

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO- 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, como sucede en este caso, se entiende de manera residual, que su duración es indefinida. /

HECHOS: Pretende la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el 22 de febrero de 2020 y el 26 de marzo del mismo año, se condene la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMEDICOS IPS S.A.S. a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el art. 64 del CST en cuantía de \$21.083.333, junto con la indexación de la condena y las costas del proceso. Mediante sentencia proferida el 2 de marzo de 2022, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín dispuso declarar que entre la señora MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ y la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMEDICOS IPS S.A.S., el tipo de contrato de trabajo existente fue el de término indefinido desde el 22 de febrero de 2020, el cual terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador el 31 de marzo de 2020, en los términos indicados en la parte motiva de esta providencia. El problema jurídico se circunscribe a determinar si la señora Melissa Agudelo Velásquez tiene derecho a la indemnización por despido sin justa causa, examinando que tipo de modalidad rigió el vínculo laboral que unió a las partes, si por obra o labor contratada o a término indefinido o fijo.

TESIS: (...) ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (...) Claramente el problema jurídico asociado, antes de examinar la procedencia de dicha sanción, se edifica en el esclarecimiento de la modalidad contractual. Justamente el empleador comenta su tesis de defensa alegando que el fenecimiento del contrato realmente obedecía a la culminación de la obra, rotulación que precisamente tenía el contrato, y ello fue oportunamente exteriorizado a la subalterna. (...) Comporta el punto de partida lo estipulado en la norma. Establece el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo que: “Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. (...) De la norma aludida, claramente se desprende que el contrato de obra o labor determinada, dura tanto cuanto dure la tarea encomendada. En palabras del Dr. José María Obando Garrido en su obra Derecho Laboral, edición 2007, el tiempo de duración no lo determinan los contratantes sino la necesidad del trabajo para producir la obra. En principio, dicha acepción colisiona con la

estipulación de una fecha de culminación. (...)En el contrato por obra o labor NO es necesaria la fecha exacta en que se alcance la meta propuesta, pues ello desnaturalizaría la modalidad, y se entendería que lo que hubo fue un nexo a término fijo (SL669-2024); en otras palabras, la duración del contrato por obra o labor contratada está sometida a la ejecución de un determinado resultado, pero sus límites se circunscriben, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de etapas precisas, con el fin de que no se perpetúe en el tiempo y no ostente el de un contrato de carácter indefinido (SL024-2024). Por ello NO se debe utilizar frente a labores permanentes de la empresa, pues de ser así, el contrato tendrá que durar tanto como lo haga la empresa, por lo que devendría en un contrato a término indefinido. Es pues imprescindible describir de forma clara, específica y expresa la obra que se va a realizar o la labor específica que se contrata, por lo que debe quedar ajeno a toda duda, para ambas partes contratantes, cuándo termina el contrato, es decir que debe ser tal la claridad, que el trabajador sin que se lo informen, sepa en qué momento el contrato termina. (...) No pasa desapercibido a la Sala que el a quo le restó mérito probatorio a aquel documento (...) en atención al desconocimiento u oposición del empleador al momento de la contestación cuando alertó que no contenía una firma, no podía establecerse su procedencia, ni existía certeza respecto de la persona a quien se le atribuía. En este panorama, el juez reprochó la falta de claridad en el objeto del contrato al NO reseñarse en el cuerpo del mismo el cronograma exacto del personal que remplazaría en el período de vacaciones. (...)Lo anterior nos lleva a concluir que el contrato de obra o labor se configura cuando el quehacer encomendado sea de tal naturaleza que pueda identificarse la actividad a realizar, su naturaleza y la finalización, pues allí no existe duda de su terminación; empero, cuando se trata de efectuar una actividad que de entrada se torna indefinida, bien por su vocación de permanencia o porque resulta indispensable para el desarrollo del objeto ordinario de las actividades de la empresa o de la persona natural, según sea el caso, se puede inferir que no obstante la denominación que se quiera hacer de la misma, no puede hablarse de un verdadero contrato de obra o labor. (...) Ahora, ciertamente la accionante era plenamente conocedora que su contrato de trabajo NO tenía el carácter de indefinido, sino que, por el contrario, estaba atado a una labor determinada: el remplazo de vacaciones que culminaría el 31 de diciembre de 2020. Así lo indica en el interrogatorio absuelto. Empero, al margen de si la idea que entroniza resulta o no acomodada a los intereses que cimentar su postura para lograr una indemnización en cuantía superior, lo cierto es que la formalidad o rotulación de un contrato en parte alguna está llamada a primar sobre la realidad en que se desarrolla el mismo, menos aun cuando NO se acopla a los presupuestos legales. Dicho de otro modo, ante la duda en la modalidad de un contrato, NO puede el operador jurídico acomodar la que más favorezca los intereses pecuniarios de la reclamante, es la ley la que impera. (...)En consonancia con lo expuesto, y ante la indeterminación de la obra o labor a realizar, requisito sine qua non para la configuración de esta modalidad, se concluye que el contrato que unió a las partes realmente lo fue a término indefinido fenecido sin justa causa, tal y como lo declaró el a quo, pues para darlo por terminado era imprescindible que el empleador acreditara que su conducta estuvo amparada en una justa causa a la luz de lo normado en los artículos 62 y 63 del CST, requisito que la empresa no cumplió, dado que precisamente su defensa se centró, entre otras, en la existencia de la misiva entregada el 31 de marzo de 2020 mediante la que indicó que la “obra o labor” finalizó en la compañía, razón que no es de recibo para esta Magistratura conforme lo antes explicado, ni tampoco se configura una justa causa. (...)

MP: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA:28/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintiocho (28) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

S22-057

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia
Demandante: **MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ**
Demandado: **LABORATORIO CLÍNICO COLMEDICOS IPS S.A.S.**
Radicado No.: 05001-31-05-011-2020-00213-01
Tema: indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**

Link: [05001310501120200021301](https://www.cjec.gov.co/05001310501120200021301) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZABAL** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes contra la sentencia de primera instancia emitida en el proceso de la referencia.

El Magistrado de conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 29** de discusión, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA Y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende la demandante que, tras declararse la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre el 22 de febrero de 2020 y el 26 de marzo del mismo año, se condene la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMEDICOS IPS S.A.S. a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el art. 64 del CST en cuantía de \$21.083.333, junto con la indexación de la condena y las costas del proceso.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que la compañía tiene como objeto social *“la prestación de servicios de salud ocupacional, evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas clínicas y paraclínicas. Adicionalmente la sociedad podrá ofrecer y desarrollar, en forma directa o a través de convenios, los servicios de optometría, fonoaudiología, psicología, fisioterapia y evaluación médica ocupacional para la expedición de certificados de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego...”*.
- ✓ Que fue contratada para desempeñarse como fonoaudióloga en el programa de fonoaudiología de Colmedicos S.A.S., labor propia del objeto social, para el *“cubrimiento de vacaciones”*.
- ✓ Que aunque en el clausulado del contrato no se especificó una persona particular, tenía muy claro que era para cubrir el período vacacional de todo el año 2020 respecto de cada uno de los aproximadamente 17 fonoaudiólogos que existían en dicha dependencia.
- ✓ Que el contrato suscrito en Medellín fue denominado como *“contrato individual de trabajo por duración de la obra”*, iniciado el 22 de febrero de 2020 y con fecha de terminación el 31 de diciembre de 2020 o hasta la culminación de la obra o labor conforme la advertencia de la cláusula primera.
- ✓ Que acogiendo el principio de la primacía de la realidad, el citado contrato es de trabajo a término fijo, y ante una duda sobre su modalidad, se debe optar por la situación que le sea más favorable.
- ✓ Que el trabajo que desempeñaba bajo órdenes y dirección de su empleador, lo hacía en la ciudad de Medellín de forma personal, en los días y horas indicados en el contrato, acatando las ordenes impuestas y cumpliendo el horario.
- ✓ Que el salario era de \$2.300.000 mensuales.
- ✓ Que siempre cumplió su trabajo de la mejor manera, nunca recibió una queja o llamado de atención, nunca tuvo un trato grosero o altivo, siempre se caracterizó por ser atenta, respetuosa y presta a todos los requerimientos y llamados de su empleadora.
- ✓ Que el día 26 de marzo de 2020 se dio por terminado el contrato de forma unilateral y repentina, justo cuando el Gobierno Nacional decretó la emergencia sanitaria en el país por la pandemia presentada y ordenó la cuarentena total y absoluta de toda la población, manifestándole que su contrato había terminado por dicho motivo, toda vez que ya no había vacaciones para cubrir, pero olvidándose que la vinculación laboral que los unía tenía como fecha de expiración el día 31 de diciembre de 2020, por lo cual el despido fue sin justa causa.
- ✓ Que la demandada le pagó la liquidación de prestaciones sociales, no así la indemnización por la terminación de su contrato sin justa causa.
- ✓ Que el aludido contrato fue entregado en virtud de una acción de tutela que amparó el derecho de petición.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Laboratorio Clínico Colmedicos IPS S.A.S. contravirtió el derecho pretendido. Defiende la validez del contrato de trabajo suscrito con la demandante bajo el imperio del art. 45 del CST, con fecha de iniciación del 22 de febrero de 2020 para el remplazo de vacaciones en el área de fonoaudiología, insistiendo que era por obra o labor, la cual fue específica, clara, detallada, concreta, y que si bien se anotó una posible fecha de culminación, lo cierto es que se dejó claridad en el clausulado al señalarse que *“se estima la duración del contrato hasta el 31 de diciembre del presente año o hasta la culminación de la obra o labor”*. Que si ello NO fuere así, con apego a la jurisprudencia, lo que habría de dictaminarse es que operó un contrato a término indefinido. Que según la afirmación del apoderado de la activa el contrato terminó supuestamente a raíz de la cuarentena obligatoria nacional; siendo tal medida gubernamental a su vez una causal para la culminación de la obra o labor contratada ante la imposibilidad de remplazo de vacaciones. En dichos términos considera que el aludido contrato terminó a raíz de la culminación de la obra contratada el 31 de marzo de 2020.

1.4. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 2 de marzo de 2022, el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín dispuso lo siguiente:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ quien se identifica con la CC 1036338588 y la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS IPS S.A.S., Nit 800049104-1, el tipo de contrato de trabajo existente fue el de término indefinido desde el 22 de febrero de 2020, el cual terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador el 31 de marzo de 2020, en los términos indicados en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS S.A.S. a reconocer y pagar en favor de la señora MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ, la suma de \$2.300.000.00 por indemnización por despido sin justa causa.

TERCERO: SE CONDENA a la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS IPS S.A.S., a pagar a la actora la INDEXACIÓN, sobre las condenas impuestas, por el no pago de las mismas, en el momento oportuno, es decir desde el mes de abril de 2020, sobre todas las condenas impuesta y como extremo final, el mes en el que se pague efectivamente la obligación, aplicando la fórmula establecida en la parte motiva de la presente decisión.

CONDENÓ en costas a la parte demandada y fijó como agencias en derecho por la suma de \$1.000.000.

Dentro del término concedido en la ley, ambas partes interpusieron y sustentaron recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR

Tras definir, con apego a la normatividad y a la jurisprudencia, cuándo se configuraba un contrato de trabajo a término indefinido, cuándo por obra o labor y cuándo a término fijo, se inclinó por la primera de las hipótesis al señalar que carecía de claridad, especificidad y temporalidad la obra o labor reseñada en el clausulado del contrato suscrito por las partes, ni siquiera se puntualizó a qué profesionales de la salud reemplazaría en el período de vacaciones que estos disfrutasen pues el documento allegado, que contenía una programación, había sido desconocido desde la contestación al NO tener firma ni existir certeza de quien lo realizó, clausulado que tampoco se acoplaba a los postulados del art. 46 del CST dado que la fecha tentativa de culminación, 31 de diciembre de 2020, estaba condicionada, y no era determinable, aunado a que el término utilizado no podía entenderse sin ambigüedades que precisamente generaban posturas disímiles ante uno u otro lector.

Esclarecida la modalidad del contrato de trabajo entendido a término indefinido, concluyó que, al ser fenecido sin justa causa, era procedente la indemnización regulada en el art. 64 del CST, correspondiente a 30 días de salario, dado que la actora alcanzó a prestar sus servicios un poco más de un mes.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN

2.2.1. PARTE DEMANDANTE

Discrepa de la decisión adoptada en cuanto a la modalidad del contrato de trabajo y su incidencia en la tasación de la indemnización.

Considera que el contrato que unió a las partes tuvo una terminación de manera injustificada, y si bien fue titulado como de obra o labor, lo cierto es que se estipuló una fecha de inicio que fue 22 de marzo de 2020 y se estimó una fecha de terminación que fue el 31 de diciembre de esa misma anualidad.

Recuerda que en el libelo introductorio se aportó un documento en el que se relacionan aproximadamente 17 – 18 personas que hacían parte del área de fonoaudiología de Colmedicos S.A.S. para el año 2020. Acepta que NO contiene ninguna firma y que por ello la demandada presentó oposición, empero, también menciona que la testigo relató sí había un promedio de 19 trabajadores que laboraban en el área de fonoaudiología. En este aspecto aduce que era llamativo que la representante legal, de cara a su cargo, no recordara ni el nombre de los trabajadores, ni el número de ellos, pero en todo caso reconoció que había un personal de planta, el que claramente no obedecía ni a uno, ni a dos, ni a tres personas; de ahí que esa fecha estimativa al 31 de diciembre de 2020, cobre su sentido, en el entendido de que si el promedio de trabajadores que menciona la testigo era de 19 en esa área, tarde un año el cubrimiento de las vacaciones de aquellos.

Que así también lo aduce la accionante en el interrogatorio absuelto, que también es prueba respecto lo que diga en favor y en contra, en cuanto a que le anunciaron que sería contratada hasta el 31 de diciembre de 2020, lo que el despacho judicial no tomó en cuenta.

Así las cosas, insiste que el contrato suscrito es a término fijo, razón por la cual la indemnización reclamada debe tasarse incluso hasta la fecha de la sentencia, por cuanto la misma demandada admitió que esa labor se sigue desarrollando, todavía existe en la empresa y hace parte de la labor propia que ellos desempeñan.

En dichos términos solicita sea modificada la condena.

2.2.2. RECURSO DE APELACIÓN PARTE DEMANDADA

Considera que si bien el despacho acertó al considerar que entre las partes no se dio, no se ejecutó, ni en la práctica ni en las formas, un contrato de trabajo a término fijo, lo cierto es que erró al declarar un contrato a término indefinido, pues fue por obra o labor conforme la confesión que hizo la demandante en el interrogatorio, la prueba testimonial y la documental que se arrimó con la demanda y su contestación.

Que claramente a las partes las unió un contrato de trabajo por obra o labor contratada, donde se detalló en las formas y se ejecutó en la práctica una labor clara y concreta, esto es, reemplazo de vacaciones en el cargo de fonoaudiología para realización de funciones en las sedes física de la entidad demandada con atención presencial de pacientes, procedimientos de evaluación de voz, elaboración de protectores auditivos, entre otros.

Que el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 45, establece varios tipos de contratos que se pueden ejecutar en el ámbito laboral, entre esos, por obra o labor determinada, y el artículo 61 del mismo código, establece los modos de terminación legales y en el literal d) se establece la terminación de la obra o labor contratada. Que es mucha la jurisprudencia que la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral sobre el tema.

Que ha sido de usanza que empleadores, que tienen un cargo con una vocación indefinida, contraten su personal bajo contratos por obra o labor, ello con la finalidad de proceder a terminar el contrato sin pago de indemnización. Por ello la jurisprudencia ha establecido que, si bien debe haber una claridad en el objeto contractual, lo más importante es que la duración sea determinada y que se pueda ejecutar por obra o labor, es decir, no se puede pretender contratar a la secretaria, por ejemplo, al área administrativa de Colmedicos o a las empleadas fijas de planta mediante un contrato de trabajo por obra o labor, por ello sólo utiliza los citados contratos cuando se van a ejecutar obras o labores determinadas.

Que se pregunta ¿qué más determinado y qué más se puede concluir o realizar por una labor específica, que el reemplazo de unas vacaciones? Entonces, no solo estaba claro dentro del cuerpo del contrato, sino, que la naturaleza de tal obra como su nombre lo indica es obra o labor, un reemplazo determinado de unas vacaciones y no sólo esto quedó establecido en las formas, en los contratos suscritos, quedó establecido con la prueba testimonial y se probó por la parte accionada fehacientemente que existió en la práctica un contrato por obra o labor para un reemplazo de vacaciones, que se ejecutó en la práctica ese reemplazo de vacaciones y que terminó ante la ausencia de más periodos de vacaciones a reemplazar.

No está de acuerdo con el juzgado al considerar que no es un contrato de obra o labor porque no se detallaron específicamente qué vacaciones se iban a reemplazar, pues era una minucia o detalle que NO era exigido ni legal, ni jurisprudencialmente, sumado a que se logró establecer que, en la práctica, el contrato sí se ejecutó y sí se desarrolló por obra o labor determinada, así se terminó, tonándose improcedente el pago de indemnización.

Que contrario al criterio del despacho, del clausulado si emanaba claridad, era inexistente la presunta confusión de la demandante, utilizada únicamente para avalar la prosperidad de las súplicas, dado que inicialmente las pretensiones se edificaban en el pago de una indemnización por la terminación de un contrato a término indefinido y luego se modificaron a un contrato por obra o labor. En decir, dicha confusión NO se fundaba en la ejecución formal o material del contrato, sino no por una petición amañada para lograr intereses propios.

De esta manera solicita ser absuelta de las pretensiones incoadas en su contra.

2.3. ALEGATOS

Ambas partes reiteran lo expuesto en el recurso de apelación.

La parte actora insiste que medió un despido sin justa causa respecto de un contrato a término fijo dado que en el suscrito constaban ambos extremos temporales, inicial y final, para cubrir el período vacacional de toda el área de fonoaudiología, que si fuera la obra o labor contratada la modalidad imperante, al ejecutarse una labor del giro ordinario del objeto social, hasta que se dicte sentencia habría de liquidarse porque no ha cesado la actividad, ni se identificó a quienes tendría que remplazar. Que ante una duda en la modalidad, el fallador debió inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador, liquidando la indemnización como un contrato de trabajo a término fijo.

La demandada cita el art. 45 del CST y la sentencia 69175 de 2018, para reiterar que la labor fue claramente detallada, el que culminó porque se terminó la labor para la que fue contratada la trabajadora, sin lugar a pago de indemnización. Que si eventual e hipotéticamente el *ad quem* advierte alguna inconsistencia en la ejecución del contrato por obra o labor, la consecuencia jurídica es que el mismo mute a un contrato a término indefinido.

3. PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA

Se circunscribe a determinar si la señora Melissa Agudelo Velásquez tiene derecho a la indemnización por despido sin justa, examinando que tipo de modalidad rigió el vínculo laboral que unió a las partes, si por obra o labor contratada o a término indefinido o fijo.

4. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Tenemos que no es objeto de discusión la relación laboral que existió entre la demandante y la sociedad LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS EPS S.A.S., así como el oficio desempeñado por aquella como fonoaudióloga, y los extremos temporales, siendo tales del 22 de febrero de 2020 al 31 de marzo del mismo año. Únicamente se controvierte la modalidad en la que el mismo se

ejecutó y consecucionalmente la procedencia de la indemnización por despido injusto de que trata el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

La norma es del siguiente tenor:

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los **contratos a término fijo**, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a **término indefinido** la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción (...)"
(Resaltos de la Sala)

Claramente el problema jurídico asociado, antes de examinar la procedencia de dicha sanción, se edifica en el esclarecimiento de la modalidad contractual. Justamente el empleador cimenta su tesis de defensa alegando que el fenecimiento del contrato realmente obedecía a la culminación de la obra, rotulación que precisamente tenía el contrato, y ello fue oportunamente exteriorizado a la subalterna (fl. 25 archivo 02), así:

Medellín, 31 de marzo de 2020

Señora
Melissa Agudelo Velásquez
Fonocaudióloga
Medellín

Asunto: Terminación Contrato de obra labor.

Cordial saludo,

De la manera más atenta, nos permitimos informarle que su Contrato de Obra Labor, para la labor específica "cubrimiento de periodo de vacaciones", finaliza con la compañía a partir del día de hoy, toda vez, que la obra o labor para la cual fue contratada ha finalizado al extinguirse la posibilidad de ejecución de la misma, es decir, al no existir a la fecha periodos de vacaciones que requieran su cubrimiento. Lo anterior, en atención a la cláusula sexta del mencionado contrato.

Comporta el punto de partida lo estipulado en la norma. Establece el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo que:

“Duración. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

De la norma aludida, claramente se desprende que el contrato de obra o labor determinada, dura tanto cuanto dure la tarea encomendada. En palabras del Dr. José María Obando Garrido en su obra Derecho Laboral, edición 2007, *el tiempo de duración no lo determinan los contratantes sino la necesidad del trabajo para producir la obra*. En principio, dicha acepción colisiona con la estipulación de una fecha de culminación.

Por consiguiente es imprescindible y fundamental consignar de manera expresa e inequívoca la labor u obra a realizar, la cual constituye el objeto del contrato, toda vez que dicha modalidad tiene una vigencia limitada en el tiempo, pero NO porque en él se pacte una fecha cierta de terminación del mismo como en el contrato a término fijo, sino porque siempre con esta forma de contratos se debe especificar una obra o una labor que resulta ajena a la cotidianidad de las actividades normales de la empresa y que determina la duración del contrato.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia 9312 del 3 de julio de 1997 expresó:

“(…) 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”¹

Y en sentencia 39.050 de 2013 indicó que:

“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.”²

La misma línea de pensamiento se refleja en la actualidad. En la sentencia de radicación SL1772-2024, dicha corporación analizó si se había incurrido en la transgresión normativa al concluirse que el vínculo laboral terminó por la consumación de la obra y no por el despido injusto. Esto dijo:

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia 9312 de Julio 3 de 1997. M.P. Fernando Vásquez Botero

² Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 6 de marzo de 2013, radicado 39050, M.P. Dr. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.

La duración del nexo, pues, está sometida a la ejecución de determinadas actividades y su límite puede fijarse hasta su final, o para el desarrollo de algunas etapas de dicha obra, pero en todo caso, esta debe ser precisa y clara, de tal manera que pueda ser identificada y constatada, so pena de comprender que realmente se trata de un vínculo de duración indefinida.

Esa necesidad del trabajo humano, encuadrada temporalmente, permite que las partes conozcan sobre su incidencia, vínculo que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutada la labor específica, o hasta su finalización (CSJ SL2176-2017, reiterada en la SL2827-2020).

De esa manera, el elemento distintivo o relevante de esta modalidad contractual es precisamente que su vigencia está condicionada por la naturaleza del servicio, es decir, que este perdura mientras no finalice la actividad convenida. Por tanto, su duración depende de la consumación del resultado acordado (CSJ SL 23 sep. 1998, rad. 10904, CSJ SL 6 mar. 2013, rad. 39050, CSJ SL3282-2019 y CSJ SL1052-2022).

Ilustrativa se torna la definición recordada en la sentencia SL024-2024 al expresar que:

De otra parte, la jurisprudencia de esta Corporación ha definido que el contrato por obra o labor determinada corresponde a,

[...] aquellos casos en los cuales implícitamente o por acuerdo expreso la duración del nexo queda supeditada a lo que tarde el logro por el empresario de un determinado objetivo de ocurrencia cierta pero cuyo tiempo de consecución no puede definirse con exactitud ni depende propiamente de la voluntad de las partes sino de un conjunto de circunstancias muchas de las cuales ajenas a los sujetos contratantes (CSJ SL 12 de junio de 1990, radicación 3751 reiterada por la CSJ SL1240-2023).

En otras palabras, el pacto de una obra supone la determinación, por las partes, de una condición fáctica con un campo de aplicación concreto, con un tiempo de cumplimiento incierto y en el marco de unas amplias libertades de formulación que les otorga la ley, por lo que la terminación del vínculo laboral deberá revisarse a la luz de cada obra específica y de cada contrato individual de trabajo.

Así, si la labor no se define en términos de un cargo o rol organizacional, sino de una actividad o de la comprobación de un hito particular –como en este caso–, la relación finalizará por ministerio de la ley una vez se compruebe, al margen de si su cargo o funciones siguen vigentes en la compañía, pues lo cierto es que las razones para la cual fue contratado el funcionario desaparecieron y por ende el vínculo laboral perdió su objeto y debe liquidarse.

En el contrato por obra o labor NO es necesaria la fecha exacta en que se alcance la *meta propuesta*, pues ello desnaturalizaría la modalidad, y se entendería que lo que hubo fue un nexo a término fijo (SL669-2024); en otras palabras, la duración del contrato por obra o labor contratada está sometida a la ejecución de *un determinado resultado*, pero sus límites se circunscriben, entre otros, a la finalización o verificación de una serie de *etapas precisas*, con el fin de que no se perpetúe en el tiempo y no ostente el de un contrato de carácter indefinido (SL024-2024). Por ello NO se debe utilizar frente a labores permanentes de la empresa, pues de ser así, el contrato tendrá que durar tanto como lo haga la empresa, por lo que devendría en un contrato a término indefinido. Es pues imprescindible describir de forma clara, específica y expresa la obra que se va a realizar o la labor específica que se contrata, por lo que debe quedar ajeno a toda duda, para

ambas partes contratantes, cuándo termina el contrato, es decir que debe ser tal la claridad, que el trabajador sin que se lo informen, sepa en qué momento el contrato termina.

Bajo el panorama normativo y jurisprudencial descrito, descendemos al análisis del caso concreto.

Copia del contrato suscrito el 22 de febrero de 2020 se aprecia a folios 19 a 24 del archivo 02 del expediente digital. Se rotula como *contrato individual de trabajo por duración de la obra*. Empero, NO es la titulación lo que define la modalidad, sino su clausulado en concordancia con lo que la realidad procesal refleje a través de los restantes medios de prueba.

En el numeral primero se delimita la labor contratada: cubrimiento de vacaciones. Expresamente se anotó que:

PRIMERA: OBJETO. Con la suscripción del presente contrato, EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del trabajador para la labor específica de cubrimiento de vacaciones. Por lo anterior, el TRABAJADOR se obliga a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, desempeñándose en el cargo de Fonoaudióloga; se estima la duración del contrato hasta 31 de diciembre del presente año o hasta la culminación de la obra labor.

Y en el numeral sexto se clarifica la duración en los siguientes términos:

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato estará determinada por el adecuado cumplimiento del objeto del mismo, para lo cual las partes acuerdan que una vez recibidos a satisfacción los resultados de la obra que deberá ejecutar EL TRABAJADOR, se entenderá terminada su labor, y por ende, el presente contrato sin que haya lugar a indemnización alguna.

PARÁGRAFO: Si al finalizar la obra contratada, el empleador desea continuar con el trabajador en otra obra distinta a la aquí contratada o vincularlo mediante un periodo fijo o término indefinido, se deberá hacer un nuevo contrato de trabajo y no se entenderá como prórroga por desaparecer las causas contractuales que dieron origen a este contrato.

Un primer interrogante surge en cuanto a la claridad y especificidad en la delimitación de la labor contratada.

Y es que de manera extraña, la obra se sujeta a una fecha, 31 de diciembre de 2020. Por esencia, conforme se explicó en precedencia, usualmente las partes desconocen el momento exacto en que culminará la labor u obra. Cosa diferente es que las máximas de la experiencia o la sana lógica permitan visualizar, en el fuero interno de cada contratante, un tiempo aproximado, un margen temporal. Empero, en esta modalidad, NO es una fecha lo que determina su duración, sino la terminación del objeto del convenio pactado.

No obstante, en la aludida cláusula primera se anota que se estima su duración hasta aquella data, *o hasta la culminación de la obra labor*. Cualquier interprete podría sostener que la extinción de la labor, en los términos acordados, puede coincidir con el último día del año 2020, o antes o después. Esta elucubración o abanico de posibilidades impide avalar la interpretación del apoderado de la actora en el recurso de alzada cuando propone encasillar el contrato de trabajo asimilándolo a término fijo pues, aunque se anota una fecha, esta NO es inamovible, consecuentemente el extremo final NO está sujeto a una data determinada, incumpléndose un requisito inexorable para su configuración.

Sumado a la fijación de un extremo final en un contrato por obra o labor, otro obstáculo surge en cuanto a la delimitación del objeto: cubrimiento de vacaciones.

Se habla de la existencia de un cronograma de actividades, allegándose con los anexos de la demanda un cuadro ilustrativo de los remplazos que la demandante habría de cubrir en el período de vacaciones que habría de disfrutar el personal de planta entre el 22 de febrero de 2020 y el 31 de diciembre de esa anualidad. Diversos nombres se enlistan cada día, los que a voces de la parte actora corresponden a la multiplicidad de profesionales que se desempeñaban en el área de fonoaudiología de la IPS. Precisamente esta era la formación profesional de la actora, estipulándose en el contrato que dicho cargo era el llamado a ejercer.

No pasa desapercibido a la Sala que el a quo le resto merito probatorio a aquel documento (folio 27 del archivo 02) en atención al desconocimiento u oposición del empleador al momento de la contestación cuando alertó que no contenía una firma, no podía establecerse su procedencia, ni existía certeza respecto de la persona a quien se le atribuía. En este panorama, el juez reprochó la falta de claridad en el objeto del contrato al NO reseñarse en el cuerpo del mismo el cronograma exacto del personal que remplazaría en el período de vacaciones.

Sin necesidad de entrar en disquisiciones puntuales en torno a su valor probatorio de aquel documento, bastaría con acudir a los dichos de la única persona que fungió como testigo, allegada por la sociedad convocada a juicio. Se trata de la señora ROSA CAROLINA ORTEGA CRUZ, coordinadora del área de fonoaudiología de la IPS hasta el 15 de abril de 2020. En lo que interesa a la Sala, reconoce que la demandante fue contratada para darle cubrimiento a las vacaciones del grupo de fonoaudiólogos, aproximadamente 19, que normalmente salía a disfrutarlas de manera consecutiva, entraba uno e inmediatamente salía el otro, aclarando que como era un grupo amplio, tenían un cronograma de las fechas, lo sabe porque ella era a la que le correspondía elaborarlo en su rol de coordinadora, esquema que era aprobado por su jefe inmediata que era Paula Vargas y el

cual era de público conocimiento pues se daba a conocer en las reuniones mensuales y también se publicaba en la cartelera del consultorio donde permanecía todo el año. Aduce que el problema surgió con la pandemia, pues refiere que Melissa Agudelo ejecutó reemplazos de vacaciones hasta el 20 de marzo cuando el esquema era normal, luego se *modificó totalmente* porque la carga laboral en Colmedicos se redujo en un 90%, entonces no hubo el cubrimiento o no se dieron consecutivamente las vacaciones, alguna gente renunció, a otros se les acabó el contrato. Niega que las vacaciones del personal de planta se hubiesen suspendido, sólo se cambió por la cuarentena y la *anomalía de los tiempos laborales*.

Recuérdese que la deponente sólo puede constarle lo acontecido durante los 15 días siguientes a la terminación del contrato de la actora, dado que no continuó prestando sus servicios para la demandada. Pero su relato nos ilustra en cuanto a la necesidad que tenía la IPS de cubrir los turnos del personal que consecutivamente salía a vacaciones.

Y es aquí donde nos preguntamos, si reemplazar unas vacaciones, que legalmente se causan cada anualidad respecto del personal activo, ¿comporta una labor, ocasional o transitoria, que en algún momento ha de culminar? La respuesta al interrogante es clara: NO, menos aun si dentro del giro de actividades ordinarias, la IPS debía contar permanentemente con fonoaudiólogos. Seguramente para aquel 31 de diciembre de 2020, el personal que a inicios de la anualidad disfrutó del período de vacaciones, nuevamente causó ese derecho.

Las circunstancias descritas claramente desdibujan la temporalidad propia de la obra o del servicio, característica de esta modalidad que en parte alguna esta llamada a emplearse en actividades permanentes de la empresa. Por ello, por lo menos para la época, NO se advierte un adecuado manejo administrativo.

Cuestionable es, desde el punto de vista analizado, que el empleador opte por una modalidad que claramente NO satisface los postulados legales para su configuración. Incluso en el fuero interno del apoderado de la demandante es tan clara la vocación de permanencia de la actividad para la que fue contratada su defendida y con ello el resquebrajamiento de la temporalidad que caracteriza un contrato por obra o labor, que solicita en el recurso de alzada y en los alegatos presentados ante esta instancia, la indemnización tasada hasta la ejecutoria de la sentencia, bajo el matiz que a la fecha, tanto derecho tiene el personal de fonoaudiología de salir a vacaciones, como la demandante de entrar a reemplazarlos.

Reitérese en este punto que la relación laboral en un contrato por obra o labor finaliza por ministerio de la ley una vez se compruebe que las razones para las cuales fue contratado un

trabajador desaparecieron. Si ello NO es así, el retiro de un subordinado NO cumple con las previsiones del literal d) del artículo 61 del CST³.

Lo anterior nos lleva a concluir que el contrato de obra o labor se configura cuando el quehacer encomendado sea de tal naturaleza que pueda identificarse la actividad a realizar, su naturaleza y la finalización, pues allí no existe duda de su terminación; empero, cuando se trata de efectuar una actividad que de entrada se torna indefinida, bien por su vocación de permanencia o porque resulta indispensable para el desarrollo del objeto ordinario de las actividades de la empresa o de la persona natural, según sea el caso, se puede inferir que no obstante la denominación que se quiera hacer de la misma, no puede hablarse de un verdadero contrato de obra o labor.

Ahora, ciertamente la accionante era plenamente conocedora que su contrato de trabajo NO tenía el carácter de indefinido, sino que, por el contrario, estaba atado a una labor determinada: el remplazo de vacaciones que culminaría el 31 de diciembre de 2020. Así lo indica en el interrogatorio absuelto. Empero, al margen de si la idea que entroniza resulta o no acomodada a los intereses que cimienta su postura para lograr una indemnización en cuantía superior, lo cierto es que la formalidad o rotulación de un contrato en parte alguna esta llamada a primar sobre la realidad en que se desarrolla el mismo, menos aun cuando NO se acopla a los presupuestos legales. Dicho de otro modo, ante la duda en la modalidad de un contrato, NO puede el operador jurídico acomodar la que más favorezca los intereses pecuniarios de la reclamante, es la ley la que impera.

En consonancia con lo expuesto, y ante la indeterminación de la obra o labor a realizar, requisito sine qua non para la configuración de esta modalidad, se concluye que el contrato que unió a las partes realmente lo fue a término indefinido fenecido sin justa causa, tal y como lo declaró el a quo, pues para darlo por terminado era imprescindible que el empleador acreditara que su conducta estuvo amparada en una justa causa a la luz de lo normado en los artículos 62 y 63 del CST, requisito que la empresa no cumplió, dado que precisamente su defensa se centró, entre otras, en la existencia de la misiva entregada el 31 de marzo de 2020 mediante la que indicó que la “obra o labor” finalizó en la compañía, razón que no es de recibo para esta Magistratura conforme lo antes explicado, ni tampoco se configura una justa causa.

Bajo tal contexto, y en el entendido que la modalidad del contrato de trabajo lo fue a término indefinido, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 64 del CST, como la trabajadora tenía menos de 1

³ "ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>
1. El contrato de trabajo termina:
(...) d). Por terminación de la obra o labor contratada".

año de servicio, se le adeuda a título de indemnización 30 días de salario como acertadamente lo indicó el juez.

En los términos expuestos se confirmará la decisión objeto del recurso de alzada ya que, 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, como sucede en este caso, se entiende de manera residual, que su duración es indefinida (SL1800-2023).

Sin costas en esta instancia dado que ninguno de los recurrentes tuvo éxito en su intervención.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

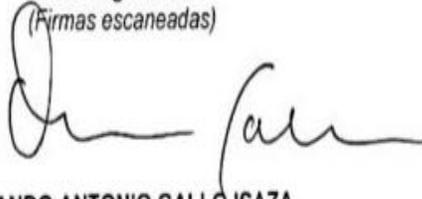
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en el nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de marzo de 2022 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido la señora **MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ** identificada con cedula de ciudadanía No. 1.036.338.588, contra la sociedad **LABORATORIO CLÍNICO COLMÉDICOS EPS S.A.S.** conforme lo expuesto en la parte motiva de la providencia.

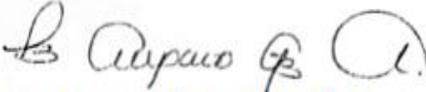
SEGUNDO: sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso: ordinario laboral- apelación sentencia
Demandante: **MELISSA AGUDELO VELÁSQUEZ**
Demandado: **LABORATORIO CLÍNICO COLMEDICOS IPS S.A.S.**
Radicado No.: 05001-31-05-011-2020-00213-01
Tema: indemnización por despido injusto
Decisión: **CONFIRMA CONDENA**
Fecha de la sentencia: **28/08/2024**

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/08/2024 desde las 08:00 a.m. y se desfija a las 05:00 p.m.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario