



contexto particular de la relación debatida, en la que era imperativo diferenciar los contenidos de la disciplina social.»

Se ha de precisar que ni la norma ni la jurisprudencia precisan en qué casos específicos la comunidad religiosa queda obligada a afiliarse al sistema de seguridad social a sus miembros, lo que hace muy difícil determinar a partir de qué tipo de compromiso se accede a ese derecho.

No es lo mismo un presbítero que dedica casi todo el día a las actividades de su iglesia que una señora que colabora con las misas de vez en cuando, por lo que sigue existiendo ese vacío y las comunidades religiosas están expuestas a demandas de personas que poco o mucho han colaborado dentro de la comunidad.

Duración del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se puede celebrar por un tiempo determinado o por un tiempo indefinido. Al respecto señala el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo:

«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».

De aquí se deriva la existencia del contrato de trabajo a término fijo, a término indefinido, por labor u obra, y ocasional.

Contrato de trabajo a término indefinido.

En cuanto al contrato de trabajo a término indefinido, está regulado por el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo:



«Duración indefinida. 1. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8 numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir».

El contrato de trabajo a término indefinido por lo general se termina cuando el empleado se retira voluntariamente, cuando se pensiona, cuando la empresa desaparece o es despedido por el empleador, ya sea con justa causa o no.

Por parte de la empresa es realmente difícil terminarle el contrato de trabajo a un trabajador a no ser que existan causas justas para ello. Este tema se tratará en detalle más adelante.

Contrato de trabajo a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.



Característica del contrato a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo es aquel en que las partes pactan una duración cierta y limitada en el tiempo y que tiene una duración máxima de 3 años pero que puede ser renovado tantas veces como lo dispongan las partes.

Característica del contrato a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo está regulado por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, que señala las siguientes reglas o características.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha de 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.

No obstante, 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.

Duración máxima del contrato de trabajo a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo tiene una duración máxima de 3 años, pero puede ser renovado indefinidamente por un periodo igual al anterior y que no puede exceder de los 3 años.

Es decir que no se puede firmar un contrato a término fijo de 4 años, pero uno de 3 años se puede renovar o prorrogar por un año, o por el mismo tiempo.

El contrato a término fijo debe ser por escrito.

Si bien el contrato de trabajo puede ser por escrito o verbal, para el caso de los contratos a término fijo, la ley señala taxativamente que estos deben ser por escrito, de lo contrario se entenderá indefinido.

Puesto que en el contrato de trabajo a término fijo se debe existir la certeza de su duración, esta solo se tendrá en la media en que exista un documento con valor probatorio que permita identificar plenamente la fecha de extinción del contrato.

De no conocerse con exactitud la duración del contrato este se considerará en todo caso de carácter indefinido.

Renovación del contrato a término fijo.

Como lo anotamos anteriormente, un contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice la norma, puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido.

Las partes son libres de renovar o no el contrato, aunque excepcionalmente la renovación es obligatoria en algunos trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada.

Renovación automática del contrato a término fijo.

El contrato de trabajo a término fijo puede ser renovado automáticamente si las partes guardaron silencio respecto a la terminación o continuación del

contrato.

La simple expiración del plazo pactado no es suficiente para que el vínculo laboral se rompa, pues se requiere la acción activa de una de las partes para que el contrato termine definitivamente con la expiración del plazo pactado.

La ley prevé tácitamente la renovación automática del contrato de trabajo, cuando dice el numeral 3 del artículo 46 del código sustantivo del trabajo:

«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.»

La renovación automática está contenida en la norma, de suerte que para desactivarla es preciso que la parte interesada notifique a la otra su decisión de no continuar con el contrato, y esa notificación se debe hacer con una anticipación que no puede ser inferior a 30 días calendario.

La ley presume que si las partes guardan silencio el contrato será renovado automáticamente, y esa presunción se derrumba con la notificación previa de que el contrato no se renovará.

El hecho que el contrato por silencio de las partes se renueve indefinidamente, en ningún caso lo convierte en un contrato a término indefinido, puesto que la ley sólo contempla la renovación automática del contrato hasta por un periodo igual al que se terminó, mas no contempla que por tal circunstancia (la no notificación con 30 días de anticipación) se convierta en indefinido.

Renovación del contrato cuya duración es inferior a 1 año.

Cuando el contrato es inferior a un año, sólo se puede renovar por 3 periodos iguales o inferiores, y a partir de la cuarta renovación, la duración no puede ser inferior a un año.

Esa renovación mínima de un año es automática desde la cuarta renovación, si es que las partes guardan silencio al respecto.

Notificación para no renovar el contrato a término fijo.

Si el empleador no desea renovar el contrato de trabajo, debe notificarlo al trabajador con una anticipación de por lo menos 30 días, pues sino lo hace, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al que existía.

La contabilización de los días de preaviso es un asunto fundamental, pues de hacer con un día menos de lo exigido, el contrato se considera renovado automáticamente.

Este tema se trata con mayor detalle en el capítulo dedicado al preaviso para la terminación del contrato de trabajo.

¿Cuántas veces se puede renovar un contrato a término fijo?

Un contrato de trabajo fijo se puede renovar infinitas veces, sin que por ello se convierta en un contrato indefinido.

El término máximo por el que se puede firmar un contrato a término fijo es de 3 años, pero se puede renovar N cantidad veces por un término igual o inferior periodo inicial. Si el periodo inicial fue menor a un año, la renovación



puede incluso ser por un tiempo superior sin que exceda del límite de los tres años.

El contrato de trabajo de duración definida termina cuando el plazo pactado en él expire, cuando las dos partes voluntariamente acuerden la terminación, o cuando una de a las partes decida terminarlo con o sin justa causa.

Consecuencias de la renovación automática del contrato.

La consecuencia no es otra que afrontar un nuevo contrato cuya duración será igual al que termina, de modo que, si el contrato era por 2 años, la renovación será por 2 años.

Aquí es importante señalar que, si la notificación de no renovación no se hace, o se hace con menos de 30 días calendario, y el empleador decide no renovar el contrato de trabajo, se configura un despido injustificado por cuanto la ley ya había dispuesto la renovación, y la indemnización será igual al tiempo por el cual se había renovado automáticamente el contrato.

De allí la importancia de evitar una renovación automática cuando no se quiere continuar con el vínculo laboral.

Contrato por duración de obra o labor.

El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada.

El artículo 45 del código sustantivo del trabajo en encarga de regular la duración del contrato de trabajo, y allí encontramos que puede ser «por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada», de donde viene el nombre que se le da a este tipo de contrato.



Características del contrato de obra o labor.

El contrato de obra o labor tiene unas características muy especiales que merece un tratamiento diferente al de cualquier otro:

1. El contrato finaliza al finalizar la obra contratada.
2. No permite renovación ni prórroga.
3. Puede ser verbal o escrito.
4. No requiere preaviso para su terminación.
5. Por cada se recomienda hay que hacer un contrato.
6. Es un contrato ideal para quien ejecuta obras para terceros.

Formas del contrato de obra o labor.

El contrato de obra o labor puede ser verbal o puede ser escrito.

Téngase en cuenta que la exigencia del contrato escrito es exclusiva para el contrato a término fijo, tal como lo dispone el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, artículo de aplicación exclusiva para dicho contrato, de manera que el contrato de trabajo por obra o labor se puede hacer verbal.

No obstante, la recomendación es que se haga por escrito por la necesidad de identificar claramente la obra que se va a ejecutar, tema sensible pues de ello depende la terminación del contrato, máxime si el empleador puede estar ejecutando varias obras al tiempo.

Supóngase que se hace un contrato verbal para construir la torre B de un conjunto de apartamentos, y la torre A se construye justo al lado. ¿Un empleado no estaría tentado en demandar al empleador argumentando que el contrato fue para construir las dos torres, o las 30? ¿El empleador cómo probaría que ese no fue el acuerdo?

El contrato de obra o labor debe acordarse expresamente como tal.



El contrato de obra o labor debe acordarse entre las partes de forma expresa, es decir, que debe quedar constancia de que se lo acordado es un contrato de obra o labor y no otro.

Ante la ausencia de un pacto expreso, el contrato se entenderá indefinido para todos sus efectos.

Así lo señala sala laboral en sentencia 69175 ya referida:

«La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.»

La naturaleza de la obra por sí misma no permite concluir que el contrato es por obra o labor, sino que las partes lo deben definir expresamente.

Debido a lo anterior, si bien el contrato de por obra o labor se puede ser verbal, se recomienda que se haga por escrito, pues de otra forma resulta difícil probar el acuerdo expreso respecto al tipo de contrato.

Periodo de pago en el contrato de trabajo de obra o labor.

Al firmar el contrato de trabajo las partes acuerdan el periodo de pago, y según ese periodo acordado se define la fecha en que el empleador debe pagar los salarios.

Al respecto señala el artículo 134 del código sustantivo del trabajo:

«1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.»



2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.»

De acuerdo con lo anterior, el periodo de pago puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. En todo caso, el periodo de pago no podrá ser superior al mes y en el caso de quienes laboran mediante la figura de jornales, el periodo de pago no podrá ser superior a una semana.

Se puede pactar un periodo de pago mensual, por ejemplo, pero que el pago se haga el primer día hábil del mes siguiente, o que se pague el último día del mes, o de la quincena, etc.

Quiere decir esto, que tan pronto como se termine el periodo pactado, el empleador debe pagar el salario a sus trabajadores.

El artículo 134 del código sustantivo del trabajo contempla una excepción en cuanto al plazo para pagar el trabajo suplementario y el recargo nocturno, que se pueden pagar en el periodo siguiente, lo que implica que el empleado sólo podrá exigir su pago en el siguiente periodo.

Esta excepción no cubre los recargos dominicales y festivos, ni las comisiones, por lo que estas deberán pagarse junto con el salario en el mismo periodo en el que se hayan causado.

Ejemplos de contratos de obra o labor.

Una cosa debe quedar clara en el manejo de este tipo de contratos:

La duración del contrato de obra o labor lo determina la naturaleza de la obra, de manera que finalizada la obra finaliza el contrato de trabajo.

Siendo así, podemos sugerir los siguientes ejemplos:

- Construir una carretera.
- Construir la estructura eléctrica de un edificio.
- Hacer el estudio de factibilidad de un proyecto.
- Implementar una solución informática para una empresa.

Como se puede observar, son obras o actividades cuya finalización se puede identificar claramente. Aquí no existe asumo de duda respecto al momento en que termina el contrato, que será cuando se construya la carretera, o se termine el estudio de factibilidad.

En consecuencia, no puede existir un contrato de obra o laboral para contratar la secretaria del gerente de la empresa, pues allí no se identifica cuándo es el final, ya que las actividades de la secretaria no terminan sino hasta cuando la empresa cierre.

No se puede despedir a una secretaria alegando que la obra se acabó cuando en la semana siguiente hay otra secretaria acompañando al gerente. Allí se configuraría un despido injusto pues la obra o actividad nunca terminó y por lo tanto el contrato no podía terminar.

Distinto es el caso de una secretaria que se crea para un proyecto en concreto, que acabado el proyecto todos los trabajadores de ese proyecto terminan sus actividades, pues ya no hay más proyectos, y si los hubiera habría que firmar un nuevo contrato de obra o labor, por cuanto la ley habla de la realización de una obra o labor en singular, no en plural.

Lo anterior hace imposible que se pueda firmar un contrato de obra o labor en actividades de ejecución continuada.

Contratos de obra o labor consecutivo con un mismo empleador.

Es normal que en ciertas actividades como en el sector petrolero se requiera

firmar contratos de trabajo de obra o labor consecutivos.

Es el caso de un constructor que debe construir varios edificios, y cuando termina uno contrata la construcción de otro pues a eso es que se dedica.

En estos casos es muy válido que por cada edificio que se construya se firme un contrato de obra, pues son obras independientes y respecto a las cuales no hay dudas en cuanto a la procedibilidad del contrato de trabajo por duración de obra o labor.

Empero, hay que tener claro que como cada contrato es independiente, hay que hacer las respectivas liquidaciones para cada uno y firmar los nuevos, pues si no se hace, y con un solo contrato se ocupa el trabajador para ejecutar varias obras, ya no es posible determinar cuándo se terminaba el contrato, si en la primera obra o en la enésima, de modo que el contrato se puede convertir en indefinido ante la imposibilidad de determinar su fecha de terminación.

Aquí el contrato no se puede prorrogar, sino que se debe firmar otro nuevo previa liquidación del anterior.

Lo que pasa si se firma un contrato de obra o labor que no es tal.

Si no hay obra que termine no hay contrato que pueda terminar, de manera que lo que quiso ser un contrato de obra o labor, será un contrato a término fijo, o incluso uno a término indefinido.

Vamos a retomar el ejemplo de la secretaria del gerente.

Como el cargo de secretaría probablemente nunca desaparezca, el contrato de obra por ese concepto nunca terminará, de manera que en la práctica el contrato se convierte en indefinido.

Ahora, si el contrato de obra o labor improcedente se acordó verbalmente, se convierte en indefinido, y si fue por escrito, sucede lo del inciso anterior, es decir, como el cargo de secretaría de gerencia no tiene un fin a la vista, tampoco lo tendrá el contrato.

En esas condiciones, mientras el cargo de secretaria exista no es posible terminar el contrato de trabajo alegando terminación de la obra.

Si la naturaleza de la obra no es clara el contrato de obra se convierte en indefinido.

Cuando la naturaleza de la obra contratada no es clara, es decir, no se puede identificar con precisión, ante la duda el contrato de trabajo se considera indefinido.

Así lo recuerda la sala laboral en sentencia 69175 del 27 de junio de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas:

«Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.»

Por eso es importante no equivocarse en la figura contractual que se pretende, pues si hay dudas respecto a si es viable o no el contrato por duración de obra o labor, lo mejor es firmar un contrato a término fijo, pues de lo contrario se corre el riesgo de que se convierta en uno indefinido.



Periodo de prueba en el contrato trabajo de obra o labor.

La ley no contempla una regulación especial para estos casos, por lo que se debe recurrir a la norma general.

Es decir que el periodo de prueba será de máximo dos meses y debe constar por escrito.

Prestaciones sociales en el contrato de trabajo por obra o labor.

En el contrato de trabajo de obra o labor se deben pagar todas las prestaciones sociales al trabajador, pues la norma no contempló excepción alguna, ni tratamiento diferente.

El pago se ha de hacer en las fechas, formas y porcentajes indicados por la norma general, y por los conceptos que corresponden: Prima de servicios, cesantías, dotación, etc.

Igual sucede con las vacaciones, que se otorgan según la norma general.

Seguridad social en el contrato de trabajo por obra o labor.

En el contrato de trabajo de obra o labor el trabajador tiene derecho a ser afiliado al sistema de seguridad social (salud, pensiones, riesgos laborales) como cualquier otro trabajo, y debe estarlo desde el primer día de ejecución del contrato.

Terminación del contrato de trabajo por obra o labor.

El contrato de trabajo por obra o labor puede ser terminado por causa justa

o legal, o unilateralmente si justa causa.

Se terminará justamente por parte del empleador cuando:

1. Finalice la obra contratada.
2. El trabajador incurra en una justa causa para la terminación del contrato.

Renovación y prórroga del del contrato de obra o labor.

El contrato de trabajo de obra o labor no puede ser renovado ni prorrogado por cuanto la naturaleza de este contrato no lo permite.

La principal característica del contrato de trabajo por duración de la obra o labor es que terminada la obra contratada termina el contrato de trabajo.

Si el trabajador se contrató para construir un puente, una vez construido ese puente es materialmente imposible que el trabajador pueda seguir trabajando en ese mismo puente, por tanto, también es imposible que el contrato pueda ser renovado o prorrogado.

Es por ello por lo que en el contrato de trabajo por obra o labor no existe el preaviso para la no renovación de este, pues si la renovación no es una posibilidad, la previa notificación no tiene sentido material.

En el contrato de trabajo a término fijo el término pactado finaliza, aunque el objeto que le dio origen persista; en el contrato de obra o labor, al terminarse la obra o labor la causa que le dio origen desaparece, razón por la cual no se le pueden aplicar las reglas de renovación contempladas por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

Retomando el anterior ejemplo, si la empresa contrata a un trabajador para reparar un puente, al terminarse la reparación del puente termina el contrato

de trabajo. Terminada la obra, si la empresa tiene otra obra diferente en la cual puede ocupar al trabajador, le puede firmar un nuevo contrato, el cual técnicamente no sería una renovación sino un nuevo contrato para una nueva obra, contrato que puede o no mantener los mismos términos que el anterior, excepto que cambia la obra objeto del contrato.

Esto quiere decir que por cada obra habrá un contrato, que pueden ser consecutivos con los mismos términos o con nuevas condiciones dependiendo de la naturaleza de la nueva obra contratada.

En vista a que cada contrato de obra o labor corresponde necesariamente a una nueva obra, a un nuevo objeto no existe ni el preaviso de 30 días ni la duración máxima de tres años contemplada por el artículo 46 del código sustantivo del trabajo, por cuanto el contrato de obra o labor tiene unas características propias.

Si hay una nueva obra y se firma un nuevo contrato se debe liquidar el anterior contrato, pues de lo contrario se corre el riesgo de que se configure un contrato de trabajo indefinido, puesto que al no ponérsele fin cuando debió hacerse, desaparece la causal que le daba terminación, pues este se terminaba cuando se terminaba el puente x sobre el río y, pero si el trabajador continúa laborando con el mismo contrato, habrá otros puentes sobre otros ríos que no figuran en el contrato de trabajo, lo que dificultaría su terminación.

Indemnizaciones en el contrato de obra o labor.

Si el contrato de trabajo por obra o labor se termina antes de la finalización de la obra sin que exista una causa justa, naturalmente hay que pagar la respectiva indemnización por despido injustificado.

En este caso, la indemnización será igual a los salarios que falten por causarse hasta la finalización de la obra, o, dicho de otra manera, la indemnización

será igual a los salarios que el trabajador hubiera devengado si no hubiera sido despedido.

Contrato de trabajo accidental o transitorio.

El trabajo ocasional, transitorio o accidental es aquel que no exceda de un mes, y sobre actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Lo que se entiende por ocasional o transitorio.

El artículo 6 del código sustantivo del trabajo señala dos requisitos para que pueda existir el trabajo ocasional o transitorio:

1. Que sea de corta duración, siendo como máximo de un mes.
2. Que se trate de actividades distintas a las que normalmente desarrolla el empleador.

Para ilustrar un caso podemos citar como ejemplo la empresa que requiere contratar a una persona para que repare el muro exterior de una de sus bodegas.

Esa es una actividad que nada tiene que ver con lo que la empresa haga, y además será un trabajo de pocos días.

Por qué es importante el concepto de transitoriedad del trabajo.

Hasta la sentencia C-823 del 2006 el concepto de trabajo ocasional o transitorio fue relevante puesto que estos trabajadores estaban excluidos de la prima de servicios y del auxilio de cesantías.

Los artículos 251 y 306 del código sustantivo del trabajo señalaban que los

trabajadores ocasionales o transitorios no tenían derecho al auxilio de cesantías y a la prima de servicios respectivamente, situación que cambió con la sentencia referida que declaró inexecutable la parte de esos artículos que se referían a los trabajadores ocasionales o transitorios.

En consecuencia, hoy en día este concepto resulta irrelevante pues los trabajadores ocasionales o transitorios no tienen tratamientos especiales o diferentes respecto a los demás trabajadores de la empresa.

Derechos de los trabajadores ocasionales o transitorios.

Como lo señalamos unas líneas arriba, los trabajadores ocasionales o transitorios gozan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador.

Ese tratamiento especial que le quitaba derechos a los trabajadores transitorios solo por el hecho de hacer un trabajo temporal, ocasional y extraño al giro ordinario de los negocios del empleador, desapareció con la sentencia C-823 de 2006, de modo que estos trabajadores se tratarán igual que los demás.

En consecuencia, así el trabajador labore unos cuantos días se le deben pagar las prestaciones sociales que correspondan en proporción al tiempo laborado, lo mismo que debe ser afiliados a seguridad social plena no importa el número de días que dure la vinculación.

Por supuesto se le deben pagar horas extras si las labora, lo mismo que recargos nocturnos, dominicales y festivos si fuere el caso.

Contrato que se debe hacer a un trabajador ocasional o transitorio.

Este es un punto relevante, porque para efectos del tipo de contrato y de la duración de este, sí es importante el concepto de transitorio y ocasional.

Aquí es importante considerar lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 47 del código sustantivo del trabajo:

«El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.»

La naturaleza y duración del contrato de trabajo puede deducirse o concluirse de la actividad desarrollada, de modo que, si en efecto se trata de un trabajo accidental o transitorio, el contrato lo será igual así no se haya firmado por escrito, pero existe el riesgo de que al no estar por escrito y al no poderse identificar con claridad la transitoriedad del trabajo, se convierta en un contrato indefinido.

Es el caso por ejemplo de un empleado que es contratado para hacer un reemplazo de otro trabajador que salió a vacaciones. En tal caso, ese trabajador no será ocasional ni transitorio porque no cumple los dos requisitos que exige este concepto, pues sólo cumple la duración que es menor a un mes, pero no cumple con el tipo de actividad ajena al negocio del empleador, pues en este caso al reemplazar a un trabajador de planta, necesariamente desarrollará una actividad propia del negocio.

Para no correr riesgos, lo ideal es firmar en todo caso un contrato de trabajo a término fijo, así sea por una semana, con el ánimo de no dejar espacio a las interpretaciones, pues cada uno tiene la suya, incluido el juez.