

LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Esteban D. Cardona Romero¹
José D. Orozco Rodríguez²
Gabriel A. Campo Pérez³

La persona es dueña de sí misma, y nadie más puede tener derechos sobre su ser. El trabajo que realiza con su cuerpo y sus manos le pertenece, ya que es una extensión de su esencia.

(Locke, 2022)

Introducción

En un Estado Constitucional de Derecho, una de las funciones más importantes de las diversas modalidades de los vínculos contractuales laborales es brindar libertad y seguridad en la relación que la empresa establece con los trabajadores, de acuerdo con sus necesidades y preferencias. Esto permite que las empresas puedan acordar de manera formal unas solemnidades que regirán el trabajo, garantizando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes y respetando los límites constitucionales establecidos dentro del ámbito de protección del derecho fundamental al trabajo, de tal manera que se satisfagan

las demandas sociales que se encuentran en constante cambio, exigiendo una aplicación más efectiva y justa del derecho. (Romero & Soto, 2023).

En un estado social de derecho, el derecho fundamental al trabajo se erige como uno de los pilares esenciales para la dignidad humana y el desarrollo social. Este derecho no solo garantiza el acceso a un empleo digno, sino que también promueve la justicia social y la equidad en las relaciones laborales. Además, desde la constitucionalización del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DDHH), el Estado se encuentra obligado al cumplimiento de las normas *ius cogens*⁴ en la aplicación del ordenamiento jurídico interno, so pena de presentar un escenario procesal o procedimental en donde se pueda solicitar la inaplicación de la norma interna, ex officio o a petición de parte, por vía de Excepción de Inconvencionalidad. (Noriega, Meriño, Montes & Soto, 2024).

1 Estudiante del Programa de Derecho. Universidad Libre. Integrante del semillero de investigación HORIZONTE CIENTÍFICO. Correo electrónico: esteban-cardonar@unilibre.edu.co <https://orcid.org/0009-0009-6353-8645>

3 Estudiante del Programa de Derecho. Universidad Libre. Correo electrónico: josed-orozcor@unilibre.edu.co

3 Estudiante del Programa de Derecho. Universidad Libre. Correo electrónico: Gabriela-campop@unilibre.edu.co

4 El término *ius cogens* se refiere a principios o normas fundamentales del Derecho Internacional que son de cumplimiento obligatorio y que no admiten acuerdo en contrario, ya que protegen valores esenciales y son reconocidos como indispensables para la comunidad internacional.

La importancia de este principio se manifiesta en su capacidad para influir en las diversas modalidades contractuales, ya que cada forma de contratación—ya sea a tiempo completo, parcial, temporal o autónomo—debe respetar y proteger los derechos laborales fundamentales. La regulación de estas modalidades no solo busca adaptarse a las dinámicas del mercado laboral, sino también asegurar que los trabajadores cuenten con las garantías necesarias para ejercer su derecho al trabajo en condiciones justas, promoviendo así un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Muchos autores sostienen que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental que debe estar consagrado en las constituciones, reflejando el compromiso del Estado con la dignidad humana y la justicia social, en virtud del enfoque del “neoconstitucionalismo también ha llevado a un mayor enfoque en la protección de los derechos fundamentales y la promoción de la justicia social en la toma de decisiones legales”. (Rodríguez & Soto, 2021).

Economistas como Amartya Sen argumentan que el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino que también es crucial para el desarrollo personal y social, destacando su papel en la cohesión y estabilidad de la sociedad. En su visión, el derecho al trabajo se considera un derecho fundamental. Aunque la situación laboral puede resultar aterradora para muchas personas y comunidades en condiciones vulnerables, Sen sugiere que

puede ser efectiva y beneficiosa si asumimos una visión lo suficientemente amplia sobre las condiciones que influyen en nuestras vidas y en nuestro trabajo. (Sen, 2000).

No obstante, es necesario comenzar analizando los derechos humanos como resultado de nuestra cultura. En este contexto, no podemos ignorar la complejidad que estos derechos presentan, ya que están influenciados por intereses ideológicos y no pueden comprenderse sin tener en cuenta su contexto cultural. (Herrera, 2000).

Las modalidades de trabajo son las opciones que tienen las empresas para así poder vincular a sus trabajadores, en mutuo acuerdo, eligiendo entre diferentes formas de relación laboral según lo que ambas partes decidan en diversas áreas. Estas modalidades se caracterizan por aspectos específicos en su definición, fundamentación legal, formalidades como su temporalidad, especificidad, y remuneración, entre otras, los cuales se detallarán a continuación.

Pregunta problema

¿Cuáles son los beneficios de las diferentes modalidades de contratación laboral?

Contrato laboral a término fijo

El contrato de trabajo a término fijo en Colombia es una modalidad utilizada para establecer por un periodo determinado una rela-

ción de trabajo que no puede superar los tres años, este es un acuerdo laboral a término fijo entre un empleador y un empleado en el cual se establece una relación de trabajo que durará un tiempo en específico.

Al finalizar el plazo establecido el contrato se termina automáticamente, sin la necesidad de un previo aviso. Para que un contrato a término fijo tenga validez legal, debe cumplir las siguientes formalidades: debe haber consentimiento mutuo, el contrato debe ser celebrado por escrito y debe cumplir con las leyes laborales y toda regulación vigente en Colombia.

Entre sus características más importantes, el contrato a término fijo se distingue de otros tipos de contratos laborales por tener una duración específica, que puede ser de años, meses, semanas u otro período definido. La finalización del contrato es automática al cumplirse el periodo establecido, sin necesidad de previo aviso por parte del empleador o el empleado.

Este contrato puede renovarse o finalizar de acuerdo con la voluntad de ambas partes. Si ambas partes deciden renovarlo, podrán acordar los términos y condiciones bajo los cuales continuará la relación laboral. En caso de no renovarse, la obligación laboral se extingue automáticamente al finalizar el periodo acordado.

El Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) establece que, *“Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.”*

Esto significa que, salvo aviso previo y por escrito de alguna de las partes, el contrato a término fijo se renueva automáticamente por el mismo período, manteniendo la relación laboral bajo las mismas condiciones. Esta disposición proporciona continuidad y estabilidad a la relación laboral, permitiendo que ambas partes planifiquen y ajusten sus expectativas sobre la duración del contrato.

Además, el Artículo 46 del CST añade *“si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.”* Gracias a esto se puede decir que la legislación colombiana protege siempre los derechos de ambas partes dejando muy claro las responsabilidades y obligaciones de cada una de ellas.

Ejemplos:

- Una empresa de construcción contrata a un ingeniero civil por un contrato

de término fijo de dos años para supervisar un proyecto de infraestructura específico.

- Una tienda de ropa contrata a vendedores por contratos de término fijo de seis meses para cubrir la temporada de ventas navideñas.

Contrato laboral a término indefinido

El contrato de trabajo a término indefinido que lo encontramos en el artículo 47 del CST, es diferente al contrato a término fijo ya que este cuenta con regulaciones y leyes distintas en Colombia. Este tipo de contrato constituye un acuerdo entre un empleador y un empleado para establecer una relación laboral sin una duración o límite específico (MinTrabajo, 2019). El contrato se mantendrá vigente hasta que alguna de las partes decida ponerle fin, cumpliendo con los requisitos legales correspondientes para finalizar toda aquella obligación, ya sea por parte del empleador o por parte del empleado.

Entre sus formalidades, el contrato a término indefinido comparte algunas similitudes con el contrato a término definido. Sin embargo, una de sus características más importantes es su duración indefinida, a diferencia de los otros contratos laborales esto no tiene una duración específica. La relación laboral se entenderá siempre que ambas partes cumplan con sus obligaciones y no exista una causa justificada para su finalización

Las **causas legales** que pueden dar lugar a la terminación de un contrato a término indefinido incluyen la **renuncia voluntaria del empleado**, la **terminación por acuerdo mutuo** entre ambas partes, o un **despido justificado** por parte del empleador, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

En caso de que se dé una terminación injustificada el empleador debe indemnizar al empleado de acuerdo con la legislación laboral actual vigente. Otra característica importante sería que el contrato a término indefinido brinda una mayor estabilidad laboral al empleado ya que no está sujeto a un trabajo por un tiempo en específico, esto gracias a que este contrato no se extingue siempre y cuando ambas partes estén cumpliendo con la obligación.

Ejemplos:

- Un empleado es contratado como contador por una empresa en un contrato de término indefinido. Mientras ambas partes cumplan con sus obligaciones y no se presente una causa justificada de terminación, la relación laboral se mantiene vigente a largo plazo.
- Un trabajador es contratado en un supermercado como cajero en un contrato de término indefinido. Mientras continúe cumpliendo con sus obligaciones laborales y no exista una causa

justificada de despido, el empleado puede mantener su empleo a largo plazo.

- Un docente es contratado en una fundación en un contrato de término indefinido. Mientras siga cumpliendo con los requisitos académicos y desempeñando su labor docente de manera satisfactoria, la relación laboral puede extenderse indefinidamente.

Contrato laboral de contrato de aprendizaje

Primero, el **contrato de aprendizaje** en Colombia puede definirse como un acuerdo en el que una persona (**aprendiz**) se compromete a recibir **formación teórica y práctica** en una ocupación específica, bajo la **supervisión y orientación** de un empleador (**patrocinador**). El objetivo principal de este contrato es proporcionar al aprendiz los **conocimientos y habilidades** necesarios para su inserción laboral.

El contrato de aprendizaje en Colombia está regulado en el **Código Sustantivo del Trabajo (CST)**, específicamente en los **artículos 30 al 43**. Estas disposiciones establecen los **requisitos, derechos y obligaciones** tanto para el aprendiz como para el patrocinador.

Ahora bien, las formalidades del contrato de aprendizaje establece que este debe ser celebrado por escrito, y debe especificar la duración del contrato, el programa de formación, la jornada de trabajo, la remuneración y las condiciones de trabajo, y además, debe

ser registrado ante el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), entidad encargada de supervisar y regular los programas de formación y aprendizaje en Colombia.

Por otro lado, las características son la formación teórica y práctica: El contrato de aprendizaje combina la formación teórica, impartida generalmente por una institución educativa o el SENA, con la formación práctica, que se desarrolla en el lugar de trabajo bajo la supervisión de un patrocinador. La duración del contrato de aprendizaje tiene una duración determinada, la cual varía dependiendo del programa de formación y del nivel educativo del aprendiz. Generalmente, puede tener una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

En cuanto a los derechos del aprendiz, este tiene derecho a recibir una remuneración mensual durante la vigencia del contrato, la cual está determinada por ley y varía dependiendo del año de formación y el nivel educativo del aprendiz. En relación con respecto a la protección laboral, el aprendiz goza de los derechos laborales básicos, como seguridad social, vacaciones remuneradas y prestaciones sociales. Sin embargo, algunos derechos pueden estar sujetos a las condiciones establecidas en el contrato y la normativa específica para los aprendices.

Ejemplos:

- Un estudiante de ingeniería es con-

tratado como aprendiz por una empresa de telecomunicaciones. Durante el contrato de aprendizaje, el estudiante recibe formación teórica en la universidad y realiza prácticas en la empresa para adquirir habilidades en el campo de la ingeniería de telecomunicaciones.

- Un joven se incorpora como aprendiz en un taller de carpintería. Durante el contrato de aprendizaje, el joven recibe formación teórica en técnicas de carpintería

Contrato laboral ocasional de trabajo

El contrato laboral ocasional de trabajo es una modalidad de contratación utilizada para cubrir necesidades temporales y esporádicas de una empresa. Por definición, el contrato ocasional de trabajo surge cuando una empresa requiere contratar personal para labores específicas y de carácter temporal. Estos contratos se celebran por un período determinado y se utilizan para cubrir demandas puntuales que no justifican la contratación de personal permanente. El contrato ocasional de trabajo en Colombia se encuentra regulado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), específicamente en los artículos 46 al 48. Estas disposiciones establecen los lineamientos y requisitos para la celebración de este tipo de contratos.

Desde el punto de vista de las solemnidades el contrato ocasional de trabajo debe ser cele-

brado por escrito, donde se establezcan claramente las condiciones y duración del contrato, la causa o motivo que justifica su celebración, así como los derechos y obligaciones de las partes. Duración determinada: Este tipo de contrato tiene una duración específica y limitada en el tiempo. La duración debe ser acorde con la necesidad temporal que justifica su celebración y no puede exceder los términos legales establecidos (Gerencie, 2023) y, además, es obligatorio registrar el contrato ocasional ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de control y seguimiento de la modalidad de contratación.

Dentro de las diversas características que lo comprende, está la temporalidad: tiene una duración limitada y está vinculado a una necesidad específica y temporal de la empresa. Una vez cumplido el período establecido, el contrato se extingue automáticamente sin necesidad de preaviso. También está la Especificidad de las labores, se celebra para labores puntuales y definidas, que no requieren una relación laboral permanente. Estas labores deben estar claramente descritas en el contrato y no pueden implicar funciones que correspondan a la actividad normal y permanente de la empresa. Como también se encuentra el aspecto de la remuneración: El trabajador ocasional tiene derecho a recibir una remuneración acorde con las labores desempeñadas y los términos establecidos en el contrato. La remuneración puede ser fija o por jornada, y debe cumplir con los requisitos legales mínimos establecidos.

Ejemplos:

- Una empresa de eventos contrata a personal adicional para cubrir una feria o convención que se llevará a cabo durante un período determinado. Los trabajadores son contratados bajo contratos ocasionales para prestar servicios durante el evento.
- Una empresa de construcción contrata a trabajadores adicionales para realizar una obra puntual que tiene una duración estimada de tres meses. Los trabajadores son contratados bajo contratos ocasionales para cubrir la demanda específica de mano de obra durante ese período.

Contrato laboral de obra o labor

El contrato laboral de obra o labor es una modalidad de contratación utilizada en Colombia para la ejecución de una obra o la realización de un trabajo específico, se celebra cuando una empresa o empleador contrata a un trabajador para realizar una obra determinada o llevar a cabo una tarea específica. A diferencia de otros contratos laborales, este contrato se caracteriza por su temporalidad, en el sentido de estar relacionado con la culminación de una obra o trabajo concreto.

Dicho contrato está regulado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), específicamente en los artículos 44 al 45. Aquel se deberá

celebrar por escrito, y se deberán especificar claramente las condiciones del contrato, la obra o labor a realizar, la duración, la remuneración y los derechos y obligaciones de las partes, así como también debe incluir una descripción precisa de la obra o labor a realizar, indicando los alcances, los plazos, los recursos necesarios y los objetivos específicos a cumplir.

El contrato de obra o labor tiene una temporalidad limitada y se vincula a la culminación de una obra o tarea específica. Una vez finalizada la obra o labor, el contrato se extingue automáticamente sin necesidad de preaviso. Al margen de su especificidad, el contrato se celebra para la realización de una obra o tarea puntual y definida. La obra o labor debe estar claramente descrita en el contrato y no puede abarcar funciones que correspondan a la actividad normal y permanente de la empresa.

Para ciertas personas, como Alexander Ruiz Palacio, ingeniero de proyectos de Oil & Gas Industry, esta modalidad contractual, a las empresas "(...) les evita compromisos adicionales como los que tienen empleados con contratos indefinidos. Además, aseguran recursos temporales sin comprometer presupuestos para recursos a largo plazo." (El Empleo, 2022).

En torno a la remuneración del trabajador, aquel tiene derecho a recibir una remuneración acorde con la obra o labor realizada y los términos establecidos en el contrato. La

remuneración puede ser fija, por unidad de obra o labor, o por jornada, y debe cumplir con los requisitos legales establecidos.

Ejemplos:

- Una empresa constructora contrata a un albañil para realizar la construcción de una vivienda. El contrato de obra se establece por el tiempo estimado necesario para completar la construcción de la vivienda y establece los términos, condiciones y remuneración acordados.
- Una empresa contrata a un diseñador gráfico para la creación de un logotipo y material publicitario. El contrato de labor se celebra por el tiempo necesario para realizar el diseño requerido y establece los plazos, la remuneración y los derechos de propiedad intelectual sobre el diseño.

Conclusión

Desde la constitucionalización del derecho, el ordenamiento jurídico propugna por garantizar los derechos fundamentales mediante una tutela judicial efectiva, lo cual permite a los Estados lograr una materialización de estos derechos en la práctica (Soto, Peña & Cardona, 2023). En el ámbito laboral, la importancia de las diversas modalidades de contratos radica en que estas ofrecen seguridad tanto al empleador como al trabajador.

Ambos actores conocen las formalidades que se exigen en cada tipo de contrato, y a su vez, estas modalidades ofrecen garantías y facilidades adaptadas a la naturaleza de cada relación laboral.

La relación laboral, sin embargo, no debe analizarse únicamente desde un enfoque de normatividad jurídica o de efectividad en su implementación. El trabajo, como derecho humano, se clasifica entre los denominados “derechos humanos impuros”. Esto significa que no es un derecho absoluto y universal en el mismo sentido que otros, como el derecho a la vida, sino que está profundamente condicionado por las culturas y contextos históricos específicos de cada Estado. Así, el reconocimiento y la protección de este derecho requieren interpretaciones que reflejen las circunstancias socioculturales, políticas y económicas del lugar donde se ejerce. No existe una única forma de entender el trabajo como derecho, sino que es una construcción social que cambia con el tiempo y las necesidades particulares de cada sociedad.

Este carácter impuro del derecho al trabajo implica que su eficacia no solo depende de la normativa y de los contratos laborales formales, sino de un entendimiento más amplio de las condiciones de vida y de trabajo de las personas. Lo que puede parecer una solución efectiva y beneficiosa desde una perspectiva normativa —como la diversidad de contratos—, puede resultar aterrador o inadecuado para comunidades en situaciones de vulne-

rabilidad. Estas comunidades, debido a su precariedad, pueden estar expuestas a una explotación laboral que no se corresponde con los derechos humanos que se buscan proteger, y que podría no encajar en las normas contractuales diseñadas para contextos más estables o desarrollados.

Por lo tanto, es crucial adoptar un enfoque que reconozca la particularidad del derecho al trabajo en cada contexto cultural. El trabajo como derecho humano no puede entenderse de manera aislada de la historia, la política y la cultura de cada Estado. Debe buscar su racionalidad y sus límites en estos factores, que definen la relación laboral en cada sociedad. Así, los contratos laborales y las normativas que los sustentan deben ser flexibles y adaptables, no solo para brindar seguridad y formalidad, sino también para respetar y promover los derechos de los trabajadores dentro de sus realidades culturales e históricas específicas.

En conclusión, las modalidades contractuales en el ámbito laboral son necesarias y valiosas para organizar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores. No obstante, su éxito depende de un enfoque más amplio que reconozca que el derecho al trabajo no es uniforme en todas partes, sino que debe adecuarse a los contextos específicos de cada sociedad. La verdadera protección de este derecho humano radica en encontrar un equilibrio entre la seguridad que proporcionan las formalidades contractuales y el respeto a la

particularidad cultural de cada comunidad. Solo así se puede garantizar una interpretación justa y eficaz del trabajo como derecho humano.

Referencias bibliográficas

El Empleo. (2022). ¿Qué es un Contrato por Obra o por Labor? Recuperado de <https://www.elemplo.com/co/noticias/noticias-laborales/que-es-un-contrato-por-obra-o-labor-5718>

Gerencie. (2023). Trabajo Ocasional o Transitorio. Recuperado de <https://www.google.com/amp/s/www.gerencie.com/trabajadores-ocasionales-o-transitorios.html/amp>

Herrera Flores, Joaquín. El vuelo de Anteo: Derechos humanos y crítica de la razón liberal. *Palinsto Dele de Brouwer* 200 Bil., pien 192

Locke, J., & Mellizo, C. (1994). Segundo tratado sobre el gobierno civil. https://www.alianzaeditorial.es/primer_capitulo/segundo-tratado-sobre-el-gobierno-civil.pdf

Ministerio de Trabajo. (2019). Conoce los Tipos de Contrato de Trabajo. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

- Ministerio de Trabajo. (2019). Contrato de prestación de servicios Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Minutas/Contrato%20de%20prestaci3n%20de%20servicios%20-%20Contractual.docx>
- Noriega Ruiz, A., Montes Camelo, A., Meriño Ortega, E. & Soto Barrios, A. (2024). Excepci3n de inconventionalidad en las actuaciones p3blicas del Estado colom-biano. *Revista Misi3n Jur3dica*, 17, (26), 177 -195. <https://doi.org/10.25058/1794600X.2383>
- Peña S3nchez, A., Soto Barrios, A., & Cardona Arbel3ez, D. (2023). Las Garant3as Judiciales y los Derechos Pol3ticos en el Proceso Disciplinario Colombiano contra funcionarios de Elecci3n Popular. *Revista Jur3dica Mario Alario D'Filippo*, 15(30), 417-441. <https://doi.org/10.32997/10.32997/2256-2796-vol.15-num.30-2023-4256>
- Peniche, J. R., & Barrios, A. F. S. (2021). Influencia del neoconstitucionalismo en la construcci3n del precedente judicial en el derecho colombiano. *Revista Cultural Unilibre*, (2). ISSN (En linea): 2382-333X. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/10797
- Romero, Z. & Soto, A. (2023). La importancia de los moot courts en la formaci3n de los abogados *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 18(1), 501 – 524. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2023v18n1.10467>
- Secretar3a de Senado. (1950). C3digo Sustantivo del Trabajo. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista internacional del trabajo*, 119(2), 129-140. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Trabajo-y-derechos/995219056102676>