



**Universidad Libre Facultad de Derecho Bogotá.**

---

Honorables Magistrados

**CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA**

Magistrado ponente: **ALEJANDRO LINARES CANTILLO**

E .S. D.

**Referencia:** expediente **D-11412.** Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 45 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo.

**Intervención ciudadana.**

Actor: **SUAREZ PEDRAZA GERMAN AUGUSTO Y OTROS.**

**JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN**, actuando como ciudadano y **Director del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Bogotá**, **DIANA JIMENEZ**, actuando como ciudadana y **Profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre**, **YULY KATHERINE ALVARADO CAMACHO** y **MAURA CONSTANZA HERNÁNDEZ SANTISTEBAN**, actuando como ciudadanas y **Estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre**, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, vecinos de Bogotá, dentro del término legal según auto del 29 de junio de 2016, de conformidad con lo establecido en el artículo 242 numeral 1 de la C.P y el artículo 7 Decreto 2067 de 1991, presentamos la siguiente intervención ciudadana con respecto a la demanda de la referencia y en defensa de la supremacía e integridad de la Constitución de Colombia de 1991.

**I. DE LA NORMA DEMANDADA**

**“CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.  
Decreto 2663 y 3743 de 1950”**

“ARTÍCULO 45. DURACIÓN. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.” (Subrayas fuera del texto).

## **II. ANTECEDENTES**

Los ciudadanos GERMAN AUGUSTO SUAREZ PEDRAZA y WILSON FERNANDO NUÑEZ RUEDA presentaron demanda de inconstitucionalidad con radicado No. D-11412, en la que pretenden se declare la inexecutable del artículo 45 del Código sustantivo del Trabajo (parcial). Mediante auto inadmisorio de fecha 7 de junio de 2016 se le concedió a los actores término de tres días para corregir la demanda en los términos señalados en el mismo para que la demanda tenga alcance persuasivo sobre la executable de la norma demandada. Consecuencia de lo anterior, la parte actora allegó escrito subsanación el día 10 de junio de 2016 mediante el cual amplía los argumentos por los cuales solicita se declare inexecutable el apartado demandado, la Corte Constitucional admitió la demanda y dispuso su fijación en Lista por el término de ley, dentro del cual nos encontramos para realizar la siguiente intervención.

## **III. CONSIDERACIONES**

### **a. Argumentos de los accionantes**

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad los demandantes consideran violados:

1. Artículo 13 de la Constitución Política, el cual predica la igualdad ante la ley que tienen todas las personas añadiendo que no existirán discriminaciones por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

En virtud de dicho precepto constitucional los actores argumentan que la omisión legislativa pone en desigualdad a quienes están contratados por obra o labor, indican que es imposible para los mismos determinar cuáles son las condiciones que tendrían para que el contrato se diera por terminado ya que no hay certeza sobre el tiempo del contrato, ni sobre los límites de configuración contractual.

2. Artículo 29 de la Constitución Política, al respecto los accionantes plantean el siguiente interrogante ¿Cómo puede garantizarse un debido proceso permitiendo un despido en cualquier momento sin que tenga que pasar la persona por descargos, solo porque su contrato de obra o labor contratada podría ser terminado en cualquier momento sin previo aviso, pues no hay normatividad que le imponga límites a la determinación contractual?
3. Artículo 25 de la Constitución Política, en el cual se argumenta que frente a la normatividad del contrato laboral de obra o labor hay desprotección a los trabajadores puesto que las personas se someten a la facultad discrecional del empleador para determinar la obra labor y con ello la terminación unilateral de la misma, sin que medie para

ello una regulación que evite los abusos del empleador. Sumado a lo anterior los accionantes argumentan que con la presente norma se están afectando los siguientes principios del derecho constitucional:

- 1) Igualdad de oportunidad para los trabajadores.
  - 2) Estabilidad en el empleo.
  - 3) Irrenunciabilidad a los derechos mínimos establecidos en normas laborales.
  - 4) Principio indubio pro operario
  - 5) Ni la ley, los contratos o los convenios pueden menoscabar los derechos de los trabajadores.
4. Finalmente los accionantes aduciendo el bloque de constitucionalidad citan el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 3 y 6.

#### **b. Argumentos del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre.**

La jurisprudencia constitucional ha sostenido que *“de conformidad con el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo los contratos de trabajo podrán celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. De esta manera se establecen en general, el momento en que ocurre el vencimiento o la terminación laboral, así que el vínculo subsiste mientras el empleador requiera de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado”*<sup>1</sup>.

En este sentido dentro del capítulo IV del CST, se encuentran las modalidades de los contratos laborales según su forma, contenido, y duración. Y específicamente el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo señala que según su duración, el contrato laboral puede tener: un tiempo determinado, lo que dure la realización de una obra o labor determinada, un tiempo indefinido, ocasional accidental o transitorio.

La demanda en estudio ataca el contrato por obra o labor contratada, para lo cual este Observatorio considera pertinente partir de los elementos esenciales que caracterizan dicho contrato, como la no existencia de límites temporales y que el objeto del contrato se reduce a la elaboración de la obra o labor encomendada.

En este sentido, en primera medida se debe plantear el choque que se presenta, por un lado, entre la estabilidad laboral frente a la autonomía empresarial y privada que detentan los empleadores; por tanto, se procederá a analizar los argumentos de los accionantes:

- 1. La norma escrita permite al empleador que a su arbitrio determine dentro del contrato que actividad es considerada como obra o labor, la**

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-774 de 2011 M.P GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO

**duración y cuáles son las actividades que le corresponden al empleado.**

De ahí que según el primer argumento allegado en la subsanación de la demanda, se señala que el contrato por obra o labor se encuentra al arbitrio del empleador pues es él quien determina qué actividades están comprendidas y la duración de la mismas, sin embargo es necesario señalar que si bien le es dado al empleador la autonomía empresarial, esta no es absoluta, sino por el contrario tiene límites:

*“esos límites fruto de un acuerdo de voluntades están restringidos por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales (...)”<sup>2</sup>*

**2. El trabajador no sabe a qué está obligado ni en qué momento termina su contrato laboral ya que el empleador no está obligado a dejarlo por escrito, pudiendo ser sorpresiva la terminación.**

En este punto, es importante recalcar, que en materia laboral la ejecución del contrato parte del principio de la buena fe de los contratantes (art. 55 CST) de ahí que no solo se obliga a lo estipulado y expresado en él *sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica que por la ley pertenecen a ella*, no siendo óbice para exceptuar el caso del contrato por obra o labor, sin embargo, nuestro legislador ha sido cuidadoso a la hora de establecer la forma del contrato, el cual puede ser verbal o escrito, en el caso de ser **verbal** el empleador y el trabajador deben acordar: la índole del trabajo, en donde ha de realizarse, la forma de remuneración sea por unidad de tiempo u obra ejecutada, por tarea, o demás, y la duración del contrato (art. 38 CST); y en el caso de ser **escrito** el contrato debe contener entre otros la naturaleza del trabajo, su forma y periodos de pago, la estimación de su valor, la duración del contrato, su desahucio y terminación; de ahí que no haya lugar a justificar el no acuerdo del objeto del contrato entre las partes, pues sea verbal o escrito el trabajador tiene conocimiento de la índole y naturaleza del trabajo que realizará y la duración del mismo dependiendo de la modalidad de contrato pactado.

Así pues en el caso concreto, la naturaleza del contrato laboral por obra o labor radica en la ejecución de una obra determinada cuya duración depende de las habilidades y destrezas del trabajador, de ahí que sea un requisito fundamental para la vinculación por este medio la fijación de los límites de la actividad que se va a desarrollar para así conservar la naturaleza de este tipo de contrato, lo que significaría establecer el objeto del mismo, puesto que si no se especifica este o si se hace de forma errónea existirá un potencial riesgo para el empleador ya que estaría desnaturalizando el contrato, llegando a ser tomado como un contrato a término indefinido, postura que comparte la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en quien expreso:

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998 M.P FABIO MORON DIAZ

*“(...) De pactarse en esos documentos que su término depende de la duración de una obra o labor, lo que inclusive legalmente no requiere la solemnidad escrita, constituye, cuando se utiliza esa forma, un valioso elemento de juicio para que se pueda determinar con más claridad que, en principio, la voluntad de las partes es que la proyección de la actividad del trabajador esté ligada a una obra o labor.”*

Sumado a lo anterior, en los argumentos de los demandantes no se encontró una afectación al principio de estabilidad en el empleo por la celebración de este tipo de contratos tesis que ha sostenido la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de octubre de 1954 en los siguientes términos,

*“...cuando el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de una obra o labor determinada, es preciso que él se demuestre sin lugar a dudas por que invoca esa modalidad, pues ella determina fenómenos jurídicos de trascendencia en cuanto a su terminación. Debe quedar clara la naturaleza misma de la labor y que el acuerdo se concluyó teniéndola en cuenta, pues de allí resulta que las partes entendieron que la duración del contrato quedaba condicionada a su ejecución, y aceptaron de antemano como plazo de la relación el que resultara de su cumplimiento...”*

A partir del anterior fundamento jurisprudencial, se le recuerda a la Corte Constitucional, que según lo establecido en su jurisprudencia<sup>3</sup>, el principio de estabilidad laboral “busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono no significa que el empleado sea inamovible, como si el empleador estuviese atado de manera irreversible a sostenerlo en el puesto de trabajo”, en el mismo sentido la Corte recuerda que:

*“El principio de estabilidad laboral, ha sido consagrado también en tratados internacionales sobre derechos humanos que Colombia ha incorporado a su ordenamiento, los cuales, de conformidad con la establecido en el artículo 93 de la Constitución, prevalecen sobre el ordenamiento interno. Uno de ellos, el Protocolo del Salvador al Convenio Americano Sobre Derechos Humanos-1988, aprobado por el Congreso a través de la ley 319 de 1996, establece en su artículo 7: “Los Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular... d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista en la legislación nacional.” En igual sentido dicho principio se consagra en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU-1948 art.55, y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de la OEA-1948, art.19.”*

---

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia C -016 de 1998, M.P FABIO MORON DIAZ

### **3. Según la literalidad de la norma el empleador puede despedir al trabajador sin necesidad de probar causal alguna, y por tanto sin indemnización.**

Según la ley se han establecido causales taxativas para dar por terminado un contrato laboral (art. 61 CST), entre estas encontramos “*Por terminación de la obra o labor pactada*”, lo que permite observar que si fue pactada entre las partes es porque existió conocimiento de la labor a realizar lo que implica que se sabía desde que momento se iniciaba la labor u obra y en qué momento se daba por finalizada o terminada la obra u labor pactada (fijación del objeto del contrato, siendo un plazo indeterminado pero cierto), sin embargo en caso en que haya sido el empleador quien termina sin justa causa el contrato se da lugar a las indemnizaciones que establece la ley, que para la obra o labor consiste en los dineros faltantes para cubrir el valor total del contrato.

Pues ya la honorable Corte Constitucional en su jurisprudencia se ha referido a tales límites entre los cuales se encuentra primero la estabilidad reforzada de la que es beneficiario los sujetos de especial protección cuando estos estén frente a contratos cuya duración depende de una obra o labor.

Al respecto en sentencia C-225 de 2012 de la Corte Constitucional, se señaló que la estabilidad reforzada pretende asegurar el sustento del trabajador y de su familia, de ahí que es permitido no darle relevancia a la terminación de dicha obra o labor siempre que el empleador utilice la finalización del contrato para ocultar su posición dominante, en otras palabras, se busca evitar la discriminación de personas en estado de vulnerabilidad so pretexto de la terminación de la labor. En este sentido lo que ha establecido la Corte es la existencia de una carga por parte del empleador garantizando la permanencia del trabajador dependiendo la situación sufrida, en este caso puntual.

No obstante, en la aplicación de las normas laborales en pro de evitar una vulneración al principio constitucional de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, y compartiendo lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 22 de octubre de 1954

*“(...) En esta clase de contratos ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta, porque en ambos ha existido acuerdo previo sobre la misma, con la diferencia de que mientras en uno el plazo es indeterminado pero cierto por cuanto se encuentra fijado por la naturaleza del servicio que se contrata, en el otro es cierto y determinada y surge la estipulación expresa de los contratantes. Mas en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación”.*

#### **IV. SOLICITUD**

Por las razones expuestas anteriormente, el Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Universidad Libre, respetuosamente le solicita

declarar la **EXEQUIBILIDAD** del aparte demandado, bajo el entendido que no se vulnera el principio de igualdad, pues es propio de la naturaleza de este contrato la fijación temporal por la duración del objeto del contrato pactado, en el mismo sentido no se da el despido al arbitrio del empleador pues si bien no tienen una fecha de terminación exacta, esta depende del cumplimiento del objeto contractual que de no ser así resultaría ser un contrato a término indefinido y finalmente de existir despido injustificado se da lugar a la indemnización correspondiente.

De los señores Magistrados, atentamente,

**JORGE KENNETH BURBANO VILLAMARIN**

Director Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional  
Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.  
Calle 8 5-80, Segundo Piso. Cel. 3153465150.  
Correo: jkbv@hotmail.com

**DIANA JIMENEZ AGUIRRE**

Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional  
Docente Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.  
Correo:

**YULY KATHERINE ALVARADO CAMACHO**

Estudiante Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.  
Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional  
Correo: katealvarado11@hotmail.com

**MAURA CONSTANZA HERNÁNDEZ SANTISTEBAN**

Estudiante Facultad de Derecho Universidad Libre, Bogotá.  
Miembro del Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional  
Correo: costty093@hotmail.com