

**RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: KAREM STELLA VERGARA LÓPEZ
Radicado N°. 23-001-31-05-001-2020-00152-01 FOLIO 196-21**

MONTERÍA, PRIMERO (1º) MARZO DE DOS MIL VEINTIDOS (2022)

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada VIPERS LTDA, por conducto de apoderado judicial, contra la sentencia pronunciada en audiencia del 12 de mayo de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Montería, dentro del proceso ordinario laboral promovido por CARMELO RAMON FLOREZ SIERRA Y SAMIR PAYARES GALVAN contra la sociedad apelante.

II. ANTECEDENTES

2.1. Demanda

Pretenden los actores se declare la existencia de una relación laboral con la demandada VIPERS LTDA, con respecto al actor SAMIR JAVIER PAYARES GALVAN desde el 28 de marzo de 2011 hasta 30 de marzo de 2020, y con CARMELO RAMON FLOREZ SIERRA desde el 01 de abril de 2011 hasta el 30 de marzo de 2020; que la misma terminó por despido ilegal e injusto; consecuentemente, se ordene el reintegro de los accionantes a un cargo igual o de mayor jerarquía al que desempeñaban, el pago de salarios, cesantías, intereses de cesantías, indemnización por no consignación de cesantías, prima de servicios, vacaciones, todo desde la desvinculación hasta la presentación de la demanda, sanción moratoria, costas y agencias en derecho. Subsidiariamente invoca el reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa.

2.2. Como fundamento de sus pretensiones invocan, de formas sucinta, los siguientes hechos:

- Fueron vinculados por la demandada mediante contratos individuales por obra o labor, iniciando la relación laboral con el señor SAMIR JAVIER PAYARES GALVAN el 28 de marzo del año 2011, y con el señor CARMELO RAMON FLOREZ SIERRA desde el 01 de abril del año 2011; ambos contratos finalizaron el 30 de marzo de 2020.
- Fueron contratados para desempeñar tareas de prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada, en virtud del contrato suscrito entre la sociedad accionada con el CAMU EL AMPARO hoy E.S.E. VIDA SINU de Montería.
- Que la retribución por los servicios prestados era la suma de un salario mínimo mensual legal vigente, pagaderos de forma mensual.
- Señalan que como consecuencia del estado de emergencia económica, social y ecológica generada por el COVID-19, la empresa demandada decidió dar por terminados sus contratos de trabajo de forma ilegal, proceder que fue notificando de forma indebida, sin congruencia fáctica ni jurídica.
- Que a SAMIR PAYARES GALVAN, quien fue contratado inicialmente por medio de un contrato de obra o labor, le fue notificada en comunicación la terminación del vínculo laboral en virtud de que la obra y labor para la cual fue contratado como vigilante en la E.S.E. VIDA SINU finalizaba el 29 de febrero de 2020.
- Manifiesta que su empleador al notificarlo de dicha terminación, le indica que el contrato suscrito entre VIPERS LTDA y la E.S.E CAMU EL AMPARO DE MONTERIA hoy E.S.E. VIDA SINU había finalizado y otra empresa de vigilancia prestaría tal servicio; no obstante, posteriormente celebra un nuevo contrato laboral con VIPERS LTDA bajo la modalidad a término fijo con duración de 30 días, cuya prestación del servicio seguía siendo a favor de la E.S.E CAMU EL AMPARO DE MONTERIA hoy E.S.E. VIDA SINU, sin ninguna variación de horario o labor diferente, labores que desempeñó hasta el 30 de marzo de 2020, cuando su empleador le notifica la terminación del contrato de obra o labor contratada como vigilante en la Empresa Social del Estado Vida Salud, Córdoba, obra que finaliza el 30 de marzo de 2020.
- Que el señor CARMELO RAMON FLOREZ SIERRA también fue contratado inicialmente bajo la modalidad de obra y labor determinada, para la prestación de servicios de vigilancia en la E.S.E CAMU EL AMPARO DE MONTERIA hoy E.S.E. VIDA SINU, siendo

notificado de la terminación del contrato el día 29 febrero de 2020 por la expiración del plazo fijo pactado; no obstante, el mismo día de la terminación del vínculo laboral la sociedad VIPERS LTDA le presenta un nuevo contrato bajo la modalidad a término fijo con duración de 30 días, contrato que se desarrolló en los mismos términos, condiciones y lugar de prestación de servicio que el contrato inicialmente celebrado, hasta el 30 de marzo de 2020, que fue notificada la terminación laboral en razón a la expiración del plazo fijo pactado.

- Lo anterior demuestra la mala fe de su empleador, quedando en evidencia que no habían terminado los contratos de vigilancia el día 29 de febrero de 2020 con ocasión a la obra o labor, y al celebrar posteriormente un nuevo contrato laboral a término fijo con duración de 30 días, la intención de dejar sin efectos el anterior contrato y realizar el despido a la finalización del mismo.

2.3. Contestación y trámite.

Admitida la demanda y notificada en legal forma a la parte accionada, la contesta proponiendo como excepciones la terminación del contrato de trabajo por causa legal, falta de causa para pedir, pago de las prestaciones debidas, prescripción del derecho, buena fe

Las audiencias de los artículos 77 y 80 se surtieron de forma legal, y, en la última, se profirió la;

III. LA SENTENCIA APELADA

El Juzgado accedió parcialmente a las pretensiones de los demandantes, declarando la existencia de contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada a partir del 28 de marzo de 2013 al 30 de marzo de 2020 con SAMIR JAVIER PAYARES GALVAN, y con CARMELO RAMON FLOREZ SIERRA desde el 01 de abril de 2011 hasta el 30 de marzo de 2020, considerando que la terminación de estos se dio por parte de su empleador sin justa causa legal, por lo que condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexadas, y absolvió de las demás pretensiones.

Destacó no es pertinente la súplica del reintegro solicitado por las partes demandantes, puesto que no están dentro de ninguna de las condiciones establecidas en la ley laboral ni de

seguridad social, en la cual tenga una condición foral, por lo tanto negó el mismo y todas las pretensiones que se deriven del reintegro laboral.

Luego de aludir a los artículos 22, 23, 24 y 45 del CST, destacó éste último señala que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado o el tiempo que dure la realización de una obra o labor, por el tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, y a que la luz del artículo 37 de la misma normatividad puede ser verbal o escrito; que según la jurisprudencia la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, delimitado e identificado, de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido bajo modalidad a término indefinido, es decir, ante la ausencia de la obra o labor contratada el contrato labor se entiende suscrito a tiempo indeterminado.

Indicò las pruebas demuestran que entre los actores y demandado existió una relación de trabajo, que en los contratos se plasmó que la obra o labor contratada consistía en la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada en la sede y dependencias del contratante, en virtud del contrato suscrito entre VIPERS LTDA y CAMU EL AMPARO; que las cartas de terminación de dichos contratos tienen efectos del 29 de febrero de 2020, alegando la parte demandada la terminación de la obra o labor contratada en esa fecha; así mismo en los contratos de trabajo bajo la modalidad a término fijo con duración de 30 días, se precisò la terminación de dicho contrato con efectos al 30 de marzo de 2020 con motivo de expiración del plazo pactado.

Que obran contratos de prestación de servicios celebrados entre VIPERS LTDA y la ESE VIDA SINU con duración de dos meses, desde el 01 de enero de 2020 hasta el 28 febrero de 2020, cuya finalidad era que VIPERS LTDA se comprometía con la ESE VIDA SINU a prestar los servicios de vigilancia y seguridad en las áreas de urgencia y consulta externa; también milita otro contrato de esa misma índole con la misma duración, desde el 01 de marzo de 2020 hasta el 30 de abril de 2020 con el mismo objeto y finalidad, sin embargo no obran contratos entre la sociedad VIPERS LTDA con la entidad pública de fechas anteriores, por lo que, atendiendo a la continuidad de la prestación de servicios de vigilancia y que a la fecha de terminación del vínculo laboral no había finalizado la obra o labor, consideró que entre las partes y VIPERS LTDA existió un contrato de obra o labor contratada con fecha final hasta el 30 de marzo de 2020.

Respecto al término de indemnización por despido sin justa causa adujo que, teniendo en cuenta que la representante legal de la accionada en su interrogatorio señaló la continuidad de la relación contractual entre VIPERS LTDA con la ESE VIDA SINU a la actualidad,

correspondía a la accionada el pago de la indemnización del 01 de abril de 2020 hasta la fecha de la sentencia, sin imponerla a futuro puesto que no se tiene certeza hasta cuando irá la obra o labor.

IV RECURSO DE APELACIÓN

Se muestra inconforme la parte accionada con la sentencia, al considerar no se valoró en debida forma el caudal probatorio aportado por la partes demandantes y demandada, en el sentido que obran los contratos de trabajos celebrados entre los actores con la sociedad VIPERS LTDA, así como los contratos de prestación de servicios suscritos entre ésta y la ESE CAMU, pruebas que no fueron objetadas, por lo tanto el *A Quo* alterò la voluntad que libremente las partes plasmaron en los sendos contratos que firmaron, teniendo en cuenta que un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, y que en ningún momento se les obligò a firmar un contrato laboral.

Indicò, milita prueba que VIPERS LTDA celebrò varios contratos con la ESE CAMU y uno de ellos, es decir, aquel que terminò el 29 de febrero, le puso fin a la obra o labor contratada para la cual fueron llamados los demandantes, por lo que considera el fallador incurrió en un yerro de interpretación en la sentencia cuando declara la existencia de un contrato de obra o labor hasta el 30 de marzo de 2020, sostiene que si eso es así, es porque el despacho está unificando los contratos de prestación de servicios, amèn de que la norma cuando hay despido injusto en contratos de obra o labor, el valor a indemnizar es lo que faltare para la finalización de la obra o labor, y dado que en el expediente reposan contrato y acta de liquidación, contrato que se celebró por dos meses a partir del 01 de marzo y finalizaba el 30 de abril, entonces si se decreta la existencia de un solo contrato por obra o labor, el contrato se extendería hasta aquel contrato que terminò la relación laboral con los demandantes, es decir hasta el 30 de abril; si la terminación fue el 30 de marzo, la indemnización es lo que faltaría para finalizar la obra, es decir, correspondientes a los 30 días y no dejarlo indefinidamente.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La accionada a través de su apoderado alega de conclusión en esta instancia en los mismos tèrminos en que fue expuesto el recurso de alzada.

VI. CONSIDERACIONES

6.1. Presupuestos procesales

Los presupuestos procesales de eficacia y validez están presentes, por lo que corresponde a la Sala desatar de fondo la segunda instancia.

6.2. Problema jurídico a resolver

El problema jurídico a resolver teniendo en cuenta que, de conformidad con el artículo 66-A del C. P. del T. y de la S. S., la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las inconformidades planteadas en el recurso de apelación, se ciñe a determinar: **(i)** la clase de vínculo laboral que rigió la relación de trabajo que unió a los actores con la empresa VIPERS LTDA; **(ii)** si el vínculo culminó por despido injustificado; **(iii)** de ser así, hasta cuando se extiende la indemnización por el despido.

6.3. Del vínculo laboral.

De entrada se advierte que no es materia de discusión la vinculación de los accionantes con la sociedad demandada VIPERS LTDA, inicialmente, a través de un contrato por duración de la obra o labor determinada, por medio de los cuales los primeros prestaron sus servicios de vigilancia y seguridad privada en la ESE CAMU EL AMPARO, hoy ESE VIDASINÙ, pues así lo exponen las partes en la demanda y su contestación y se desprende de las pruebas documentales consistentes en los contratos suscritos el 28 de marzo de 2013 con el señor SAMIR JAVIER PAYARES GALVAN, y el suscrito el 1º de abril de 2011 con CARMELO RAMÓN FLOREZ SIERRA que fueron arrimados al plenario.

Se advierte que pactó en los citados contratos como objeto, en la cláusula primera, que *“VIPERS LTDA contrata los servicios personales del trabajador para desempeñar de forma exclusiva las funciones inherentes al cargo de VIGILANTE así como la ejecución de las tareas ordinarias y anexas al mencionado cargo, de conformidad con los reglamentos, ordenes e instrucciones que imparta VIPERS LTDA, observando en su cumplimiento la diligencia y el cuidado necesario”*, pero así mismo se anotó que los referidos servicios se prestarían en la sede de la ESE CAMU EL AMPARO **en virtud del contrato suscrito ente este y la accionada VIPERS LTDA**; aún más, al precisarse la duración de los contratos se pactó sería el *“equivalente al tiempo que dure la labor contratada en virtud del contrato suscrito entre VIPERS LTDA y el usuario donde se ha asignado el trabajador para su*

desempeño como vigilante y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen”.

Ha de advertirse que los citados contratos por duración de la obra o labor determinada suscritos en los años 2011 y 2013 con cada uno de los demandantes, se extendieron ininterrumpidamente en el tiempo, cumpliendo los actores las mismas labores, en la misma sede de la ESE CAMU EL AMPARO, conclusión a la que se llega por cuanto no existe una prueba que denote interrupción alguna o modificación en lo pactado, ello a pesar de que en el interrogatorio absuelto por la representante legal de la accionada anunció que el vínculo entre VIPERS LTDA y la ESE en comento se extendió desde el año 2011, incluso a la fecha en que se practicó la mencionada prueba, lapso en el cual VIPERS LTDA nunca ha dejado de prestar el servicio de vigilancia y seguridad a la ESE CAMU EL AMPARO para el cual fueron contratados los accionantes; y ello fue así a pesar de que, como lo indicara la absolvente, entre VIPERS LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO se han venido celebrando contratos de prestación de servicios consecutivos de duración dos (2) o tres (3) meses, no obstante lo anterior, los actores permanecieron cumpliendo las labores de forma continua, desde el 28 de marzo de 2013 el señor SAMIR JAVIER PAYARES GALVAN, y del 1° de abril de 2011 CARMELO RAMÓN FLOREZ SIERRA.

Lo expuesto lleva a la primera conclusión, cual es que, la circunstancia de que VIPER LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO suscribieran contratos consecutivos de prestación de servicios cada 2 o 3 meses, a partir del año 2011, no fue óbice para que VIPERS LTDA mantuviera inmodificable el vínculo que lo unió a cada uno de los actores desde los años 2013 y 2011, lo que no deja duda que la voluntad de los sujetos procesales era que la relación laboral se rigiera por la naturaleza de la labor contratada, no en vano se estipuló en los contratos inicialmente suscritos con los actores que su duración sería *“equivalente al tiempo que dure la labor contratada en virtud del contrato suscrito entre VIPERS LTDA y el usuario donde se ha asignado el trabajador para su desempeño como vigilante y **tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen”.***

Sobre este tópico precisó la Sala de Casación Laboral:

“Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas” (SCL 6, mar, 2013, Rad. 39050).

Pero además añadió en la misma providencia:

“En cuanto a las características del contrato que unió a las partes en contienda, esto es por obra o labor realizada, bien vale la pena recordar lo adocitrinado por el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia del 22 de octubre de 1954, así:

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 quien 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. 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. Más en ambos las partes saben desde el momento de la celebración del contrato cuándo va a verificarse su terminación.

Ello cobra mayor trascendencia en el caso estudiado, cuando dentro de las pruebas detallamos que entre VIPERS LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO y/o VIDASINÙ, se suscribieron los contratos de prestación de servicios números 017 y 037, el primero con fecha de duración de dos meses desde el 01 de enero de 2020 hasta el 28 de febrero de 2020, y el segundo igualmente con fecha de duración de dos meses, desde el 01 de marzo de 2020 hasta el 30 de abril de 2020, ambos tienen como “**OBJETO. El contratista se obliga para con el contratante, a prestar los servicios de vigilancia y seguridad privada, en las dependencias de las áreas de urgencia y consulta externa de las unidades prestadoras de servicios de salud el Amparo, Canta Claro, Camilo Torres, Hospital la Gloria y la Granja, adscritas a la E.S.E. VIDA SINU..**”; nótese como los documentos respaldan el argumento de la representante legal de VIPERS LTDA en el sentido de que siempre suscribió contrato de prestación de servicios con la ESE en mención por duración de 2 meses o 3 meses, pero además confirma que las labores a ejecutar por los accionantes eran las mismas, es decir, las de vigilancia y seguridad privada, las que, reiteramos, desde el año 2011 y 2013 venían cumpliendo los actores.

Por lo anterior carece de fuerza el argumento de la parte accionada en cuanto sostiene que, como el contrato de prestación de servicios suscrito entre VIPERS LTDA y la ESE se venció el 28 de febrero de 2020, se debía entender que había culminado la obra para la cual habían sido contratados los demandantes y por ello procedió a suscribir con ellos un nuevo contrato, esta vez a término fijo de un mes, pues lo cierto es que las actividades desarrolladas por los demandantes no culminaron y no podía entenderse que con cada terminación de los diversos contratos suscritos entre VIPERS LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO desde el año 2011,

los cuales nunca superaban los 3 meses, la labor de los demandantes debía entenderse concluida; por el contrario, la realidad evidencia que la suscripción de diversos contratos entre VIPERS LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO no conllevó la interrupción de la relación laboral que unió a los actores con la demandada dado que perduraba la actividad desarrollada de vigilancia y seguridad, las que continuaron cumpliendo en las mismas condiciones pactadas en el contrato celebrado desde los inicios, es decir, por la duración de la obra o labor determinada.

Cierto es, como lo expuso el apoderado de la parte demandada, que los contratantes tienen libertad para pactar las condiciones laborales y que el contrato de trabajo se rige por el acuerdo de voluntades, por lo que es del arbitrio de los contratantes pactar la modalidad contractual; pero ese argumento obra en contra de VIPERS LTDA si examinamos la forma contractual que mantuvo con los actores desde que inició la relación laboral, es decir, regida por un contrato por duración de la obra o labor determinada a pesar de que suscribía contratos cada 2 o 3 meses con la ESE CAMU EL AMPARO, pero aún así VIPERS LTDA mantenía inmodificable el vínculo con los actores, es decir, lo que primaba era la naturaleza de la actividad que estos desarrollaban; amén de que la libertad contractual no puede ser utilizada para ocultar la realidad que rigió la relación laboral y hacer prevalecer las formas sobre aquella.

Oportuno es citar lo expuesto por la Sala de Casación Laboral en la SL 3796/17, MP Fernando Castillo Cadena donde precisó:

“Es que en atención a la denominación de ser un convenio «a término fijo con salario integral» fue que el sentenciador de segundo grado, con un criterio eminentemente formal, estimó perfectamente posible ensamblar en una misma figura jurídica el contrato a término fijo con el de duración de obra o labor, pese a que sus naturalezas son excluyentes, pues caracteriza al primero que las partes conozcan, de antemano, la fecha en la que la relación que las ata va a extinguirse, caso en el cual procede el preaviso y en la restante, aunque si bien no saben con certeza el día exacto de su finiquito, este se determina por la obra de la que emana y de la labor para la que allí fue contratado, sin que por tanto puedan existir prórrogas o renovaciones.

En ese sentido, aparece como equívoco que el sentenciador estimara posible vaciar el contenido de cada una de las dos figuras jurídicas, no para ampliar los derechos que se encontraban en debate sino por el contrario para restringirlos, en la medida en que siendo la estabilidad en el empleo un aspecto fundamental en el desarrollo del derecho del trabajo, y encontrándose regulado su piso mínimo, no podía como lo hizo, permitir un contrato a término fijo sujeto a las contingencias administrativas de las prórrogas de una concesión, menos al arbitrio de la empresa la estabilidad la cual podía, sin más, y en contravía del propio artículo 46 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, terminar el contrato y continuarlo a su voluntad, evadiendo con ello el pago de las indemnizaciones.

Es que, para reforzar aún más, siendo punto incontrovertido que la relación principió el 14 de abril de 2000, es decir, en una de las prórrogas del contrato de concesión, debió apreciar el juzgador, que en el folio 97 consta la número 01 en la que se amplió el plazo de

ejecución por 24 meses, contados desde el 15 de octubre de 1999; que nuevamente las partes, el 11 de octubre de este mismo año (folio 111) establecieron tanto la demandada como la Alcaldía «ampliar el término señalado en la cláusula primera de la prórroga N° 1 suscrita el 14 de octubre de 1999 por un periodo que abarque hasta el 31 de diciembre de 2002», momento para el cual se le incorporó con la finalidad de que prestara los servicios, no por un tiempo fijo, cierto, claro, determinado, sino por uno determinable en atención al contrato atrás referido y que, sin duda, imponía que la relación laboral siguiera la suerte de aquel hasta su finalización.

(...)

Aunque es verdad, que la jurisprudencia ha privilegiado en las relaciones de trabajo que, tanto trabajador como empleador determinen autónomamente la manera en las que aquellas van a desarrollarse, también ha explicado, de múltiples maneras, que la autonomía individual no puede quebrantar los mínimos y las reglas básicas contenidas en las normas estatales laborales, al punto de permitir deteriorar su contenido, en contravía del artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que implica el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores.

(...)

No puede olvidarse que las normas laborales condicionan la autonomía individual, en tanto regulan unos derechos básicos de los trabajadores que son inamovibles, pero además exigibles, con la pretensión de mitigar que el trabajo se equipare al concepto de mercancía y por ello no es oponible el argumento dado por el juzgador de tratarse de un pacto posible, no solo porque quebrantó la regulación mínima, sino porque ello condujo a que se negara la indemnización ante la evidente falta de causa para proceder a la desvinculación del demandante, por lo cual resultan prosperas las acusaciones.

En ese sentido la pluricitada cláusula quinta no podía tener eficacia en lo relacionado con la modalidad contractual, específicamente porque su duración estuvo sujeta, como se evidenció, a la finalización de la obra o labor, al margen que en el texto se hubiere catalogado como a término fijo.

Y es que se insiste, en el contrato inicialmente pactado entre los actores y VIPER LTDA, por la duración de la obra o labor determinada, no se pactó plazo fijo de finalización, sino que por el contrario la duración se supeditó no solo al contrato existente entre VIPERS LTDA y la ESE CAMU EL AMPARO, sino a que perduraran las causas que le dieron origen, que no era otras que las labores de vigilancia y seguridad privada, las que permanecieron inmodificables incluso con posterioridad a cuando la accionada, motu proprio, resolviera cambiar la modalidad contractual de un contrato por duración de obra o labor determinada a un contrato a término fijo.

En ese sentido sostuvo la Sala de Casación Laboral en la sentencia Radicado 39050 del 6 de marzo de 2013, MP Carlos Ernesto Molina Monsalve, lo siguiente:

“Además de lo discurrido en sede de casación, debe agregarse que en atención a lo dispuesto por el artículo 13 del Código Sustantivo de Trabajo, no es posible darle efectos a la cláusula quinta del contrato de trabajo en cuanto a la posibilidad de la empleadora de terminar, a su arbitrio, la relación sin justificación; que está demostrado que el contrato que ató a las partes no fue uno a término fijo, pues el trabajador jamás supo en qué momento acabaría, en cambio sí estuvo circunscrito a que la concesión se prorrogara, y, en esos términos, no solo

fue vinculado sino que se sujetó a tal circunstancia, sin obtener razones para que, antes de que aquella fuera liquidada, se le retirara del cargo de Contador”.

Y en la SL-814, radicación 30846, del 21 de marzo de 2018, M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno, indico la misma Corporación:

“En tales términos, la Sala ha adoctrinado que:

[...] si hay diferencias de objeto entre el contrato que termina y el nuevo, como aquí sucede al tratarse de cargos distintos, es válido que se finiquite debidamente uno y se firme e inicie otro, sin que necesariamente el segundo deba acordarse en las mismas condiciones de duración o de remuneración en que se firmó el anterior, ya que precisamente en este campo prima la voluntad de las partes, salvo que se alegue y demuestre que esta fue afectada por vicios del consentimiento [...]. (CSJ SL, 30 oct. 2012, rad. 39432). Resalta la Sala.

Sin embargo, como ya se anotó en sede de casación, la Sala también ha sido cuidadosa en advertir que las formas jurídicas previstas por el legislador no pueden ser indebidamente utilizadas por el empleador para propósitos, como el de eludir las garantías mínimas legales establecidas a favor de los trabajadores. En ese sentido, ha precisado que a pesar de las convenciones expresamente suscritas por las partes, es deber del juez examinar si, en la materialidad, existió unicidad en el contrato de trabajo, para de allí extraer todas sus consecuencias. En la sentencia CSJ SL806-2013 se dijo al respecto:

La jurisprudencia de esta Sala tiene enseñado que, en casos de la firma de varios contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, los jueces deben ser muy cautelosos en el examen de las pruebas para establecer la unidad de la relación laboral, ya que es bien conocido que, no pocas veces, las empresas han adoptado estas prácticas llevadas por el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de las cesantías o para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. Ilustra recordar lo dicho por esta Sala al respecto en la sentencia 37435 del 15 de marzo de 2011.

“No desconoce la Corte que ciertamente la terminación de un contrato de trabajo, sin causa aparente, y la suscripción de otro a los pocos días, en las mismas condiciones del anterior, debe ser analizada con cautela y detenimiento por los jueces, pues las reglas de la experiencia enseñan que ese tipo de situaciones, por lo general, tienen un oculto ánimo defraudatorio de los derechos del trabajador.

Si el ad quem hubiese seguido el derrotero ya trazado de tiempo atrás por la jurisprudencia de cara al tema, una lectura juiciosa de las mencionadas pruebas le habría bastado para darse cuenta que la relación laboral que existió entre las partes no tuvo ni un día de interrupción; que la renuncia y su aceptación, en agosto de 1994, fueron aparentes, pues dada la evidente continuidad de la prestación del servicio por el trabajador en el mismo cargo, y al haberse firmado, en la segunda oportunidad, contrato a término indefinido al igual que al inicio, se descarta, sin duda, un ánimo real de las partes, en ese entonces, de ponerle fin a la relación laboral a finales de agosto de 1994. Apreciación que se corrobora con las constancias de trabajo expedidas por la propia fundación, obrantes a folios 37 a 39, que si bien fueron mencionadas por el ad quem, este ignoró abiertamente las manifestaciones del ex empleador, siempre uniformes, de que el actor se desempeñó en dicha institución, en el cargo de contador y asistente administrativo, desde el 1° de julio de 1985 hasta la fecha de su expedición. Tales certificaciones fueron expedidas el 22 de junio de 1995, 1° de octubre de 1996, 26 de febrero de 1998, es decir, después de la firma del segundo contrato.

Así las cosas, salta a la vista que el ad quem cometió un desacierto mayúsculo al decir que entre las partes existieron “dos contratos laborales distintos”, en el sentido de que hubo dos relaciones laborales, pues las pruebas señaladas por el recurrente indican, por el contrario, la unicidad de la relación laboral entre las partes.

Ha sostenido también la Sala, en esa dirección, que:

La libertad de elección de entre las modalidades de duración del contrato, de cambiar la que venía rigiendo el vínculo laboral, la inicial o las subsiguientes, no puede servir de mecanismo para vulnerar derechos de los trabajadores... como cuando las contrataciones sucesivas sin interrupción tienen por finalidad no conceder el tiempo de descanso efectivo por vacaciones, o se procura cambiar drásticamente las condiciones de liquidación de la indemnización por despido. CSJ SL, 1 dic. 2009, rad. 35902.

Por ello, en conclusión, si bien las partes gozan de autonomía para suscribir contratos de trabajo a término fijo, así como para variar las condiciones de su vínculo laboral, en desarrollo del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y de irrenunciabilidad de derechos laborales, esa novación de las condiciones del contrato de trabajo solo resulta válida si se corresponde con la realidad, es decir, si se identifica con un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones y no se queda en el plano meramente formal, de manera que sirve como mera estrategia para eliminar garantías especiales para el trabajador. “

Acorde con lo anterior, atinada fue la conclusión del fallador de primera instancia de que el vínculo que siempre unió a los demandantes con VIPERS LTDA estuvo regido por un contrato de duración por la obra o labor determinada.

6.4. TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS.

Los argumentos arriba aludidos sirven de soporte para llevar a la Sala a la segunda conclusión, en el sentido de que, si los actores siempre estuvieron unidos a VIPERS LTDA a través de un contrato por la duración de la obra o labor determinada, y atendiendo a que la actividad de vigilancia y seguridad privada que desarrollaban en las dependencias de la ESE CAMU EL AMPARO y/o VIDASINÙ no se modificaron ni culminaron con los contratos a término fijo celebrados, no pueden ser de recibo las justificaciones expuestas en las cartas por medio de las cuales la accionada dio por terminado el contrato de obra, cual fue la culminación de la labor, y menos aún pregonar el cumplimiento del plazo fijo pactado en los contratos suscritos el 1º de marzo de 2020 y 1º de abril de ese mismo año, ambos celebrados por una duración de un mes; amèn de lo anterior, si tomamos en consideración la confesión de la representante legal de la accionada, cuando informò en su interrogatorio que a esa data la accionada ha continuado prestando sus servicios de vigilancia de forma invariable a la entidad contratante, resulta incontrovertible pregonar la terminación de forma injustificada del contrato de obra que unió a los sujetos procesales y procedente la indemnización por despido injusto invocada.

Y sobre el tema en la misma sentencia SL 3796/17, se indicó:

“así las cosas, es patente que la desvinculación del trabajador, de lo que se demostró ser un verdadero contrato de obra, no tuvo justificación; y que la dada por la empresa al contestar la demanda, relativa a que la libertad contractual de las partes era suficiente no puede ser invocada con tal matiz en el ámbito laboral, por las razones ya expuestas es que procede la liquidación de la indemnización por despido que en tratándose de un contrato de obra corresponde a la liquidación de salarios, incluyendo el factor prestacional, por así contemplarlo el artículo 1° del Decreto 1174 de 1991, y por el tiempo que le hacía falta para la terminación de la labor o la obra y que en este asunto

Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.

En consecuencia, dado que la obras de vigilancia y seguridad privada para la cual fueron contratados los demandantes por VIPERS LTDA, para ser desarrollada con ocasión al contrato suscrito entre dicha sociedad y la ESE CAMU EL AMPARO y/o ESE VIDASINÙ no habían concluido al momento en el cual la representante legal de la demandada absolvió interrogatorio de parte, fecha misma en que se emitió la sentencia de primer grado, es decir, perduraban las causas que generaron el vínculo entre la accionada y los actores, acertada fue la decisión del A-Quo cuando impuso la condena de indemnización por el despido injusto a la fecha de la sentencia, pues tratándose de esa clase de contratos, la indemnización por el despido injustificado debe extenderse a la fecha probable de terminación de la obra, lo cual no se extrae de las pruebas arrimadas.

Acorde con las consideraciones precedentes, habrá de confirmarse la sentencia apelada.

6.5. Costas.

No hay lugar a condena en costas debido a que la parte actora no presentó réplica al recurso de apelación.

VII. DECISIÓN

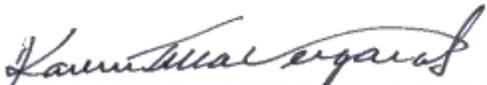
En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia apelada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: Oportunamente vuelva el expediente al Juzgado de origen

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE

KAREM STELLA VERGARA LOPEZ
Magistrada



CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ
Magistrado