



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Relatoría Sala de Casación Laboral

RELEVANTE

SALA DE CASACIÓN LABORAL

M. PONENTE	: JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN
NÚMERO DE PROCESO	: 73894
NÚMERO DE PROVIDENCIA	: SL4936-2021
CLASE DE ACTUACIÓN	: RECURSO DE CASACIÓN
TIPO DE PROVIDENCIA	: SENTENCIA
FECHA	: 06/10/2021
DECISIÓN	: NO CASA
FUENTE FORMAL	: Código Sustantivo del Trabajo art. 45 y 46

ASUNTO:

El demandante solicitó a la jurisdicción ordinaria que declarará que entre él Dismet S.A.S., existió un contrato a término fijo superior a un año, hasta el 30 de diciembre de 2012, que terminó unilateralmente y sin justa causa por el empleador el 14 de noviembre de 2011; y, en consecuencia, se condenara al pago de la indemnización por despido sin justa causa, liquidación definitiva del contrato de trabajo, salario, vacaciones, auxilio de cesantía, intereses de cesantía doblados, prima legal de servicios, sanción moratoria del art. 65 del C.S.T. e indexación.

Manifestó en que inició a laborar con la demandada el 17 de agosto de 2011, mediante contrato de trabajo escrito, desempeñándose como coordinador técnico de gestión de catering en Campo Rubiales, al servicio de Pacific Rubiales, cliente de la demandada, responsable de la coordinación de alimentación, alojamiento, aseo, cafetería y lavandería; que la labor era habitual y recurrente, y pese a que se estipuló en el contrato que sería por obra o labor contratada, ésta no se determinó con precisión, se estableció como término final el 30 de diciembre de 2012, y que la voluntad del cliente podría dar por terminado el contrato sin lugar a indemnización.

Mediante comunicación del 8 de noviembre de 2011, la empresa dio por terminado el contrato a partir del día 14 de ese mes, sin hacer referencia a la finalización de la labor, y en la liquidación que le fue enviada el 15 de noviembre siguiente, se manifestó como motivo de retiro la terminación de esta.

PROBLEMA JURÍDICO:

Establecer la verdadera naturaleza del contrato de trabajo suscrito por las partes, si lo fue por duración de la obra o labor determinada como lo concluyó el Tribunal, o a término fijo como lo pretende el recurrente.

TEMA: LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES » CONTRATO DE TRABAJO » CONTRATO POR OBRA O LABOR » ANÁLISIS DE PRUEBAS - Ausencia de error de hecho del ad quem al considerar que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada, la que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones en el contrato, labor que se estimó en el respectivo acuerdo hasta el 30 de diciembre de 2012, sin que luciera evidente que la mención a tal fecha constituía un plazo fijo, determinado y no condicionado que lo convirtiera en un contrato de trabajo a término fijo, con fecha de terminación cierta, y no determinable, como en el de obra, ni simplemente posible o probable, o sujeta a alguna condición

Tesis:

«Verificado el documento obrante a folios 15 y 16 del cuaderno principal, contentivo del contrato de trabajo suscrito entre Miguel E. Solano Felizola y Dismet, que se denominó “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA”, se estableció como fecha de iniciación de labores el 17 de agosto de 2011, se determinó como proyecto “PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO INTEGRAL PARA LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EN CAMPO RUBIALES”, como cargo a desempeñar “COORDINADOR TÉCNICO DE GESTIÓN CATERING”, que las funciones se desempeñarían en Campo Rubiales; y que “El término de este contrato se realiza por el tiempo que dure la labor contratada estimada hasta el 30 de diciembre de 2012. En caso de que el cliente PACIFIC RUBIALES, objete al trabajador en cualquier momento, será causal de terminación unilateral del contrato, sin lugar a indemnización alguna”.

Tal como lo adujo el colegiado, ciertamente se desprende del citado documento, que el contrato de trabajo se convino por la duración de la labor contratada, la que se encontraba supeditada o ligada a la ejecución de las obligaciones en el contrato de prestación de servicios de apoyo integral para los servicios administrativos en Campo Rubiales, labor que se estimó en el respectivo acuerdo, sería hasta el 30 de diciembre de 2012, sin que luzca evidente o consecuente que la mención a tal fecha constituya un plazo fijo, determinado y no condicionado, que lo convierta en un contrato de trabajo a término fijo, con fecha de terminación cierta, y no determinable, como en el de obra, ni simplemente posible o probable, o sujeta a alguna condición.

La mención a “estimada” en su acepción natural, no le permite tales características (cierta, determinada e incondicional), toda vez que, como lo define la Real Academia de la Lengua Española, es el “Cálculo o valoración anticipados [...]”, y en ese contexto estimar es “Creer o considerar algo a

partir de los datos que se tienen” o “Crear o considerar que algo es de una determinada manera”, sin que ello implique esa certeza, ni anule la condición prevista en el mismo acuerdo - su duración determinable mas no determinada -, al estar sujeta a la permanencia de la obra o la labor contratada, razón por la cual concluye la Sala que, no había lugar a acudir a lo dispuesto en el art. 46 del CST, norma que estimó infringida el recurrente, puesto que en verdad no era la llamada a resolver la controversia.

Aun cuando no fue acusado por la censura como mal apreciado, en la sustentación de los cargos se menciona y ataca la valoración dada por el tribunal al contrato de prestación de servicios aportado como prueba (f.º 68 a 97, cuaderno principal), de cuya apreciación advirtió que la labor para la que se contrató al actor no se encontraba supeditada a la duración del mismo, sino a la de la labor objeto del contrato de trabajo, resultando relevante acudir a aquel, con el fin de verificar si en verdad el juzgador de alzada cometió un yerro en tal conclusión, según la imputación, por no dar por demostrado que la labor era habitual y recurrente, lo que hacía imposible determinar cuándo debía entenderse culminada, y que, contrario a lo establecido, a lo sumo podía establecerse que estaba ligada a la terminación del mencionado contrato de servicios.

En tal acuerdo, denominado “CONTRATO PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE APOYO INTEGRAL PARA LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS EN CAMPO RUBIALES, CELEBRADO ENTRE META PETROLEUM CORP. Y DISMET S.A.S.”, la primera en condición de “operador del Contrato de Asociación Pirirí y del Contrato de Participación Rubiales”, y como contratista la aquí demandada, se obligó:

"[...] a ejecutar por sus propios medios, con plena autonomía técnica, financiera, administrativa y directiva, los servicios de apoyo integral a los servicios administrativos en Campo Rubiales, entendiendo como apoyo integral todo el soporte que LA COMPAÑÍA requiera para garantizar la gestión administrativa, técnica, el seguimiento y control en todas las etapas de ejecución y terminación de los contratos y servicios que se describen en el alcance del presente contrato”.

[...]

1.1.1. Alcance del Servicio

A. En ejecución del presente Contrato, el CONTRATISTA deberá prestar apoyo integral a los servicios administrativos de LA COMPAÑÍA en el Lugar de Ejecución, para garantizar la gestión administrativa y técnica y el seguimiento y control en las etapas de planeación, desarrollo y terminación

de los contratos y servicios que se describen a continuación, y demás que en desarrollo del Contrato indique LA COMPAÑÍA:

(i) Servicios y contratos de catering

[...]

B. [...]

C. Para la ejecución del presente Contrato, el CONTRATISTA deberá poner a disposición del mismo, como mínimo, el personal que se describe en el Anexo 1 y aquel que requiera de acuerdo a (sic) las Solicitudes de Servicios que haga LA COMPAÑÍA, el cual deberá cumplir con las calidades y experiencia descritas en el Anexo 1 y demás que señale LA COMPAÑÍA.

[...]

1.1.2. Procedimiento de Solicitud

Para la prestación de los Servicios, LA COMPAÑÍA enviará una Solicitud de Servicios o de Pedido mediante correo electrónico al CONTRATISTA, en la cual indicará: (i) Servicio a ejecutar; (ii) Especificaciones técnicas; (iii) Plazo de ejecución del Servicio y; (iv) Entregables".

Conforme a los apartes transcritos del referido contrato de prestación de servicios, Dismet S.A.S. se obligó al "apoyo integral", entendido como el soporte para garantizar la gestión administrativa, técnica, seguimiento y control, en todas las etapas, entre otros, en los servicios y contratos de catering, poniendo a disposición el personal descrito en el anexo 1, y el requerido, de acuerdo con las solicitudes de servicios que haga la Compañía y conforme al plazo de ejecución que se indique.

En tal sentido, acorde con lo pactado, encuentra la Sala que la comunicación del 11 de octubre de 2011, dirigida al gerente de Dismet S.A.S. por "Líder administración Rubiales", en la que con referencia al citado contrato de prestación de servicios de apoyo integral le informa que los servicios de coordinación temático de gestión en mantenimiento y catering serían suspendidos en forma definitiva porque la función la ejercería directamente Meta Petroleum Corp, se observa ajustada al objeto del contrato, consistente en el apoyo o soporte de la gestión, mas no la asunción total de la misma, e igualmente, a las condiciones de las solicitudes que en ejecución de aquel se realizarían, sujetas a la determinación del plazo de ejecución.

No es posible establecer, como lo pretende la censura, que se trata de la decisión arbitraria del empleador contratista, o del contratante beneficiario

del servicio, de reemplazar al trabajador, manteniendo las mismas condiciones del respectivo cargo, y con ello, como se acusa, la desnaturalización del contrato por duración de la obra o labor contratada; ni que el colegiado de instancia efectuara un juicio de validez o legitimidad de la tercerización laboral y el uso de contratos de esa naturaleza con tal finalidad, que puedan terminar por la objeción del beneficiario, con lo que a su vez se legitime la inestabilidad del trabajador que presta sus servicios en esas condiciones, pues lo que en verdad se observa, es que tales labores dejaron de hacer parte de las que, con ocasión al cumplimiento del contrato de prestación de servicios, se ejecutarían por cuenta y riesgo del contratista y, por tal razón, finalizaron para el trabajador que fue vinculado para su ejecución.

[...]

Así mismo, de lo hasta aquí discurrido, encuentra la Sala que, contrario a lo aducido por el recurrente, el término de duración del contrato de prestación de servicios suscrito entre la aquí demandada y Meta Petroleum Corp., no era el único parámetro válido para establecer la finalización de la labor contratada al actor; y, en este asunto, lo que consideró el Tribunal, sin que para la Sala de ello se derive yerro alguno, es que esa circunstancia no fue determinante para la finalización, encontrando acreditado que en la ejecución de las obligaciones que contrajo la demandada con su cliente, aquella solo requirió los servicios para los que contrató al actor, como coordinador técnico de gestión de catering, hasta el 30 de noviembre de 2011, y esa fue la razón por la cual a partir de esa fecha es legítimo establecer, como lo hizo el colegiado, que finalizó la labor para la que había sido contratado el trabajador, por cuanto su empleador ya no requería ese servicio para la ejecución del contrato que suscribió, puesto que dejó de existir por su cuenta y con ocasión del proyecto, es decir, se extinguió aquello que motivó la vinculación laboral y determinó así mismo su duración.

Lo anterior, con independencia de si la función continuó desempeñándose, por cuenta y riesgo de otro partícipe en la ejecución del proyecto, en este caso el contratante Meta Petroleum Corp., que se insiste, no estuvo vinculado al proceso ni se adujo en forma alguna, menos aún podía establecerse en las instancias, por ejemplo, su condición de verdadero empleador, en virtud de una intermediación ilegal, y con ello la continuidad del servicio y, en tal sentido, no le es dable a esta Corporación adentrarse en esa materia, en tales condiciones.

Finalmente, en relación con el argumento de ineficacia de la cláusula del contrato de trabajo que estableció como causal de terminación unilateral sin lugar a indemnización alguna, la objeción que el cliente Pacific Rubiales

hiciera al trabajador en cualquier momento, como ya fue analizado, y pese a que el tribunal hace mención a la referida objeción, no es ello lo que se desprende de la comunicación del 11 de octubre de 2011 ya citada, ni en estricto sentido constituye la conclusión fáctica sobre la que el fallador cimienta su decisión, sino que, se itera, lo fue la extinción de la labor por cuenta o como parte de la ejecución del contrato de prestación de servicios suscrito entre el empleador y Meta Petroleum Corp».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » CONTRATO POR OBRA O LABOR »
DURACIÓN** - Cuando el contrato se pacta por duración de la obra no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida

Tesis:

«Tal como lo dispone el artículo 45 del CST “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”.

Cuando se pacta por duración de la obra, ha reiterado esta Corporación que no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018); es decir, en oposición a lo discutido por la censura, la naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer este tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, como lo pretende hacer ver en la sustentación de los cargos, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo; empero, claro está que, si el contrato se pactó por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en la norma en cita, y en concordancia con lo establecido en el art. 46 ídem, será en verdad uno a término fijo».

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA LEY** - Artículo 46 del CST

**LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES »
CONTRATO DE TRABAJO » CONTRATO A TÉRMINO FIJO »
CARACTERÍSTICAS** - Si el contrato se pacta por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en el artículo 45 del

CST, y en concordancia con lo establecido en el artículo 46 idem, será en verdad uno a término fijo

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DEL CONTRATO POR OBRA O LABOR - La naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer el tipo de contratación por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo suscrito

PROCEDIMIENTO LABORAL » PRUEBAS » PRUEBA DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO - Para acreditar un contrato de trabajo a término fijo, afirmar tan sólo que la actividad que se realiza es habitual y permanente resulta insuficiente, puesto que la habitualidad y permanencia del cargo depende de múltiples circunstancias, aquellas en las que se ejecute, su finalidad, y en general de todo el entorno y necesidades del proyecto en ejecución; no pueden deducirse o suponerse a partir de especulaciones o conjeturas, sino que debe acreditarse en debida forma en el proceso

Tesis:

«Tampoco aparece acreditada en forma alguna, la afirmación efectuada por la parte actora, respecto a que la actividad era habitual y permanente, puesto que, a más de no hacer parte de las conclusiones fácticas y probatorias del Tribunal, como bien lo enrostra la censura, de las pruebas calificadas acusadas no es posible desprender esa premisa, ni se ofreció mayor argumento al respecto, tan solo aseveró que las funciones asignadas según la relación de labores del actor, no eran de las susceptibles de ser contratadas por duración de la obra, lo que en consideración de la Sala, por sí solo, resulta insuficiente para arribar a la conclusión pretendida, puesto que la habitualidad y permanencia del cargo dependerá de múltiples circunstancias, aquellas en las que se ejecute, su finalidad, y en general, de todo el entorno y necesidades del proyecto que se estaba ejecutando, en todo caso, no pueden deducirse o suponerse a partir de especulaciones o conjeturas, sino que debe acreditarse en debida forma en el proceso».

RECURSO DE CASACIÓN » REQUISITOS DE LA DEMANDA - En el recurso de casación el ad quem no puede incurrir en yerros fácticos o jurídicos sobre aspectos de los que no hizo pronunciamiento alguno

Tesis:

«De lo mencionado en el ataque sobre una presunta legitimación de la tercerización laboral con la decisión del Tribunal, se hace necesario precisar que no fue ese el objeto de decisión en este proceso, en tanto que no se pretendió declaratoria alguna al respecto, los supuestos de hecho de una presunta tercerización ilegal o ilegítima no fueron puestos en consideración en las instancias, menos aún su viabilidad jurídica conforme a las circunstancias fácticas en que se desarrolló la actividad, así como el objeto social y giro ordinario de negocios del beneficiario, aunado a la actividad

principal ejecutada en el proyecto, y la necesidad de personal que cumpliera la labor para la que fue vinculado el actor y, por ende, no podían ser supuestos verificados y establecidos por el Colegiado, máxime si se tiene en cuenta que al litigio, ni siquiera estuvo vinculado quien habría dado origen a la aludida tercerización, al contratar personal a través de un tercero, beneficiándose del servicio prestado».

NOTA DE RELATORÍA: Esta providencia es relevante en:

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > CONTRATO A TÉRMINO FIJO > CARACTERÍSTICAS - Si el contrato se pacta por tiempo determinado, con un plazo o fecha de finalización cierta e incondicionada, mas no simplemente posible o probable, según lo dispuesto en el artículo 45 del CST, y en concordancia con lo establecido en el artículo 46 idem, será en verdad uno a término fijo

LABORAL INDIVIDUAL DE TRABAJADORES PARTICULARES > CONTRATO DE TRABAJO > CONTRATO POR OBRA O LABOR > DURACIÓN - Cuando el contrato se pacta por duración de la obra no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida

PROCEDIMIENTO LABORAL > PRUEBAS > PRUEBA DEL CONTRATO POR OBRA O LABOR - La naturaleza de la labor es solo uno de los criterios que permiten establecer el tipo de contratación, por duración de la obra o labor, pero no es exclusivo ni excluyente, ni las funciones a desempeñar tienen la virtualidad de restarle validez al acuerdo suscrito

SALVAMENTO / ACLARACIÓN / ADICIÓN DE VOTO:

ACLARACIÓN DE VOTO: IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ