el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)<sup>6</sup> y Amnistía Internacional, quienes se dedican a la defensa y promoción de los derechos humanos en su amplio espectro. Sumado a ello, se identifican colectivos cuya especificidad es notoria. Por ejemplo, cabe mencionar al Solidarity Center y también a la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWF). La actividad central de estas últimas se enfoca en algo doble: en primer lugar, visibilizar las condiciones y, en segundo, proteger los derechos de los trabajadores, sobre todo en aquellos contextos que exhiben una marcada precariedad laboral.

### **Fijación de los Derechos Humanos en la Constitución de 1991**

---

<sup>5</sup> Categoricalmente, es posible determinar que la tesis general que envuelve el significado de los derechos, es que los mismos, no son negociables ni relativos, sino que configuran un estándar global que deben ser defendidos por todos los Estados para garantizar la dignidad y libertad de todos los seres humanos, sin discriminación.

<sup>6</sup> El análisis se basa en los informes periódicos del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) sobre el estado de los derechos humanos en Colombia, con especial énfasis en las recomendaciones y alertas sobre casos de desaparición forzada.

En Colombia, la protección de los derechos no es un tema menor; está, de hecho, sólidamente apoyada por un vasto conjunto de tratados internacionales debidamente ratificados. La Constitución Política de 1991, por su parte, se establece como el punto fundamental, el corazón mismo de todas estas garantías, y claramente posiciona al Estado en el rol de principal guardián de las mismas. Sin embargo, para que los derechos dejen de ser meras palabras en un documento y, en cambio, cobren vida en la realidad, se necesitan ciertos mecanismos. Son estos los que permiten tanto interpretarlos como aplicarlos efectivamente. Es justo en esta labor donde la jurisprudencia asume un papel que resulta clave. Las sentencias que dictan los jueces no se limitan solo a solucionar un caso específico. Va más allá: contribuyen a una comprensión de los derechos que es dinámica y, además, fortalecen la visión que el país tiene sobre su propia legislación.

Ahora bien, cuando se trata de esta tarea, la hermenéutica jurídica destaca como la herramienta teórica por excelencia. Tal como lo explica Acosta (2012)<sup>7</sup>, esta disciplina — que se enriquece notablemente con aportes de la filosofía— brinda a los juristas la capacidad de interpretar las leyes desde una mirada que es verdaderamente integral. Permite comprender, por ejemplo, que sin la existencia misma de los derechos, los procesos judiciales perderían todo su sentido. La esencia de cualquier litigio, su verdadera razón de ser, no es otra que el reclamo de un derecho que se siente vulnerado. Así las cosas, la hermenéutica proporciona a los jueces los marcos de referencia indispensables; los cuales, les permiten reflexionar a fondo sobre los principios constitucionales y, en última instancia, asegurar que la protección brindada sea más efectiva.

En el amplio espectro del estudio jurídico, cobra una relevancia particular lo que se ha conceptualizado como la hermenéutica jurídica feminista. Su auténtico valor no estriba en prevalidar una vulneración; su profunda significación radica, más bien, en la imperiosa

---

<sup>7</sup> El mismo autor subraya que los juristas pueden recurrir a marcos hermenéuticos para orientar sus procesos de interpretación. Entre ellos se destacan la tradición y el diálogo. La tradición se refiere a que la valoración y el análisis de los legalistas no parten de teorías infundadas, sino que se nutren de la cultura, la inteligencia y la memoria. El diálogo, por su parte, es el lenguaje en sí mismo, entendido como una comprensión del mundo desde la intersubjetividad (p. 135-136).

necesidad de interpretar tanto los corpus legislativos como las narrativas judiciales. Un ejemplo elocuente de esta imperatividad se materializa en la sentencia T-344 de 2020. Mediante esta, la Corte Constitucional conmina a los operadores jurídicos a la adopción de una óptica de género. El fundamento de exhortación, se ha evidenciado con recurrencia que, en múltiples casuísticas problemáticas que conciernen a la mujer, puede subyacer, efectivamente, una dinámica de violencia de género. Ello, consecuentemente, impone, sin dilaciones, la activación de rutas de protección especializadas. Este enfoque, al final de cuentas, se erige como una oportunidad de discernimiento epistemológico trascendente: faculta la atribución de un valor intrínseco a las vivencias femeninas, propiciando con ello un enriquecimiento sustantivo en los dispositivos de fijación y salvaguarda de los derechos humanos en el ámbito colombiano.

### **Las sentencias provenientes de las altas cortes en Colombia reflejan la difusión trascendente y el reconocimiento de los derechos humanos en Colombia**

Las decisiones<sup>8</sup> emanadas de las altas cortes en Colombia, y de manera particular las proferidas por la Corte Constitucional, funcionan como un mecanismo de trascendencia indiscutible para la divulgación y el reconocimiento efectivo de los derechos humanos<sup>9</sup>. Su relevancia se manifiesta en una doble vertiente: por un lado, un carácter abstracto, ya que el control constitucional a menudo surge directamente de inquietudes sociales que no necesariamente se derivan de una norma específica; por otro lado, presentan una faceta proteccionista, lo cual se evidencia de manera clara en su consolidada función doctrinal.

---

<sup>8</sup> Las sentencias judiciales no deben verse solo como una simple comunicación, sino como un elemento que enriquece la interpretación jurídica y renueva los postulados de los temas en debate. Asimismo, el sistema jurídico colombiano se alimenta de otras correspondencias emitidas por instituciones relevantes en el país, como las circulares de las Superintendencias, cuyos análisis ofrecen posiciones jurídicas objetivas que nutren el derecho.

<sup>9</sup> Autores como Melo (2016), citado por Lancheros et al. (2022), han analizado la evolución histórica de los derechos humanos en Colombia. Según Melo, la existencia de estos derechos se debe, en gran parte, a la traducción que Antonio Nariño hizo de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, lo cual transformó la concepción de persona y ser humano en el país. Melo también señala que, durante el periodo español, los derechos de las personas eran reconocidos a través de fueros, lo que limitaba el poder del monarca.

Las resoluciones que emiten los más altos tribunales no se limitan solo a dirimir litigios puntuales; es más, a través de la hermenéutica jurídica, estas sentencias profundizan en conceptos que el ordenamiento jurídico no siempre detalla con precisión. Así, logran asimilar y asegurar la protección de los derechos que se encuentran consagrados en la Constitución de 1991.

Adicionalmente, la jurisprudencia ofrece la posibilidad de reinterpretar los hechos históricos con el fin de comprender de mejor manera el presente. Un ejemplo palmario de esto se observa en la sentencia T-1090 de 2005. En dicho fallo, a raíz de un caso de discriminación racial que tuvo lugar en un establecimiento comercial, la Corte no se conformó con resolver la tutela en cuestión. En su lugar, la Corporación presentó un exhaustivo recuento histórico que dilucidaba cómo la discriminación dirigida contra la población afrodescendiente no constituyó un fenómeno cultural originario o "endógeno"; más bien, se trataba de una realidad institucionalizada desde la época de la esclavitud, y que fue, posteriormente, perpetuada en el ámbito social. De forma similar, en resoluciones como la T-760 de 2008 y la C-453 de 2002, la Corte ha documentado el origen histórico de las luchas por los derechos de los trabajadores. El propósito ha sido el de contextualizar las vulneraciones que se presentan en la actualidad, tales como la opresión o la ausencia de garantías.

Este compromiso evidenciado por los órganos judiciales demuestra que su labor se extiende considerablemente más allá de la mera aplicación literal de la ley. La Corte Constitucional se ha consolidado como una fuente indispensable para la comprensión de la evolución de los derechos en el seno de la sociedad colombiana. Constantemente, además, invita a todos los actores sociales a dedicarse a preservarlos. Para facilitar esta tarea, la Corte ha fortalecido herramientas de aplicación sumaria. Entre ellas, la acción de tutela se destaca como el mecanismo por excelencia para la protección directa de derechos fundamentales cuando estos sufren vulneraciones o amenazas provenientes de una autoridad, tal y como quedó establecido con claridad en la sentencia C-1194 de 2001. En su conjunto, confirma que, en un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, el poder judicial invierte

esfuerzos significativos con el objetivo de asegurar que los postulados de la Carta Magna se cumplan de manera cabal.<sup>10</sup>

### **El derecho al respeto al trabajo digno en Colombia: Una propuesta de análisis**

En Colombia, la salvaguarda de los derechos encuentra un fundamento sólido en un extenso repertorio de tratados internacionales que han sido, por cierto, debidamente ratificados. La Constitución Política de 1991, por su parte, se erige como el eje principal, el corazón de estas garantías. Dicho texto, además, establece sin ambages al Estado como su custodio esencial. Con todo, para que los derechos no se queden solo en el papel y, más bien, trasciendan a la realidad práctica, se hace indispensable contar con mecanismos específicos. Estos, en efecto, posibilitan tanto su debida interpretación como su aplicación efectiva. Es, precisamente, en esta tarea donde la jurisprudencia adquiere un papel insustituible. Las decisiones que emiten los jueces de las altas cortes no se limitan meramente a resolver litigios concretos; van más allá. Mediante la hermenéutica jurídica, estas sentencias ahondan en conceptos que el ordenamiento jurídico no siempre detalla exhaustivamente. De esta forma, consiguen asimilar y proteger los derechos que ya están consagrados en la Carta Magna de 1991.

La jurisprudencia, por añadidura, facilita una reinterpretación de la historia que permite comprender de modo más profundo el presente. Un caso ilustrativo de ello lo representa la sentencia T-1090 de 2005. En este fallo particular, la Corte no solo se dedicó a resolver la acción de tutela derivada de un caso de discriminación racial en un establecimiento comercial. Por el contrario, la Corporación presentó un minucioso recuento histórico. Con él, buscaba dilucidar cómo la discriminación dirigida contra la población afrodescendiente

---

<sup>10</sup> Muchas de las leyes colombianas actuales, como el Código Penal y de Procedimiento Penal (Ley 599 de 2000), se basan directamente en los derechos consagrados en la Constitución Política de 1991. Por ejemplo, la protección del derecho a la vida (Artículo 11 de la Constitución) se refleja en el Artículo 103 del Código Penal, que castiga el delito de homicidio con una pena privativa de la libertad: "El que matare a otro, incurrirá en prisión de doscientos ocho (208) a cuatrocientos cincuenta (450) meses".

no fue un fenómeno cultural de origen endógeno, sino una realidad instituida desde los tiempos de la esclavitud y, lamentablemente, perpetuada en el tejido social. Análogamente, en decisiones como la T-760 de 2008 y la C-453 de 2002, la Corte ha documentado con detalle el origen de la lucha por los derechos de los trabajadores.

Este compromiso que exhiben los órganos judiciales evidencia que su labor supera la mera aplicación exegética de la ley. La Corte Constitucional, de hecho, se ha consolidado como una fuente indispensable para aprehender la evolución de los derechos en el entramado de la sociedad colombiana. Con regularidad, asimismo, extiende una invitación a todos los actores sociales para que contribuyan a su preservación. Para esos fines, la Corte ha consolidado herramientas de aplicación sumaria. Entre estas, la acción de tutela se perfila como el mecanismo por excelencia para la protección directa de los derechos fundamentales ante cualquier vulneración o amenaza que provenga de una autoridad. Ello quedó nítidamente establecido en la sentencia C-1194 de 2001. Todo lo anterior, en suma, reconfirma que, en un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, el poder judicial despliega esfuerzos sustantivos para asegurar que los postulados de la Carta Magna se cumplan a cabalidad.

### **Condiciones dignas y justas relacionadas por medio de sentencias surgidas de la Corte Constitucional**

La Corte Constitucional de Colombia ha jugado un papel fundamental al momento de definir el alcance preciso del derecho a un trabajo que se desarrolle en condiciones dignas y justas. En una de sus primeras aproximaciones a este tema, concretamente en la sentencia C-107 de 2002, se estableció que se hacen realidad, en un ambiente laboral que debe estar completamente libre de características que humillen o degraden al trabajador. Además, este entorno ha de respetar los principios constitucionales y, por supuesto, permitir el desarrollo equitativo de la persona que trabaja. Aunque esta definición, en principio, parece significativa, su aplicación práctica conlleva una complejidad considerable. Esto se debe a que exige a quienes detentan una posición de poder, como son los empleadores, actuar con

prudencia y respeto, sentando así las bases para la efectiva protección de todos los individuos dentro de sus contextos laborales.

Posteriormente, la misma Corte ha optado por expandir este concepto para abordar formas específicas de discriminación. Un ejemplo lo encontramos en la sentencia C-050 de 2021. En ella, se criticó abiertamente la segregación laboral motivada por razones de edad. Se reconoció entonces que la dificultad que enfrentan las personas mayores de veintiocho años para acceder a un empleo atenta directamente contra su derecho a una vida digna y a un desarrollo integral en la sociedad. De manera similar, en otro fallo, la sentencia C-038 de 2021, la Corte abordó de forma directa la discriminación de género. ¿Cómo lo hizo? Pues bien, declaró inexecutable, es decir, inconstitucional, un apartado específico del Código Sustantivo del Trabajo que antes permitía a los empleadores indicar labores que no debían ser ejecutadas por mujeres. La Corte, en esta ocasión, apoyándose en conceptos emitidos por la Defensoría del Pueblo y la Secretaría Distrital de la Mujer, determinó que dicha norma vulneraba de modo flagrante el derecho a la igualdad y, además, desconocía los mandatos ya establecidos en instrumentos internacionales como la CEDAW.

Más allá de simplemente prohibir la discriminación, la jurisprudencia ha logrado confirmar que las condiciones dignas y justas no constituyen un mero ideal axiológico. Al contrario, poseen una fuerza jurídica vinculante, lo cual las hace exigibles. La sentencia C-037 de 2017 fue particularmente enfática al señalar que estas condiciones deben estar dotadas de eficacia jurídica. Asimismo, se indicó que su garantía es una obligación que no solo recae en las autoridades públicas, sino que se extiende a todos los particulares que se encuentran inmersos en una relación laboral. De esta forma tan significativa, las decisiones de la Corte han logrado reconfigurar la relación de poder que tradicionalmente existía en el contrato de trabajo. Esto ha implicado reconocer a los trabajadores como sujetos plenos de derechos y, además, promover activamente una cultura de respeto y disciplina por parte de los empleadores.

Esta evolución en la jurisprudencia se alinea directamente con una concepción actual sobre el rol que desempeña el trabajador. Ya no se le concibe únicamente por la actividad que

realiza; ahora, se valora también por el aporte sustancial que agrega a la empresa. Visiones como la del "nuevo modelo de trabajador", propuesta por la Real Academia Europea de Doctores, describen a profesionales con una alta formación y experiencia, quienes se caracterizan por ser comprometidos y, a menudo, difíciles de reemplazar. Para este tipo de perfiles, la retribución no es solamente de índole económica, sino que también incluye el reconocimiento de su valía. No obstante, si bien este modelo refleja una dinámica laboral emergente, la protección constitucional se vuelve aún más indispensable para aquellos trabajadores que no poseen un alto nivel académico. Es, precisamente, esta población la que, al tener un mayor desconocimiento sobre la ley, resulta ser la más vulnerable ante la transgresión de sus derechos. Por ello, las garantías de un trabajo digno y justo deben aplicarse con un celo particular en aras de su protección.

### **El contrato de trabajo por obra o labor en Colombia. ¿Una amenaza al trabajo digno?**

El análisis sobre el derecho al trabajo en Colombia pone de manifiesto una tensión fundamental. Esta se da entre lo que establece el mandato constitucional y la realidad que se vive en el ámbito contractual. Aunque el "derecho al respeto al trabajo digno" constituye una construcción que emerge de la interpretación del artículo 25 de la Constitución, su esencia se ve, de hecho, desafiada por algunas figuras legales.

El marco normativo nacional, liderado por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), define en su artículo 5 lo que es el trabajo. Lo describe como "toda actividad humana libre [...] que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra". Partiendo de esta base, la ley colombiana contempla diversas formas para vincular a los trabajadores. Entre estas, destacan claramente dos: por un lado, el contrato a término indefinido, el cual no tiene una fecha de terminación preestablecida y, por ende, es el que ofrece la mayor estabilidad y acceso a prestaciones; por otro lado, está el contrato a término fijo, cuya duración máxima es de tres años y debe constar siempre por escrito. Sin embargo, es precisamente el contrato por obra o labor determinada el que da origen al debate que se presenta como el más complejo.

Desde una perspectiva histórica, la legislación laboral en Colombia no surgió como una invención aislada. Tal como lo señala Avella (s.f.), su codificación, ocurrida en la década de 1950, formó parte de un movimiento que abarcó todo el continente latinoamericano. Este proceso estuvo, a su vez, influenciado por la agitación laboral internacional que siguió a la posguerra y también por el notable crecimiento de la economía urbana e industrial dentro del país.

Se critica el contrato por obra o labor, sobre todo, por su peculiar carácter "atípico"<sup>11</sup>. Dicho término, en el contexto del derecho, alude a esos acuerdos que, si bien encuentran alguna mención en la ley, carecen de una reglamentación, sea esta especial o siquiera mínimamente detallada. Esta ausencia de una especificidad normativa – tal como lo exponen Soto (2022) y Rodríguez (s.f.)<sup>12</sup> – abre un margen considerable a la discrecionalidad; en ella radica, justamente, la esencia de su potencial precarizador. De hecho, ciertos autores, como Campos (1988), lo equiparan al concepto de "trabajo transitorio". Se trata de una forma de vinculación que, con cierta frecuencia, se distancia de las garantías plenas, esas que sí gozan los trabajadores cuyo contrato implica una estabilidad superior.

Ahora bien, una de las problemáticas más acuciantes de este contrato, sin duda, reside en su implementación usual mediante las Empresas de Servicios Temporales (EST). Desde una óptica puramente formalista, algunos autores, como Cardona (2022), defienden tal intermediación. Su argumento: las EST, como figura legal, aseguran al "trabajador en misión" un contrato válido con todas sus condiciones. No obstante, una postura de mayor criticidad – compartida por un número considerable de académicos – sugiere que este modelo apenas araña la superficie. La consecuencia primordial aquí es una marcada

---

<sup>11</sup> Es importante señalar que los contratos atípicos carecen de una regulación específica o detallada en el ordenamiento jurídico. Esto otorga una amplia discrecionalidad a las partes contratantes al momento de establecer las condiciones de su relación.

<sup>12</sup> Aunque la realidad contractual en Colombia es diversa y se adapta a las necesidades de la industria, éste autor, sostiene que estos modelos de contrato, especialmente los atípicos, representan un peligro latente para los trabajadores que se vinculan bajo estas modalidades.

desconexión entre el trabajador y la entidad donde efectivamente desempeña su labor. Al no forjarse un lazo directo, el empleado no se amalgama con la cultura de la organización; tampoco desarrolla un genuino sentido de pertenencia. ¿El resultado? Se ve afectada, de forma palpable, su motivación, su trayectoria profesional y, en último término, su bienestar integral (Álvarez & García, 2014).

El modelo contractual que se ha mencionado, sí, ese mismo, afecta de lleno lo que se entiende por "estabilidad laboral". Y es que, como explica Gómez (2015), el derecho a trabajar, simplemente, no se consolida de verdad si no se tiene la seguridad de que el empleo se podrá mantener. La doctrina, en este punto, hace una división en tres tipos de estabilidad, primero, está la absoluta, que es donde un despido sin una razón válida es, directamente, nulo. Luego, aparece la relativa, que permite despedir sin justa causa, pero, eso sí, obliga a pagar una indemnización. Y, por último, la precaria, un escenario que le da al empleador una libertad amplia para decidir. Ahora, el contrato por obra o labor, al depender estrictamente de que se termine una tarea, se inclina, sin lugar a dudas, hacia estas formas más inciertas de estabilidad; dejando como resultado, una incertidumbre constante para el trabajador, como lo han corroborado, por ejemplo, los estudios de García (2018) y de Ramírez & Torres (2020).

Por otra parte, la jurisprudencia, esa que dicta sentencias, también ha lanzado varias advertencias sobre los riesgos asociados a este tipo de contrato. La Corte Suprema de Justicia, en una de sus sentencias clave, la SL2600-2018, señala que la existencia de un contrato por obra o labor se puede probar con cualquier tipo de evidencia. Y lo importante aquí es que no exige, para nada, una prueba tan formal como sería un documento escrito. Si bien esta particularidad podría, quizá, interpretarse como una flexibilidad, en la práctica, lo que realmente hace es introducir lo que se ha llamado una "informalidad evidencial", significando la vulnerabilidad del trabajador aumenta, si alguna vez tiene que ir a un proceso judicial. En esas circunstancias, la tarea de cumplir con la carga de la prueba puede volverse un obstáculo bastante considerable.

## **Perspectivas latinoamericanas sobre el surgimiento de derecho laboral como un sistema de reconocimiento de protección de derechos humanos: Derecho comparado**

Un hallazgo importante, es cómo el derecho laboral en América Latina, según lo que detalla Villasmil (s.f.), experimentó un desarrollo verdaderamente decisivo a principios del siglo XX. Este proceso, cabe destacar, no se dio de forma uniforme en todos los países, pero sí fue sostenido en el tiempo. La investigación pone en evidencia que Argentina se destacó como una de las naciones pioneras. Dicho país inició este camino en 1905, con su Ley del descanso dominical, y luego expandió rápidamente su marco legal para incluir aspectos como la protección del trabajo de mujeres y menores (esto ocurrió en 1907) y, más tarde, la regulación de accidentes laborales (hacia 1915). De manera simultánea, Uruguay vivió lo que el reconocido académico Héctor-Hugo Barbagelata describió como su "periodo fundador". Este lapso se caracterizó por una notoria confianza en la ley como un motor real de transformación social y, además, por una visión que consideraba al trabajador como un miembro integral de la comunidad. Todo esto impulsó una legislación que fue, sin duda, avanzada para su época. Este mismo impulso legislativo se replicó en otras naciones de la región. Tal es el caso de Chile, que implementó sus primeras leyes sobre condiciones de trabajo y el descanso dominical. También Bolivia mostró una preocupación temprana; ya desde 1896, con su "Ley de Enganche", evidenció un interés por resguardar a los trabajadores de la explotación en el auge de la industria del caucho.

Comprender este contexto histórico, resulta fundamental si se desea entender las tensiones que, en la actualidad, rodean a figuras contractuales específicas, como lo es el contrato por obra o labor. Un análisis comparativo, de hecho, revela que la problemática tiene un alcance regional, aunque no sin presentar matices locales que la distinguen. En Chile, donde a esta modalidad se la conoce como "contrato por obra o faena", la crítica de autores como Astudillo y Fernández (2004) se concentra en una regulación que consideran deficiente; esta permite un uso abusivo de la figura y, por ende, atenta contra el principio de continuidad laboral. Por su parte, en Argentina, el modelo en cuestión no constituye un contrato principal. Más bien, se le equipara con modalidades diseñadas para tareas

específicas, por ejemplo, el contrato eventual. Aun así, Coppoletta (2020) advierte que, incluso estas figuras, pueden facilitar los despidos carentes de justificación.

La situación en Perú se presenta, de igual modo, como reveladora. Allí, los "contratos temporales" son analizados por juristas como Pasco (citado por Hernández, 2020) como auténticos contratos de adhesión. Esto significa que la voluntad del trabajador queda subordinada, de manera casi total, a la del empleador. Este panorama, en su conjunto, valida el hallazgo que Masa et al. (2017) ya habían expuesto. Numerosos sistemas legales, entre ellos el colombiano, todavía basan su estructura en códigos que datan del siglo XIX; códigos que, originalmente, fueron concebidos para regular la propiedad de bienes y no la intrincada complejidad de las relaciones humanas dentro del ámbito laboral.

El trayecto de la legislación laboral en Argentina ha sido, sí, notablemente complejo y denso. Se observa su evolución a través de fases distintas, extendiéndose por todo el siglo XX y adentrándose en los primeros años del XXI. Esto lo documenta Vega (2005). Es algo digno de resaltar: incluso antes de que llegaran las reformas de gran calado en la década de 1990, la nación ya contaba con un marco jurídico de considerable solidez. Ese periodo inicial —podría decirse, fundacional— se definió por la cimentación de pilares clave. Entre ellos, por mencionar algunos, se encuentran la jornada laboral de ocho horas (establecida por la Ley N.º 11544), la regulación de convenios colectivos de trabajo (Ley N.º 14250), y también la normativa sobre asociaciones sindicales (Ley N.º 23551), la cual vino acompañada de su pertinente decreto reglamentario. A esto se sumó la implementación de mecanismos orientados a la gestión de conflicto; ejemplo, el arbitraje obligatorio (Ley N.º 16936), junto a procedimientos específicos para prevenir y encauzar disputas en el ámbito laboral (Decreto N.º 2184/90). Todo este andamiaje legal, por supuesto, encontró su asiento en la Constitución Nacional, en la versión que data de 1957 (Vega, 2005).

Luego, la década de 1990 representó, sin discusión, un parteaguas. Se promulgó la nueva Constitución de la Nación Argentina en 1994. De la mano de esto, se implementó una serie de reformas estructurales. Durante esa etapa, por ejemplo, fue sancionada la Ley Nacional de Empleo (Ley N.º 24013). Además, se introdujeron marcos normativos pensados

específicamente para las pequeñas y medianas empresas (Ley N.º 24467). De forma análoga, se modificó el régimen de contrato de trabajo. ¿Con qué fin? Principalmente, para fomentar el empleo; por ello, se incorporó la figura del contrato de aprendizaje (Ley N.º 24465). Y se estableció, también, la conciliación laboral obligatoria. Aunque, esto era un requisito ineludible antes de acceder a la instancia judicial (Ley N.º 24.635). Todo lo aquí expuesto, al final de cuentas, refleja un esfuerzo tangible por modernizar y, al mismo tiempo, dotar de mayor flexibilidad al mercado laboral (Vega, 2005).

Desde el año 2001, la legislación argentina prosiguió su proceso de afianzamiento, volcándose, entonces, a una regulación que resultó más minuciosa, siempre con un acento en la equidad social, como lo documenta Vega (2005). En este periodo, se promulgaron normativas precisas sobre la jornada de trabajo (mediante el Decreto N.º 484/2000); se vieron surgir, además, leyes de fomento dirigidas a las micro, pequeñas y medianas empresas (Ley N.º 25300); y, a la par, se definieron procedimientos claros para los despidos que carecían de una causa justificada (Decreto N.º 264/2002). Un avance de particular calado en esta etapa fue, sin duda, la decidida promoción de la equidad de género. Esto se concretó con la sanción de la Ley N.º 25674, la cual asegura la participación femenina en las negociaciones colectivas. Todo este ciclo de reformas culminó con la Ley N.º 25877, que no solo ordenó sino también actualizó el régimen laboral en su integridad, abarcando tanto el derecho individual como el colectivo y, por supuesto, los distintos mecanismos para la resolución de conflictos (Vega, 2005).

En cuanto a Brasil, el panorama laboral allí presenta sus propias complejidades. Si bien el país cuenta con un marco legal que distingue, fundamentalmente, tres tipos de contrato —el contrato general de trabajo (Contrato de Trabalho), el de duración determinada (Contrato de Trabalho por Prazo Determinado) y, finalmente, el de tiempo parcial (Contrato de Trabalho de Tempo Parcial)—, resulta que la vasta cantidad de legislación no consigue, del todo, contrarrestar el arraigado fenómeno de la informalidad. Esta elusión de las regulaciones contractuales, que se observa tanto por parte de los empleadores como de los propios empleados, propicia, de forma activa, la aparición de circunstancias que, lamentablemente, sumen a los trabajadores en una situación de notable vulnerabilidad.

Esta particular tensión, es importante subrayarlo, no se limita exclusivamente al caso de Brasil. En Perú, por ejemplo, el debate académico se ha enfocado de manera decidida en lo que se conoce como "contratos temporales". La crítica principal que se les formula, y que ha sido expuesta por Pasco (citado por Hernández, 2020), es que estos acuerdos, terminan por perder su naturaleza causal; lo cual, significa que su existencia ya no se fundamenta en una necesidad que sea transitoria y objetiva por parte de la empresa. En lugar de ello, se transforman en auténticos "contratos de adhesión". Aquí, la voluntad del empleador prevalece de una forma que es, prácticamente, absoluta sobre la del trabajador. Este último, debido a su propia situación de necesidad, se ve compelido a aceptar los términos de manera pasiva. Permitir la contratación temporal sin una causa que sea verdaderamente verificable, argumenta Pasco, equivale a entregarle al empleador una especie de "carta blanca". Con ello, podrá fijar plazos y condiciones de forma unilateral y, en varios casos, arbitraria. Esa es la razón principal por la que la mayoría de las legislaciones, de hecho, buscan limitar su empleo.

A nivel regional, el estudio liderado por Masa et al. (2017) sugiere que abordar estas problemáticas debe hacerse desde una perspectiva basada en principios. Su investigación constata un hecho relevante: los derechos contractuales en América Latina exhiben una marcada desigualdad. Esto se debe a que las legislaciones responden a épocas y realidades que son sumamente diversas. Por este motivo, en vez de proponer un código modelo uniforme, lo que sugieren es la adopción de un conjunto de "Principios del Derecho de los Contratos Latinoamericanos" (Principles of Latin American Contract Law). Dichos principios servirían, entonces, como una guía clara para las reformas legislativas en naciones como Chile y Colombia. Sus códigos civiles, en buena medida, todavía se estructuran sobre reglas que provienen del siglo XIX. Tales reglas, según lo precisan los autores, se basan en una noción ya obsoleta: la de una relación contractual entre partes que se asumen como iguales. Este es un concepto que, evidentemente, no refleja la intrincada realidad del derecho laboral en la modernidad. La urgencia de la reforma es tal, concluyen los investigadores, que ya son los propios jueces quienes, a través de sus fallos, han

comenzado a transformar el derecho de los contratos por una vía que se denomina pretoriana.

### **Sentencias condenatorias que han resultado del análisis de la implementación del contrato por obra o labor: Países latinoamericanos**

Las sentencias judiciales, tanto en el país como a nivel global, son más que simples soluciones a un caso. Son herramientas clave, un medio para sacar a la luz problemas grandes, de esos que impactan la política, la sociedad y el marco legal de una nación. En Latinoamérica, y esto incluye a Colombia, lo que deciden los tribunales superiores es una gran oportunidad para hacer justicia en casos difíciles y, al mismo tiempo, crear reglas para el futuro.

Ahora, el objetivo de una sentencia va más allá de pagar una indemnización. Herrera (2008) lo pone así: una decisión judicial debe ser como un "producto jurídico crítico". Se hace con cuidado y pensando en la sociedad, claro; pero también con la valentía histórica y legal necesaria para cambiar una jurisprudencia que ya no tiene sentido frente a una injusticia. Desde este punto de vista, los jueces tienen la obligación clara de no seguir posturas que la teoría y la vida real ya superaron. No es cuestión de mantenerlas solo para favorecer a ciertos grupos de poder. Precisamente, por esta función crítica, las sentencias se vuelven estudios profundos. Esos estudios, a su vez, ayudan a saber cuándo se han violado los derechos de los trabajadores, especialmente si es por el uso de contratos que los perjudican.

Para este análisis, se examinan decisiones que provienen de un ámbito internacional. Aquí, el foco recae principalmente en la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), pues se le considera uno de los organismos protectores de derechos más importantes en toda la región. Sus fallos no se limitan a emitir un veredicto –que, dicho sea de paso, casi siempre resulta condenatorio para el Estado–. De hecho, suelen incluir recomendaciones específicas para la reparación de las víctimas. Al hacerlo, establecen estándares que, con frecuencia, terminan aplicándose a grupos enteros de trabajadores.

Un pronunciamiento histórico en esta dirección es el que se dio en el Caso "Centro de Justicia y Derecho Internacional (CEJIL) vs. Venezuela" (2011). Esta sentencia marca un

hito porque la CIDH, por primera vez, sentó de manera categórica la protección de las condiciones laborales dignas para quienes son servidores públicos. Este es un sector que, además, ha sido, históricamente, objeto de persecución por motivos políticos. El fallo en cuestión estableció que estos trabajadores no solo deben tener acceso a condiciones de trabajo adecuadas, sino que también merecen una justicia que repare cuando denuncian irregularidades, y esto, sin que exista temor alguno a represalias. La implicación de este caso es, sin duda, profunda, porque extiende la protección del derecho al trabajo digno más allá de lo que tradicionalmente se pensaba –es decir, el sector privado–. Ahora, abarca a todas las personas que prestan un servicio al Estado. Tal es el caso, por ejemplo, del personal de la salud que, si bien no es siempre considerado un servidor público en el sentido estricto, sí se encuentra vinculado a entidades de carácter estatal.

Otra perspectiva relevante nos la brinda el Informe No. 25/18, vinculado al caso de los Empleados de la fábrica de fuegos en Santo Antônio de Jesus (Brasil). En esta situación, la CIDH se abocó al examen de múltiples vulneraciones de derechos. Se incluyen allí el trabajo en condiciones dignas, la igualdad y la integridad personal. Dicho informe representó un enérgico llamado de atención al Estado brasileño, particularmente por su omisión en adoptar las medidas indispensables para fiscalizar y, a su vez, hacer cumplir su propia legislación laboral. Esta inacción, según el criterio de la Corte, posibilitó que particulares se prevalieran de la vulnerabilidad de los trabajadores, perpetuando así situaciones de discriminación. Este caso, por añadidura, establece una conexión directa con una problemática de mayor envergadura, documentada por organismos como ACNUR: se trata de la existencia de lo que se conoce como "trabajo esclavo" en talleres clandestinos. Allí, migrantes son sometidos a condiciones de explotación bajo la apariencia de una deuda irredimible, perdiendo con ello su libertad y autonomía.

La protección de los derechos laborales, además, constituye un principio que se ve reforzado en otros sistemas judiciales de ámbito internacional. La Corte Europea de Derechos Humanos (ECHR), aunque su procedimiento de acceso difiere permite demandas directas de individuos o grupos una vez agotados los recursos internos, a diferencia de la CIDH que requiere la remisión de un caso por parte de la Comisión, ha emitido fallos que

resultan de suma relevancia. Un ejemplo se halla en el Caso "V.S. y otros vs. Italia" (2018). En este, la ECHR se pronunció sobre una controversia relativa a despidos arbitrarios y condiciones laborales calificadas de injustas. La decisión de la Corte favoreció a los trabajadores, determinando que el despido sin fundamento vulneraba sus derechos laborales y que no se les había provisto de una "adecuada protección judicial". Este caso posee una trascendencia particular, pues subraya la importancia de que existan recursos judiciales efectivos. Estos se consideran parte integral del derecho al trabajo, garantizando, en última instancia, que los contratos sean debidamente respetados y que los despidos se fundamenten en causas justas.

### Conclusiones

La tensión que existe entre la normativa laboral y cómo esta se aplica en la vida real constituye, sin duda, uno de los campos de estudio más fructíferos y complejos dentro del derecho contemporáneo. Una investigación que decide adentrarse en este terreno, como la que aquí se presenta, no puede quedarse solo en explicar la norma o en describir cuándo esta se incumple. Es imperativo, por su propia naturaleza, que explore esa disonancia estructural que se manifiesta entre la arquitectura formal del sistema jurídico y las complejas realidades socioeconómicas que, precisamente, este sistema busca regular. El propósito de este capítulo, entonces, no es recapitular lo que ya se ha encontrado, sino más bien iniciar una discusión que invite a la reflexión sobre el significado más profundo de esos hallazgos. Se busca, pues, interpretar las implicaciones que se desprenden del análisis del contrato por obra o labor. Dicho contrato se utiliza aquí como un caso de estudio. Para comprender las dinámicas de poder, las limitaciones que enfrenta el control judicial y, también, las contradicciones ideológicas que subyacen en el derecho laboral colombiano en la actualidad.

El primer pilar de esta reflexión, se enfoca en el diálogo dialéctico que se da entre la jurisprudencia constitucional y la realidad que viven los contratos. Los hallazgos de esta investigación confirmaron, de hecho, el papel preeminente que tiene la Corte Constitucional como un agente que expande los derechos de los trabajadores. Es, sin exagerar, un verdadero motor hermenéutico que le ha dado un contenido concreto al

principio de "trabajo digno". A través de sus diversas sentencias, la Corte ha librado batallas contra la discriminación y ha logrado establecer la eficacia jurídica de las "condiciones justas". Sin embargo, este activismo judicial, aunque es de importancia capital, debe ser comprendido no solamente como una fortaleza del Estado Social de Derecho. Se le debe interpretar, asimismo, como un síntoma de una patología institucional de mayor calado: la inacción legislativa. La labor que despliega la Corte es, en gran medida, una respuesta directa al vacío normativo que deja el Código Sustantivo del Trabajo, especialmente en lo que concierne al contrato por obra o labor. La naturaleza "atípica" de este contrato, que es un descubrimiento central de este estudio, es justamente lo que crea ese espacio de ambigüedad y ese espacio es el que posibilita su uso abusivo y, consecuentemente, hace indispensable la intervención judicial en cada caso particular.

Esta dinámica que se observa conduce, de manera inevitable, a una discusión sobre cuáles son los límites del poder judicial cuando opera como motor de transformación social. Si bien la jurisprudencia ofrece un mecanismo de contención que es, sin duda, indispensable uno que repara injusticias individuales y, al mismo tiempo, establece precedentes, lo cierto es que no posee la capacidad intrínseca para erradicar la causa estructural del problema. La Corte, por ejemplo, puede modular los efectos que genera la precariedad; sin embargo, no le es posible reformar el instrumento mismo que la facilita. Se revela así, entonces, una asimetría notoria: mientras la jurisprudencia avanza hacia una concepción del trabajo que resulta cada vez más protectora y humanista, la legislación laboral, por contraste, permanece anclada en un modelo que permite y, de hecho, incentiva la flexibilidad, pero lo hace en detrimento directo de la estabilidad. Esta reflexión, por consiguiente, se aleja de una celebración acrítica del activismo judicial; situando en un análisis que es más sobrio respecto a sus funciones y, también, sobre la insostenibilidad que, a largo plazo, presenta un sistema que depende de la intervención judicial para poder subsanar sus propias deficiencias legislativas.

Un segundo eje de discusión se manifiesta al analizar el contrato por obra o labor. Aquí, el punto clave es no verlo como un mero instrumento legal. Más bien, se le concibe como una construcción jurídica que no solo refleja, sino que además perpetúa, una ideología

económica particular. Los hallazgos derivados de esta investigación lograron deconstruir este contrato, mostraron, por ejemplo, cómo su diseño intrínseco facilita la precarización, esto lo consigue a través de la intermediación, mediante la erosión de la estabilidad y también por la creación de una informalidad de carácter probatorio. La reflexión que se desprende de todo esto desafía la supuesta neutralidad que se le atribuye al derecho contractual. El contrato por obra o labor, por tanto, no es una herramienta neutra que simplemente es "mal utilizada"; su arquitectura misma, de hecho, está funcionalmente orientada a producir los resultados que se vienen observando.

La forma en que se da la intermediación, aquella que se realiza por medio de las Empresas de Servicios Temporales (EST), emerge como el ejemplo de esta lógica analizada. Tal como se demostró a lo largo del estudio, este particular mecanismo permite una disociación: separa a quien verdaderamente se beneficia del trabajo de aquel que es, formalmente, responsable de la relación laboral. Una fragmentación de este tipo no es un simple detalle administrativo. Se configura, en cambio, como una estrategia que, de hecho, redefine la naturaleza misma del empleo. Así, se transforma al trabajador en una especie de recurso externo, desprovisto de cualquier vínculo con la organización y, por ende, carente de las protecciones inherentes a una relación que sea directa. Surge aquí, entonces, una contradicción fundamental con el discurso contemporáneo que tanto exalta el "capital humano" y el "talento". Nótese bien: mientras la gestión empresarial celebra el valor del compromiso y la pertenencia, la misma herramienta contractual que se usa para la contratación flexible está diseñada, precisamente, para impedir ambos. La discusión, por tanto, se desplaza. Ya no es discutir cómo se aplica el contrato, sino de cuestionar su concepción más elemental, esa que parece responder más a la necesidad de optimizar costos que a los principios de dignidad humana que consagra la Constitución.

En ese caso, la investigación tuvo la oportunidad de situar esta problemática, que inicialmente se veía como nacional, en un contexto de alcance regional. Este hallazgo, es preciso decirlo, ofrece una reflexión que permite comprender la verdadera escala del desafío. Cuando se constata que las tensiones que giran en torno a los contratos temporales son, en efecto, una constante en toda la región algo que evidencian, por ejemplo, los casos

de Chile, Perú y Argentina, se entiende que el fenómeno que vive Colombia no es, en absoluto, una excepción. Más bien, se le percibe como la manifestación local de una tendencia que es claramente transnacional y que apunta hacia una mayor flexibilización laboral. Esta perspectiva resulta de vital importancia, pues condiciona de manera directa la búsqueda de soluciones. Si las presiones que promueven el uso de contratos precarios tienen, en su esencia, una naturaleza global, entonces las respuestas que se limiten a ser puramente nacionales corren el riesgo de volverse insuficientes para abordar el problema en toda su magnitud.

Es justamente en este momento donde la jurisprudencia de los tribunales internacionales de derechos humanos —sí, ese otro hallazgo de la investigación— alcanza su máxima importancia. Las decisiones que provienen de la Corte Interamericana y también de la Corte Europea de Derechos Humanos operan, a decir verdad, como un sistema de contención, pero a un nivel supranacional. Al establecer estándares que son mínimos sobre la responsabilidad que recae en el Estado, sobre cómo se accede a la justicia y, por supuesto, acerca de la protección frente a un despido arbitrario, estas cortes están, de hecho, edificando un derecho laboral de carácter universal. Este derecho, entonces, funciona como un límite claro a las tendencias precarizadoras que trae consigo la globalización.

La reflexión que se desprende de este particular hallazgo es innegable: la defensa de los derechos laborales en Colombia se encuentra intrínsecamente ligada a la vitalidad y la eficacia que muestra el sistema internacional de derechos humanos. La lucha que se libra a nivel local, es decir, dentro del país, no solo se legitima, sino que además se fortalece al amparo de los principios universales. Por todo ello, el debate en torno al contrato por obra o labor no puede, bajo ninguna circunstancia, agotarse en una simple reforma del Código Sustantivo del Trabajo. Más bien, debe incluir, forzosamente, un compromiso que sea activo con el robustecimiento de todos los mecanismos de protección internacional.

Por otra parte, esta presente investigación inició con la indagación de una paradoja fundamental. Esta yace, de hecho, en el núcleo mismo del sistema laboral colombiano: se trata de la coexistencia entre un marco constitucional que es marcadamente proteccionista —aquel que en su artículo 25 consagra el trabajo en "condiciones dignas y justas" como un

derecho fundamental— y, por otro lado, la aplicación que se ha vuelto generalizada de ciertas figuras contractuales. En la práctica, estas se transforman en mecanismos que propician la precarización, la inestabilidad y, consecuentemente, la vulneración de esos mismos derechos. El epicentro de esta tensión, tal como se ha argumentado y demostrado a lo largo de este estudio, lo constituye el contrato de trabajo por obra o labor determinada.

Aunque esta modalidad goza de reconocimiento legal, su diseño —caracterizado por una regulación escasa y, además, ambigua en el Código Sustantivo del Trabajo—, sumado a su utilización frecuente mediante esquemas de intermediación, ha configurado un ecosistema laboral particular. En este, la seguridad y la dignidad del trabajador quedan, de forma sistemática, comprometidas. La tesis central que ha vertebrado este artículo ha sido la de demostrar que el contrato por obra o labor, más allá de ser una mera alternativa de contratación flexible, se ha consolidado en Colombia como un mecanismo estructural que atenta directamente contra la esencia misma del trabajo digno. Mediante un riguroso análisis documental, que incluyó la doctrina especializada, la jurisprudencia de las altas cortes nacionales y el derecho comparado, se ha sostenido que las características intrínsecas de este contrato facilitan, en realidad, la elusión de responsabilidades por parte del empleador efectivo. También erosionan la estabilidad laboral y, en definitiva, perpetúan un desequilibrio de poder, precisamente aquel que la Constitución busca mitigar.

Para abordar lo anterior, esta investigación arrojó una serie de hallazgos clave que, a la postre, confirman la tesis propuesta. El primero de ellos fue la constatación de que el derecho al trabajo digno en Colombia no es un postulado estático; sino, un principio jurídico vivo. De hecho, su contenido y alcance han sido definidos y ampliados de manera ininterrumpida por la jurisprudencia. Se puso en evidencia que la Corte Constitucional ha jugado un papel protagónico. Ha interpretado las "condiciones dignas y justas" no solo como la mera ausencia de tratos crueles o degradantes (esto se ve en la Sentencia C-107/02), sino también como un mandato activo para combatir la discriminación sistémica por motivos de edad (tal como se desprende de la Sentencia C-050/21) y de género (señalado en la Sentencia C-038/21). Este activismo judicial ha dotado al concepto de una eficacia jurídica vinculante que, por supuesto, obliga a todos los empleadores.

El segundo y, quizás, más extenso de los hallazgos consistió en una crítica multifacética al contrato por obra o labor. Esta se construyó sobre una base sólida, tanto doctrinal como jurisprudencial. La investigación reveló que la peligrosidad de dicho contrato no proviene de un factor único. Al contrario, surge de una confluencia de debilidades estructurales: su naturaleza atípica; su ejecución frecuente a través de Empresas de Servicios Temporales (EST), lo cual rompe el vínculo real del trabajador; el impacto negativo que genera en la estabilidad laboral; y, además, esa "informalidad evidencial" que fue advertida por la Corte Suprema de Justicia (ver Sentencia SL2600-2018).

El tercer hallazgo, que resultó igualmente importante, fue la contextualización del problema en una escala tanto regional como internacional. El análisis comparado, realizado con naciones como Chile, Perú y Argentina, demostró que la precarización que se da por medio de contratos temporales es, en efecto, un desafío compartido en América Latina. A su vez, el estudio de la jurisprudencia de la Corte Interamericana y la Corte Europea de Derechos Humanos consolidó principios de carácter universal. Estos principios se refieren a la obligación estatal de garantizar un trabajo que sea verdaderamente digno, incluyendo, por ejemplo, la protección contra el despido arbitrario y el acceso a una justicia efectiva.

Los hallazgos que se acumularon, luego de su debida consolidación, permitieron, por su parte, verificar el cumplimiento de los objetivos específicos que se habían planteado para este estudio al principio. Del primero, aquel que trataba sobre identificar y, además, analizar el marco doctrinal y jurisprudencial del trabajo digno acá en Colombia, sí, de ese. Pues bien, se logró alcanzar plenamente, con satisfacción, a través de la revisión de las sentencias de la Corte Constitucional; aunque, también se tomaron en cuenta las diversas posturas que ciertos juristas han ido adoptando en el país.

En cuanto al segundo objetivo, que se proponía desentrañar críticamente el contrato por obra o labor, su cabal cumplimiento se dio igualmente. Se desglosaron, de manera sistemática, sus debilidades estructurales y cómo inciden estas en la precarización. Así, se consiguió demostrar, con argumentos que son, sin lugar a dudas, sumamente sólidos, el porqué de las problemáticas tan marcadas que esta figura particular acarrea.

Finalmente, el tercer objetivo, que buscaba ubicar la problemática en su contexto, alcanzó su realización de forma total. Esto fue posible gracias a dos elementos: el ejercicio de derecho comparado y, de igual modo, el análisis de los estándares internacionales. Dicho proceso no solo enriqueció la investigación de modo palpable; fue más allá, sirviendo para robustecer la solidez de las argumentaciones presentadas acerca de la compleja realidad que actualmente se experimenta en Colombia.

En el plano teórico, el estudio desafía, sin duda, una visión que es puramente formalista del derecho laboral. Con esto, se reafirma, además, la importancia del principio constitucional de la "primacía de la realidad sobre las formalidades" (Artículo 53). Esto se logra al demostrar que ciertas formas jurídicas, pese a ser legales, pueden ser instrumentalizadas para vulnerar derechos. De lo social, las implicaciones son, en efecto, aún más serias. La normalización de este contrato fomenta un mercado laboral dual. El resultado, segmenta la fuerza de trabajo, perpetúa la desigualdad y, en última instancia, obstaculiza la construcción de una sociedad que sea más cohesionada. Ya desde una perspectiva jurídica, la investigación pone en evidencia una clara discordancia: esta se presenta entre la vocación proteccionista de la Constitución de 1991 y las herramientas —que, a menudo, resultan insuficientes— que ofrece el Código Sustantivo del Trabajo. Todo ello, en su conjunto, señala una ineludible necesidad de intervención.

Frente a este panorama de implicaciones que se ha desglosado, y como conclusión natural de todo lo analizado, este estudio culmina con la formulación de una serie de recomendaciones concretas. En el plano legislativo, es absolutamente imperativo que el Congreso de la República aborde una reforma que, de forma estricta y detallada, regule el contrato por obra o labor. Esto implica que se definan de manera taxativa sus causas objetivas y, a la vez, que se limite su uso fraudulento.

## Referencias bibliográficas

- Acosta, J. (2012). *Sobre la comprensión del derecho: Ensayos iusfilosóficos*. Editorial Temis.
- Albán, A. (2019). *El trabajo y la modernización industrial en Colombia*. Editorial Jurídica.
- Álvarez, J., & García, M. (2014). El trabajo temporal y la precariedad laboral: Impacto en la calidad de vida de los trabajadores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(1), 25–35. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2013.11.004>
- Arias, J. (2017). Los contratos laborales atípicos en Colombia: Análisis del contrato por obra o labor. *Revista de Derecho Laboral*, 29(2), 45–58.
- Astudillo, K., & Fernández, J. (2004). *Contrato de trabajo por obra o faena: Análisis de jurisprudencia*.
- Barbosa, F. (2005). *Litigio interamericano: Perspectiva jurídica de los sistemas de protección de derechos humanos*. Editorial Universidad Externado de Colombia.
- Blanco, F. (2007). *Las empresas de servicios temporales en el contexto laboral colombiano*. Editorial Temis.
- Borowski, M. (2003). *La estructura de los derechos fundamentales*. Editorial Temis.
- Campos, D. (1988). *Derecho laboral colombiano*. Editorial Temis.
- Cardona, A. (2022). *Las empresas de servicios temporales en Colombia: Realidades y desafíos*. Editorial Jurídica.
- Cardona, J. (2022). *Empresas de servicios temporales y su impacto en la dinamización del empleo en Colombia, en tiempos de pandemia* [Artículo de investigación]. Tecnológico de Antioquia.  
<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/3044/Servicios%20Temporales.pdf>
- Chávez, M. (2011). *El estatuto del trabajo contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia*. Ediciones Nueva Jurídica.
- Cifuentes, A., & Higuera, M. (2014). *La interpretación hermenéutica de los derechos en la Constitución de 1991: Un enfoque interactivo*. Editorial Universidad Externado de Colombia.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Derechos laborales y sindicales: Estándares interamericanos*. OEA.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/derechoslaboralesindicales-es.pdf>

Comité Internacional de la Cruz Roja. (s.f.). [Sin título].

*Código Penal y de Procedimiento Penal de Colombia*. Ley 599 del año 2000.

*Código Sustantivo del Trabajo de Colombia*.

*Constitución Política de Colombia de 1991*.

Coppoletta, S. (2020). *El contrato relacional de trabajo: Crítica del sistema legal de protección contra el despido arbitrario* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Litoral]. Repositorio Institucional UNL.

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6271/Tesis.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (2001). Sentencia C-1194 de 2001.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-1194-01.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2002). Sentencia C-107 de 2002.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-038 de 2021.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-038-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-050 de 2021.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/c-050-21.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2018). *Providencia número: SL2600-2018*.

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2018/Ficha%20>

El País. (2024, 17 de agosto). El trabajo mata, muerte al trabajo. *Babelia*.

<https://elpais.com/babelia/2024-08-17/el-trabajo-mata-muerte-al-trabajo.html>

Friedman, M. (2002). *Capitalismo y libertad*. Universidad de Chicago Press.

[https://www.academia.edu/102371158/Capitalismo\\_y\\_Libertad\\_Milton\\_Friedman\\_y\\_Rose\\_Friedman](https://www.academia.edu/102371158/Capitalismo_y_Libertad_Milton_Friedman_y_Rose_Friedman)

García, J. (2018). *La precarización laboral y sus consecuencias en el derecho al trabajo digno*. Editorial Jurídica.

García, L. (2005). *Derechos fundamentales y la nueva constitución en Colombia*. Editorial Temis.

González, A., & González, R. (2012). Los efectos del empleo temporal sobre la productividad y el bienestar organizacional. *Journal of Business Research*, 23(4), 89–101. <https://www.journalofbusinessresearch.com>

Hernández, L. (2020). *Condiciones laborales precarias y el derecho al trabajo digno*. Editorial Jurídica.

Herrera, M. (2008). La sentencia. *Gaceta Laboral*, 14(1), 133–156.

Hopenhayn, M., & Sojo, A. (Eds.). (2011). *Sentido de pertenencia en sociedades fragmentadas: América Latina en una perspectiva global*. Siglo Veintiuno Editores.

Lancheros, C., Pérez, J., & Rodríguez, M. (2022). Los derechos humanos en el contexto de la pandemia: Retos y perspectivas. *Revista de Derechos Humanos y Justicia Social*, 15(2), 45–60.

Lleras, J. (1999). *La Constitución de 1991: Un cambio hacia los derechos fundamentales en Colombia*. Editorial Universidad Externado de Colombia.

López, L., & López, M. (2015). La precariedad laboral y su impacto en la relación trabajador-organización: Un estudio desde la perspectiva de la psicología organizacional. *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 31(2), 15–29. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2015.03.005>

Melo, C. (2016). *Los derechos humanos en Colombia: Nuevas perspectivas*. Editorial Temis.

Moreno, M. (2003). *Las alternativas en la terminación del contrato de trabajo*. Librería Señal Editora Principal.

Muñoz, A. (2000). *El trabajo y la justicia social: Una mirada desde la OIT*. Editorial Jurídica.

Neffa, J. C. (2011). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. <https://publicaciones.srt.gov.ar/Publicaciones%20Ext/1296.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?* Naciones Unidas, Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado México. <https://hchr.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos/>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). [Sin título].

Parra, L. (2012). *La degradación de los contratos por obra o labor de los trabajadores temporales en Colombia: Análisis y medidas correctivas*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.

<http://repository.unimilitar.edu.co>

Pérez, A. (2018). Contratos laborales y su impacto en la estabilidad laboral: El caso de los contratos por obra o labor en Colombia. *Revista de Estudios Jurídicos*, 30(3), 150–165.

Pizarro, F. (2006). *Los derechos humanos en la jurisprudencia constitucional de Colombia*.

Ramírez, A. (2015). *La evolución de la jurisprudencia sobre derechos laborales: Reflexiones y retos actuales*. Editorial Jurídica Colombiana.

Ramírez, A., & Torres, M. (2020). *Estabilidad laboral en el derecho colombiano: Análisis y desafíos*. Editorial Temis.

Ramírez, S. (2018). El empleo temporal y su efecto sobre el compromiso organizacional. *Revista de Estudios Laborales*, 24(1), 11–22. <https://www.revistalaboral.com>

Ramírez, S., & Torres, A. (2017). La influencia de las empresas de trabajo temporal en la adaptación laboral y el sentido de pertenencia. *Cuadernos de Gestión*, 17(1), 45–59. <https://doi.org/10.1016/j.cuge.2017.03.001>

Ricardo, E. J. (2012). *La importancia del trabajo para la vida humana y el flagelo de la desocupación*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Rodríguez, A. (s.f.). *El contrato de trabajo*. Editorial Jurídica.

Rodríguez, A. (2023). *Generalidades del contrato de trabajo* (Generación de contenidos impresos N.º 111). Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

<http://dx.doi.org/10.16925/genc.93>

Sánchez, M. (2010). *La evolución de los derechos humanos en Colombia: Un análisis constitucional*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Sennett, R. (2006). *The culture of the new capitalism*.

[https://asounder.org/resources/sennett\\_culture.pdf](https://asounder.org/resources/sennett_culture.pdf)

Soto, A. (2022). *Tipos de contratos laborales en Colombia: Un enfoque práctico*. Editorial Jurídica.

Villasmill, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 203–228. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702015000200203&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200203&lng=es&tlng=es)

Vinatea, L. (1996). Las bases de la reforma del proceso laboral. *IUS ET VERITAS*, 7(13), 109–121. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15563>

