



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-016-2018-00727-02 (O2-22-322)
Accionante: JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ
Accionada: INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S.
Procedencia: JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA n.º 45
Asunto: CONTRATO DE TRABAJO – INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En Medellín, a los veintisiete (27) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05001-31-05-016-2018-00727-02 (O2-22-322), instaurado por JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ en contra de INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 07 de diciembre de 2020 por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “...[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

El señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., en punto a que se declare la existencia de tres contratos de trabajo a término fijo, los

cuales fueron terminados de manera unilateral y sin justa causa por parte de la demandada, requiriendo en consecuencia el reconocimiento y pago de las indemnizaciones por despido de cada vínculo contractual, los intereses moratorios, la indexación y las costas.

En respaldo de sus aspiraciones señala que, prestó sus servicios a favor de la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. a partir del 1° de marzo de 2016 y hasta el 14 de febrero de 2018, a través de 3 contratos de trabajo a término fijo; relacionando los términos, condiciones y prórrogas que a su juicio se adoptaron, así:

PRIMER CONTRATO			
CONCEPTO	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DÍAS
Periodo pactado en contrato de trabajo	1/03/2016	18/03/2016	18 días
Primera prórroga	19/03/2016	5/04/2016	18 días
Segunda prórroga	6/04/2016	23/04/2016	18 días
Tercera prórroga	24/04/2016	11/05/2016	18 días
Cuarta prórroga	12/05/2016	11/05/2017	1 año
Salario promedio	\$ 1.163.793		

SEGUNDO CONTRATO			
CONCEPTO	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DÍAS
Periodo pactado en contrato de trabajo	3/10/2016	16/12/2016	75 días
Primera prórroga	17/12/2016	1/03/2017	75 días
Segunda prórroga	2/03/2017	15/05/2017	75 días
Salario promedio	\$ 1.769.161		

TERCER CONTRATO			
CONCEPTO	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DÍAS
Periodo pactado en contrato de trabajo	10/05/2017	6/06/2017	28 días
Primera prórroga	7/06/2017	4/07/2017	28 días
Segunda prórroga	5/07/2017	1/08/2017	28 días
Tercera prórroga	2/08/2017	29/08/2017	28 días
Cuarta prórroga	30/08/2017	29/08/2018	1 año
Salario promedio	\$ 1.442.560		

Añade que antes del vencimiento de la última prórroga de cada contrato de trabajo, la accionada daba por terminada la relación laboral sin justa causa, por lo que considera le asiste derecho al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa que hoy depreca respecto de cada relación laboral individualmente considerada.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 14 de enero de 2019 (doc.08, carp.01), y se notificó a la demandada INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., el 13 de marzo de 2019 (doc.10, carp.01), quien se opuso de manera categórica a la prosperidad de las pretensiones. Frente a la narración de los hechos de la demanda, aceptó como ciertos aquellos que hacen referencia a la suscripción de tres (3) contratos de trabajo a término fijo con el impulsor del juicio, y el promedio de la remuneración que percibió aquel en vigencia de cada nexo contractual; manifestando no ser ciertos o no constarle los restantes. En su defensa propuso las excepciones de fondo que individuó como autonomía de la voluntad, posibilidad de prórrogas por término superior, inexistencia de ineficacia en los pactos de prórrogas por término superior, modificación parcial de contrato estuvo ajustada a la ley al variar de un contrato a término fijo a uno por obra, reglamentación legal especial de los trabajadores de la construcción genera improcedencia de la demanda por inexistencia de la obligación, buena fe, inexistencia de vicios del consentimiento, pago e improcedencia de aprovecharse de un error propio (doc.13, carp.01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 07 de diciembre de 2020 (docs.19 a 21, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, con la que decidió absolver a la demandada de los pedimentos reclamados por el señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, gravándolo en costas.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado luego de fijar como problema jurídico *establecer si la prohibición del artículo 46 del CST impide la modificación de la cláusula relativa al plazo del contrato*, adujo que contrario a lo aseverado por el pretensor, los acuerdos suscritos por las partes tuvieron como fin la variación del plazo contenido en la cláusula de duración del contrato de trabajo y no lo atinente a sus prórrogas. En línea con lo anterior, aseveró que, de acuerdo con su entendimiento, no hay en el ordenamiento jurídico norma o disposición que prohíba modificar por las partes el plazo fijo inicialmente pactado, con lo que avaló las modificaciones convenidas en los contratos de trabajo celebrados entre las partes en contienda, en aplicación del principio de la autonomía de la voluntad de los sujetos de las relaciones de trabajo (minuto 44:26 a 58:33, doc.21, carp.01).

1.3. Recurso de Apelación

El procurador judicial del señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia, para en su lugar, se accedan a las súplicas de la demanda.

Con tal propósito recordó el contenido de los artículos 13 y 46 del CST, señalando que el legislador de forma expresa y en desarrollo de la garantía fundamental a la estabilidad en el empleo, “...*reguló de forma expresa como se prorrogaban los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, agregando que para ese tipo de vinculaciones, se podían prorrogar solo hasta por tres periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, y que a partir de la cuarta prórroga debía por un término de un año...*”; disposición que subraya de obligatoria observancia.

Esgrime igualmente que, “...*las partes tienen la posibilidad de modificar por mutuo acuerdo la duración del contrato de trabajo, agregando que esa potestad no puede ser usada por el empleador como un mecanismo para burlar posteriormente los derechos laborales de los trabajadores...*”; por lo que dedujo que la transformación del contrato de trabajo a término fijo a duración de la obra o labor contratada tuvo como fin ilegítimo dar por terminado el vínculo contractual sin el pago de la indemnización por despido sin justa causa (minuto 02:50 a 14:06, doc.27, carp.01).

1.4. Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación se admitió el 12 de septiembre de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 19 del mismo mes y año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El vocero judicial de la enjuiciada (doc.04, carp.02), presentó las alegaciones pertinentes solicitando se confirme la decisión proferida por el *a quo* y se mantenga indemne frente a los pedimentos formulados por el deprecante. Con tal propósito y en lo que interesa al primer y segundo contrato, sostuvo que su existencia obedeció a la autonomía de la voluntad, destacando que:

“...1. El plazo pactado en el contrato a término fijo tiene su origen exclusivamente en el acuerdo entre las partes, lo que significa que las mismas partes se encuentran en libertad de fijar las condiciones de su contrato de trabajo.”

2. El único impedimento para las partes está determinado por una trasgresión a los derechos fundamentales del trabajador, los cuales jamás se ven transgredidos con un acuerdo relativo al plazo de la prórroga del contrato a término fijo.

3. Que con un acuerdo donde se extiende la prórroga del contrato inicialmente pactado, se garantiza el cumplimiento del mandato constitucional de brindar una mayor estabilidad al trabajador, entendiendo que este último además goza de un mayor periodo con una vinculación cierta que le permite conservar su empleo y con un conocimiento pleno de su duración, haciendo perdurable las condiciones de protección(sic) propias del contrato de trabajo...”

Resalta que, los pactos suscritos entre trabajador y empleador tendientes a prorrogar un contrato de trabajo a término fijo por un término superior al inicialmente pactado no vulnera el artículo 43 del CST, en razón de que “...[e]s claro que si la finalidad de la norma laboral es buscar mayor oportunidad para la generación de empleo y procurar la continuidad y la estabilidad en las relaciones laborales, no es cierto entonces a la luz de los intereses constitucionales y teleológicos de la norma que exista una imposibilidad de pactar una prórroga por un término superior, e incluso, poder materializar el desarrollo de las garantías laborales se requiere de la continuidad de la relación laboral, lo que torna en legítimo que se extienda o prorrogue el contrato de trabajo por un término superior al inicial. **Entendiendo además que el contrato de trabajo desde su naturaleza es de tracto sucesivo y su continuidad debe ser regulada necesariamente por las partes...**”. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Luego asevera que en la última relación laboral “...las partes suscribieron por mutuo acuerdo una adición u “otro sí”(sic) por el cual se modifica la modalidad del contrato inicialmente pactado, y convienen que el contrato se regiría por la modalidad de duración de obra...”, modificación que es perfectamente ajustada a la ley, tal como lo ha reiterado la jurisprudencia nacional. En ninguna norma del C.S.T. o de las disposiciones que lo han modificado a lo largo de décadas, se ha consagrado una prohibición a la posibilidad que tienen las partes de cambiar diferentes aspectos del contrato, como el oficio o labor a desarrollar, las modalidades del salario, la duración de la jornada, las obligaciones recíprocas o, como en el caso de la referencia, la duración del contrato o su modalidad (término fijo, indefinido o por obra o labor determinada).

Por lo esbozado, concluye la parte accionada que “...al finalizar el contrato de trabajo las partes ya habían modificado la modalidad contractual, y por tanto, el contrato se regia(sic) por las condiciones propias de los contratos de obra, obra que finalizo(sic) conforme a lo pactado con la empresa CONSTRUCTORA TUNEL DEL ORIENTE S.A.S., obra que se identificada como:

CTO-0288-2017 y que concordó con la finalización del contrato de trabajo, tal como se probó a lo largo de proceso...” El actor, no recorrió el traslado para alegar, guardando silencio.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al demandante señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ le asiste derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, en razón de la ineficacia de las modificaciones introducidas en cuanto a la modalidad de duración del vínculo laboral y del régimen de prórrogas reservado para la modalidad de los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año.

Con base en lo expuesto, y en atención a las circunstancias relevantes que rodean la controversia, la Sala se ocupará en su orden, de explicar: **i.** El contenido y alcance de las modalidades de duración de los contratos de trabajo, específicamente en tratándose de los contratos a término fijo inferior a un año y por duración de la obra o la labor contratada; **ii.** Los límites al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, y **iii.** La eficacia de las estipulaciones que afecten las garantías y derechos mínimos contemplados en el derecho del trabajo.

2.2. Sentido del Fallo

La Sala revocará parcialmente la decisión de primer grado, en tanto absolvió a la convalidada a juicio de la indemnización por despido sin justa causa por cuenta de la aplicación indebida de las reglas de renovación de los contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, considerando que conforme con los preceptos contenidos en los artículos 13 y 46 del CST y 53 de la CP, no es admisible que los sujetos de las relaciones laborales desconozcan los límites, restricciones y prohibiciones que ha dispuesto el legislador al régimen de prórrogas en los vínculos de esta naturaleza, so pretexto de una ponderación o apreciación subjetiva del ordenamiento jurídico y de los principios que inspiran el derecho social.

2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que el señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ prestó sus servicios personales a favor de la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. a través de tres contratos de trabajo autónomos e independientes entre sí, durante los siguientes períodos: **a.** Del 1° de marzo de 2016 al 23 de septiembre de ese mismo año; **b.** Del 03 de octubre de 2016 al 21 de abril de 2017, y **c.** Del 10 de mayo de 2017 al 14 de febrero de 2018 (págs.11, 13 a 25 y 36 a 83, doc.05, carp.01; págs.2 a 5, 11 a 14, 22 a 26, doc.16, carp.01), y que la sociedad empleadora terminó de manera unilateral cada contrato de trabajo (págs.29 a 35, doc.05, carp.01; págs.8, 9, 18, 20 y 31, doc.16, carp.01).

Siendo ello así, memora la Sala que el promotor de la Litis ubica como puntos neurálgicos del disenso: **i.** La ineficacia de las prórrogas pactadas dentro de los dos primeros nexos de trabajo, por extender la duración en un término superior al inicialmente pactado, y **ii.** La modificación de la modalidad de duración del tercer contrato de trabajo celebrado a duración de la obra o la labor contratada, para dar por terminada la relación de trabajo sin el reconocimiento de la indemnización respectiva.

Lo primero que relieves la Sala para resolver el escollo que plantea el asunto litigioso, es que de cara a lo normado por el artículo 23 del CST, la estructuración de un contrato de trabajo resulta de la confluencia de tres elementos esenciales a saber: i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad y calidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual, valga decir, debe mantenerse por todo el tiempo del contrato, y iii) un salario como retribución del servicio.

En los términos del artículo 45 del CST, el contrato de trabajo en lo que atañe a su duración, puede celebrarse bajo distintas modalidades, entre las que se destacan: a término fijo, por tiempo indefinido, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o incluso para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. En lo que respecta a la modalidad de duración de un vínculo laboral a término fijo, a diferencia de aquellos celebrados a término indefinido, el límite temporal de la prestación personal del servicio del trabajador a favor de su empleador es determinada de manera inicial y previa, conociendo las partes desde la celebración del contrato de trabajo, el momento en el que se finiquitará, o bien se producirá su extinción. Por su parte, si se sujeta la duración del vínculo contractual *por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada*, el límite temporal de la prestación personal del servicio del trabajador a favor de su empleador se determina por el alcance de un resultado o porcentaje preestablecido de ejecución de la obra o labor, o lo que es lo mismo, a la comprobada culminación de una precisa actividad, que impide se mantenga vigente en el tiempo de manera indefinida¹.

En ese contexto, el ejercicio del principio de la libertad contractual comporta que las partes intervinientes en una relación de trabajo pueden definir espontáneamente la forma en que se desarrollará el vínculo contractual, con arreglo a las reglamentaciones contenidas en el CST, como lo es por ejemplo la forma y cuantía de la remuneración y la modalidad de duración; aclarando la Sala desde ahora, que el ejercicio de la libertad contractual reviste de validez y es oponible a terceros siempre y cuando su objeto y causa sean lícitos, no atenten contra las buenas costumbres, no se lesionen la CP o la ley, y no se desconozcan derechos mínimos consagrados, como lo es por ejemplo, el principio fundamental de la estabilidad en el empleo.

¹ La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de manera pacífica y reiterada ha recordado que *en esta clase de contratos por duración de la obra ocurre lo que en aquellos en que las partes desde el principio convinieron en fijarles duración cierta como los contratos a término fijo, 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 determinado y surge de 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*, para lo cual y si así se quiere, bien pueden consultarse las decisiones de radicado 3796 de 2017, SL2827 de 2020 y SL1968 de 2021, entre muchas otras.

Por ello, es de ahincar, que al momento que se examine la modificación del término de duración de la relación laboral, precisamente en el ejercicio de la libertad contractual enunciado, se muestra inexcusable verificar a la luz de las medidas o disposiciones tuitivas propias del derecho social, que en efecto estas manifestaciones de voluntad respondan de forma cierta a las condiciones materiales de vinculación del trabajador o, si por el contrario, lo que se constata es el ánimo subrepticio de desconocer las garantías fundamentales irrenunciables y connaturales a la actividad humana subordinada. Desde este prisma, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en decisiones como la SL806 de 2013, SL15986 de 2014 y SL814 de 2018 ha enseñado que *“es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo”*; concluyendo en sentencia SL3759 de 2019 que *“también es una expresión del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades que cualquier mutación en la forma como se presta el servicio en una relación de trabajo se vea automáticamente reflejada en el contrato que la rige, así como es del caso que toda modificación contractual se irradie de forma inmediata en la manera como se ejecuta la actividad personal del trabajador”*.

Decantado lo anterior, en primer término se verifica en el plenario (págs.11, 13 a 25, y 29 a 83, doc.05, carp.01; págs.2 a 5, 8, 9, 11 a 14, 18, 20, 22 a 26 y 31, doc.16, carp.01), que entre el actor y la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., mediaron varias relaciones laborales a saber:

- a. Desde el 1° de marzo de 2016 y hasta el 23 de septiembre de ese mismo año, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (18 días), pactando *a posteriori* como primera y única prórroga el lapso de 189 días.
- b. Entre el 03 de octubre de 2016 y el 21 de abril de 2017, a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año (75 días), acordando como primera prórroga el lapso de 91 días y como segunda y última la de 35 días.
- c. Y entre el 10 de mayo de 2017 y hasta el 14 de febrero de 2018, a través de un contrato de trabajo a término fijo vigente inicialmente por 28 días, el que fuera modificado el 19 de enero de 2018, sujetando su duración al cumplimiento del siguiente objeto: *“ejecutar la perforación para la instalación de anclajes activos, incluyendo mano de obra e instalación e inyección de anclajes según los precios unitarios propuestos por el contratista en la cotización aprobada por la contratante. Las obras se ejecutarán en el*

apoyo C del talud del viaducto el Chivo del proyecto Conexión vial Aburrá Oriente – Tunel(sic) Oriente y desarrollo vías complementario".

En esa misma dirección, cada una de las referidas contrataciones se culminó y aun liquidó, bien por vencimiento del plazo fijo pactado, bien por la terminación de la labor contratada, lo que se confirma con la liquidación definitiva de prestaciones sociales y las cartas de preaviso y de terminación enviadas por el empleador (págs.6, 8, 9, 15, 17, 18, 20 y 29 a 31 doc.1, carp.01).

En orden a lo anterior, procede la Sala a examinar las modificaciones convenidas por las partes en cada uno de los contratos de trabajo a término fijo celebrados, así:

Contrato de trabajo a término fijo celebrado el 1° de marzo de 2016.

- Otrosí celebrado el 18 de marzo de 2016 (pág.7, doc.16, carp.01)

Los suscritos hemos acordado hacer la siguiente modificación al Contrato de trabajo:

Primero. Antecedentes. Entre Ingeniería & Contratos y JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, se encuentra vigente un contrato de trabajo cuyo plazo original terminó el 18 de Marzo de 2016.

1.1 Con Oficio del 18 de Marzo de 2016, la Sociedad propuso al trabajador acordar una prórroga al contrato por Ciento Ochenta y Nueve (189) día(s), teniendo en cuenta que todavía requería de sus servidos personales.

1.2. El trabajador acepta dicha propuesta y, por consiguiente, las partes convienen en realizar la siguiente modificación al Contrato de Trabajo,

Segundo. Objeto. El Contrato se prorroga, por mutuo acuerdo hasta el 23 de Septiembre de 2016, siendo esta su 1a Renovación.

Tercero. Otras Condiciones del Contrato. Las demás condiciones del contrato continuarán vigentes sin modificación alguna. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Contrato de trabajo a término fijo celebrado el 03 de octubre de 2016.

- Otrosí del 15 de diciembre de 2016 (pág.16, doc.16, carp.01)

Los suscritos hemos acordado hacer la siguiente modificación al Contrato de trabajo:

Primero. Antecedentes. Entre Ingeniería & Contratos y JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, se encuentra vigente un contrato de trabajo cuyo plazo original terminó el 18 de Marzo de 2016.

1.1 Con Oficio del 15 de Diciembre de 2016, la Sociedad propuso al trabajador **acordar una prórroga al contrato por Noventa y Un (91) día(s), teniendo en cuenta que todavía requería de sus servicios personales.**

1.2. El trabajador acepta dicha propuesta y, por consiguiente, las partes convienen en realizar la siguiente modificación al Contrato de Trabajo,

Segundo. Objeto. **El Contrato se prorroga, por mutuo acuerdo hasta el 17 de Marzo de 2016, siendo esta su 1a Renovación.**

Tercero. Otras Condiciones del Contrato. Las demás condiciones del contrato continuarán vigentes sin modificación alguna. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

- Otrosí celebrado el 17 de marzo de 2017 (pág.19, doc.16, carp.01)

64. Que entre INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. y JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, **se encuentra vigente un contrato de trabajo celebrado el día 3 de Octubre de 2016, el cual expira en fecha 17 de Marzo de 2017.**

65. Que no obstante lo anterior, se siguen requiriendo los servicios personales del trabajador, **por lo que se le ha propuesto prorrogar su contrato por el término de Treinta y Cinco días, hasta el 21 de Abril de 2017.**

66. Que el trabajador acepta dicha propuesta y, por consiguiente, las partes convienen en realizar la siguiente modificación al Contrato de Trabajo;

PRIMERO: Prorrogar el contrato de trabajo por Treinta y Cinco días, hasta el 21 de Abril de 2017, siendo esta la 2a Renovación prorroga(sic).

SEGUNDO: Las demás condiciones del contrato continuaran vigentes sin modificación alguna. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

De otra parte, el representante legal de la sociedad enjuiciada en diligencia de interrogatorio confesó que por iniciativa de aquella y, dadas las condiciones y plazos de la obra que se encontraba ejecutando, propuso al actor la modificación de la duración del tercer contrato de trabajo, a fin de que ésta estuviese sujeta a la terminación de la obra o labor; anotando que la vinculación del demandante a través de un contrato a término fijo respondió a los indicadores y cálculo que fueran efectuados por su representada para la culminación de la obra encargada, explicando los detalles y particularidades que direccionaron la modificación de la modalidad de duración del último contrato de trabajo.

Revisados entonces los medios de convicción arrimados al plenario dentro del marco jurídico fijado por la parte actora en el recurso de alzada y por el juzgador en la decisión fustigada, cumple señalar por esta Sala de Decisión, que la decisión adoptada por el a quo, en efecto adolece de los yerros jurídicos que le son enrostrados por la censura, atinentes a la infracción

de los artículos 9, 13, 14 y 46 del CST y del artículo 53 de la CP, por las razones que seguidamente se exponen.

El mencionado artículo 46 del CST ciertamente consagra las directrices y lineamientos que rigen las relaciones de trabajo pactadas a término fijo, estableciendo que:

“Artículo 46. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”. -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

De la hermenéutica de esta normativa, colige la Sala que el legislador estableció límites claros a la libertad contractual en materia laboral, particularmente en lo que atañe a la duración del contrato de trabajo a término fijo y sus prórrogas ulteriores. Así, vemos que frente al primero de estos aspectos, se dispuso que el vínculo laboral tendría una duración máxima de tres años, con la previsión que el mismo, podría ser renovado de manera indefinida. Ahora, en tratándose de la modalidad contractual con duración inferior a un año, de forma expresa prescribe que *únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año*. De las reglas descritas se educa la clara distinción entre la regulación legal de la duración inicial del contrato de trabajo a término fijo con el régimen de sus prórrogas.

En síntesis, los condicionamientos que establece el artículo 46 del CST arriba citado, constituyen restricciones de forzosa observancia al ser normas de orden público que fijan derechos mínimos irrenunciables a favor del trabajador, quien en esta modalidad contractual a término fijo inferior a un año, puede saber la fecha cierta a partir de la cual su contrato de trabajo podrá ser renovado por un término igual o inferior al inicialmente pactado, no pudiendo ser inferior de un año en la cuarta prórroga. Otorgar una interpretación en contrario como la que aquí defiende la convalidada a juicio, además de fomentar el incumplimiento de los mandatos legales, concede una patente de corso para privilegiar la aplicación restrictiva de las

garantías y principios *ius fundamentales* consagrados en la constitución política y en la legislación ordinaria, especialmente en lo relativo con el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la CP, al dejar al arbitrio de las partes los términos y las condiciones de la renovación de los contratos de esta stirpe.

La Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998, al estudiar la exequibilidad de las pautas contenidas en el artículo 46 del CST apuntaló que “...[y]a en anteriores oportunidades, esta Corporación ha señalado que “los contratos de trabajo a término fijo no son per se inconstitucionales, siempre que de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad provengan del acuerdo entre los empleadores y los trabajadores y no de la imposición del legislador”. **Ahora bien, como se dijo antes, ese acuerdo de voluntades está restringido por la normativa constitucional y por la regulación legal que rige la materia, las cuales se superponen a la voluntad de las partes; es así como, por ejemplo, las partes están impedidas para acordar condiciones de trabajo que vulneren o transgredan sus derechos fundamentales, y en el caso específico que se analiza, el del contrato a término fijo, las mismas están supeditadas a las disposiciones de las normas impugnadas, que establecen una serie de condiciones que rigen ese tipo de contratos; así por ejemplo, en ningún caso podrán las partes pactar un término superior a tres años, tampoco podrán prescindir de la formalidad del contrato escrito, pero si podrán en cambio, al término de la vigencia del contrato, renovarlo indefinidamente, aspecto que es precisamente el que impugna por inconstitucional el actor, por considerar que el mismo viola el principio de la estabilidad en el empleo que consagra el artículo 53 de la Constitución...**”

De lo hasta aquí discurrido, se muestra evidente el error de apreciación en las pruebas documentales en que incurrió el *a quo*, pues ciertamente desconoció en su interpretación el sentido natural y obvio de la intención de las partes al momento que suscribieron los otrosí aditados el 18 de marzo, el 15 de diciembre de 2016 (págs.7 y 16, doc.16, carp.01), y el 17 de marzo de 2017 (pág.19, doc.16, carp.01), en donde de manera explícita las partes pretendieron modificar el régimen de prórrogas de los contratos de trabajo inferior a un año suscritos y no la duración inicial de aquellos como equívocamente se sostiene en la decisión confutada.

Para la Sala, a partir de una interpretación racional y sistemática de los acuerdos anunciados, no existe duda que el propósito de los allí firmantes no era otro que extender la duración del contrato de trabajo por un término superior al fijado inicialmente, acudiendo, entre otros, a razones de necesidad del servicio, pues no de otra forma se explica que: i. Se reconoce la vigencia y expiración del plazo pactado en cada contrato de trabajo a término fijo; ii. El constante uso en el cuerpo del documento del vocablo “prórroga”, entendido como la

[c]ontinuación de algo por un tiempo determinado (Definición establecida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española), y iii. La tesis basilar de la defensa esgrimida por la accionada, en la cual reconoce expresamente que, apoyada en el principio de autonomía de la voluntad, las partes dispusieron la **prórroga de los contratos de trabajo por un término superior al pactado de manera primigenia y fuera del marco que fija la Ley.**

Bajo esta irrefutable conclusión y a pesar del esfuerzo argumentativo desplegado por la parte accionada, en efecto se presentó un quebrantamiento al artículo 46 del CST, el que solo autoriza, para el caso de contratos de trabajo a término fijo inferiores a un año, la renovación por periodos **iguales o inferiores** al pactado de forma primaria, sin que sea admisible otorgarle, dado lo traslúcido del mandato y su justificación constitucional, una interpretación distinta a su sentido gramatical².

Siendo ello así, por virtud del artículo 13 del CST, se dispondrá por la Sala, declarar la ineficacia de las prórrogas pactadas que superaron el término inicialmente pactado, para de esta manera declarar que el régimen de renovación o reconducción que gobernó los dos primeros de contratos de trabajo, corresponde a:

PRIMER CONTRATO			
CONCEPTO	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DÍAS
Periodo pactado en contrato de trabajo	1/03/2016	18/03/2016	18 días
Primera prórroga	19/03/2016	5/04/2016	18 días
Segunda prórroga	6/04/2016	23/04/2016	18 días
Tercera prórroga	24/04/2016	11/05/2016	18 días
Cuarta prórroga	12/05/2016	11/05/2017	1 año

SEGUNDO CONTRATO			
CONCEPTO	FECHA INICIO	FECHA TERMINACIÓN	DÍAS
Periodo pactado en contrato de trabajo	3/10/2016	16/12/2016	75 días
Primera prórroga	17/12/2016	1/03/2017	75 días
Segunda prórroga	2/03/2017	15/05/2017	75 días

De lo anterior dimana palmario que estando terminadas las relaciones contractuales al 23 de septiembre de 2016 y el 21 de abril de 2017, respectivamente, le asiste razón a la censura en su reproche frente al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa, en tanto en cuanto, en la realidad de lo hechos, en la fecha en que la convocada a juicio dio

² **Código Civil, artículo 27. Interpretación gramatical.** Cuando el sentido de la ley sea claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento.

por terminado los contratos de trabajo, el plazo fijo no había expirado; de manera que se desvanece el supuesto de hecho que da lugar a la causal contenida en el literal C del artículo 61 del CST a la que acudió el dador de empleo para el finiquito del vínculo. De ahí que, a voces del artículo 64³ del CST, el pretensor tiene derecho a percibir, debidamente indexadas, las sumas indemnizatorias de \$8.844.826,80 y \$1.415.328,80 por el primer y segundo contrato de trabajo respectivamente, como se precisa a continuación:

PRIMER CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO			
Indemnización por despido injusto			
Inicio	Fin	Terminación sin justa causa	Días indemnización
1/03/2016	11/05/2017	23/09/2016	228
Total días de indemnización			228
Último salario promedio mensual			\$ 1.163.793,00
Último salario promedio diario			\$ 38.793,10
Valor indemnización			\$ 8.844.826,80

SEGUNDO CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO			
Indemnización por despido injusto			
Inicio	Fin	Terminación sin justa causa	Días indemnización
3/10/2016	15/05/2017	21/04/2017	24
Total días de indemnización			24
Último salario promedio mensual			\$ 1.769.161,00
Último salario promedio diario			\$ 58.972,03
Valor indemnización			\$ 1.415.328,80

Agotado el primer objeto de disenso sustentado por el demandante, corresponde a la Sala determinar si la modificación del tercer contrato de trabajo está llamado a surtir efectos, para lo cual, sea lo primero dejar sentado que como se antelara, de conformidad con el artículo 45 del CST, las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden sujetar la duración de la relación de trabajo a la culminación de una obra o actividad específica, empero, para su validez, el juzgador debe verificar i. El acuerdo de voluntades respecto al tiempo de duración del contrato, y ii. La determinación, certeza y clara identificación de la obra contratada.

³ **Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.** 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.** (...)

Frente a este punto de la controversia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en providencia SL2600 de 2018, razonó que:

“...1. El contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada no debe constar necesariamente por escrito.

*Conviene destacar que el contrato de trabajo en cuanto género, no está sometido a una forma determinada para su existencia, por lo que para su nacimiento es suficiente con que concurra un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Al respecto, el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo preceptúa que «el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; **para su validez no requiere de forma especial alguna**, salvo disposición expresa en contrario».*

Aunque para el surgimiento a la vida jurídica del contrato de trabajo prima la consensualidad (se perfecciona con el simple consentimiento), al igual que para la validez de la generalidad de los acuerdos o pactos a los que lleguen los trabajadores y empleadores en el marco de la relación de trabajo, existen determinadas estipulaciones, ensambladas en el convenio laboral, para las cuales la ley impone el cumplimiento de una formalidad para su eficacia (actos ad solemnitatem), tal es el caso, por ejemplo, del pacto de duración a término fijo de los contratos de trabajo (art. 46 CST), el periodo de prueba (art. 77 CST) o el salario integral (art. 132 CST), los cuales por expreso mandato legal deben celebrarse por escrito.

La desatención de esta formalidad legal, no implica, la inexistencia o ineficacia de la totalidad del contrato de trabajo, sino apenas de uno de los apéndices o cláusulas para los cuales la ley exige una específica forma. Así, la falta de una estipulación escrita sobre el término fijo, hace que el contrato laboral se entienda celebrado a tiempo indefinido (art. 45 CST); la ausencia de un acuerdo escrito en torno al periodo de prueba implica que los «servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo» (art. 77 CST) y la omisión de pacto escrito de salario integral hace que el salario acordado se gobierne por las reglas generales de la remuneración.

En el orden propuesto, podría decirse que en el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido. Se sigue entonces, que libertad de forma es la regla general para la existencia y validez de los actos y contratos, y la excepción son las formalidades ad solemnitatem establecidas por el legislador.

[...].

2. La prueba del acuerdo de la duración de la obra o labor contratada es libre y puede derivarse de la naturaleza de la labor contratada.

Se expresó que el contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada es consensual, por lo que para su validez no se requiere escrito. En este acápite, la Corte dará respuesta a otra de las críticas del recurrente, consistente en que en el contrato debe «señalarse la labor específica a desarrollar». La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

Sin embargo, la circunstancia natural de que deba existir una convención, so pena de que el contrato de trabajo se reputé a tiempo indefinido, no significa que el pacto celebrado en tal

*sentido no pueda demostrarse mediante otros elementos de convicción e inclusive, no pueda derivarse de la naturaleza de esa actividad. Así como en el derecho laboral prima la regla general de la libertad de forma para el nacimiento de los actos jurídicos, a la par, también prevalece un principio general de libertad probatoria, el cual se relativiza solo cuando la ley establece una formalidad ad probationem. Al respecto, el artículo 54 del Código Sustantivo del Trabajo señala que tanto «la existencia» como las «**condiciones** del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios».*

Nuevamente, en el caso del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, la ley no impone la prueba del acto jurídico a través de un medio probatorio específico, de tal suerte que su existencia puede establecerse a través de cualquier elemento de convicción. A ello vale agregar que incluso el legislador permite inferir una estipulación en tal sentido de «la naturaleza de la labor contratada», esto es, de las características de la actividad contratada. En efecto, el numeral 1° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo prevé:

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

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

En razón a lo delineado por la Alta Corte, la sociedad convocada a juicio en respaldo de la tesis de su defensa, allegó el acta de recibo y aceptación de la obra objeto del contrato No. CTO-0288-2017 FH de calenda 13 de febrero de 2018 (págs.29 y 30, doc.16, carp.01) junto con el acuerdo suscrito con el accionante el 19 de enero de ese mismo año (págs.27 y 28, doc.16, carp.01), convenio que responde a los siguientes lineamientos:

“...Entre INGENIERIA & CONTRATOS S.A.S. y SALAZAR GÓMEZ JOSÉ GUILLERMO, se encuentra vigente un contrato de trabajo a término fijo suscrito en fecha del 10 de Mayo de 2017.

- 1. El TRABAJADOR ha venido desempeñando el cargo de AYUDANTE a favor de INGENIERÍA Y CONTRATOS SAS en relación con el contrato de obra CT-288 de 2017 FII, celebrado entre CONSTRUCTORA TUNEL (sic) DE ORIENTE SAS E INGENIERÍA Y CONTRATOS SAS*
- 2. Que EL EMPLEADOR ha propuesto al TRABAJADOR modificar la modalidad contractual mediante la cual está vinculado a un contrato por obra a labor determinada.*

Dado lo anterior, las partes convienen hacer la modificación al contrato de trabajo así:

CLÁSULAS

PRIMERA. MODALIDAD Y DURACION DEL CONTRATO: A partir del día 19 de enero de 2018. el contrato de trabajo será por obra o labor determinada, el cual se desarrollará en el marco del contrato de obra cuyo objeto es: "ejecutar la perforación para la instalación de anclajes activos, incluyendo mano de obra e instalación e inyección de anclajes según los precios unitarios propuestos por el contratista en la cotización aprobada por la contratante. Las obras se ejecutarán

en el apoyo C del talud del viaducto el Chivo del proyecto Conexión vial Aburrá Oriente – Tunnel(sic) Oriente y desarrollo vías complementario". La duración del contrato de trabajo será hasta la finalización del plazo pactado en dicho contrato.

SEGUNDA. OTRAS CONDICIONES DEL CONTRATO: Las demás condiciones del contrato continuaran vigentes sin modificación alguna. En constancia se firma en Medellín el Diecinueve (19) de enero del año dos mil dieciocho (2018)..."

Del análisis del apartado del documento en comento, advierte la Sala que ningún reparo merece la modificación de la duración del contrato de trabajo que se encontraba vigente entre las partes a partir del 10 de mayo de 2017, pues contrario a lo afirmado por el recurrente, la confluencia de voluntades limitó la duración del vínculo laboral, a la vigencia de la relación contractual entre la empleadora y la sociedad Constructora Túnel del Oriente S.A.S. particularmente al cumplimiento de las actividades de *perforación para la instalación de anclajes activos, incluyendo mano de obra e instalación e inyección de anclajes según los precios unitarios propuestos por el contratista en la cotización aprobada por la contratante*, sin ningún condicionamiento adicional o genérico; labor que, dicho sea de paso, culminó el 13 de febrero de 2018 con la suscripción del acta de recibo y aceptación de las obras que fuera arrimada al expediente (págs.29 y 30, doc.16, carp.01). De esta manera, yergue palmar que la modificación contractual atendió a la realidad de la prestación real del servicio del demandante, a la par del cumplimiento de los requisitos legales reservados para esta clase de vínculos contractuales, y siendo ello así, es menester absolver a la demandada de la indemnización solicitada por este último nexo contractual, tal y como se dispuso en la decisión de primera instancia.

Como corolario de lo anterior y ante la demostración de los presupuestos arriba explicitados con suficiencia, se dispondrá por la Sala la revocatoria parcial de la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2020 por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, en la medida en que absolvió a la convocada INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., de todas las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, para en su lugar, CONDENAR a esta última sociedad, al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa suplicada en los términos y cuantías arriba determinados.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ alcanzó prosperidad, no se impondrán costas en esta instancia. Las de primera estarán a cargo de INGENIERÍA Y

CONTRATOS S.A.S., y a favor de la parte demandante, al ser vencida en juicio.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR parcialmente la sentencia proferida el 07 de diciembre de 2020 por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ, en contra de la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., y en su lugar, CONDENAR a la sociedad INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., a reconocer y pagar de manera indexada a favor del demandante señor JOSÉ GUILLERMO SALAZAR GÓMEZ las sumas de de \$8.844.826,80 y \$1.415.328,80, por concepto de indemnización por despido sin justa causa, según la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia objeto de alzada.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera estarán a cargo de INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., y a favor de la parte demandante, al ser vencida en juicio. Tásense

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogándose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.


NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario