



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-010-2018-00414-01 (O2-23-214)
Accionante: LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ
Accionada: INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S. en reorganización
Procedencia: JUZGADO DÉCIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 027
Asunto: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA – INDEMNIZACIÓN MORATORIA

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro (2024), la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES 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 05001-31-05-010-2018-00414-01 (O2-23-214), instaurado por LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ, en contra de la sociedad INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S. en reorganización, con el fin de resolver el recurso de apelación que fuera propuesto por el señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ y el ente societario accionado contra la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 06 de septiembre de 2023 por el Juzgado Décimo 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 LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S. en reorganización – INGECON S.A.S., en punto a que se declare la existencia de una relación de trabajo vigente entre el 18-feb-2016 y el 15-abr-2016, reclamando en consecuencia

el reconocimiento y pago de salario insolutos, auxilio de cesantías, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones causadas durante todo el tiempo que estuvo vigente el nexo contractual, junto con el reajuste de los aportes al SGSSP, la indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST, sanción por no consignación de las cesantías a un fondo, perjuicios por el no suministro de dotaciones, devolución de dineros retenidos, auxilio de hospedaje y de alimentación, así como la indexación y las costas.

En respaldo de sus aspiraciones señaló que inició a prestar sus servicios personales a favor de la sociedad INGECON S.A.S. a partir del 18-feb-2016 y hasta el 15-abr-2016, a través de un contrato de trabajo verbal para desempeñar el cargo de pilero en el proyecto carretera gramalote, ubicada en el departamento de Norte de Santander y devengando como salario una suma mensual igual a \$ 2.000.000. Acotó que, la sociedad demandada lo transportó hasta el lugar de trabajo sin reconocerle gastos por hospedaje, alimentación y dotación, adeudándole también los últimos quince días de salario. En torno a la terminación de la relación laboral, refirió que, el 15-abr-2016 simplemente se le informó que no había más trabajo. Finalmente, anotó que el pretenso empleador no lo afilió a un fondo de cesantías y efectuó los aportes al SGSSP tomando como IBC la suma de un salario mínimo legal mensual vigente y no la remuneración realmente devengada.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió el 23 de julio de 2018 (pág.34, doc.02, carp.01), y se notificó al demandado el 25 de agosto de esa calenda (pág.48, doc.02, carp.01), el que, al momento de dar respuesta al escrito incoativo planteó oposición a la prosperidad de los pedimentos, aceptando como ciertos los hechos relativos a la existencia de la relación de trabajo, sus extremos temporales y la cuantía de la remuneración. En su defensa, propuso con el carácter de perentorias las excepciones que nominó como inexistencia de la causa invocada y pago (págs.49 a 99, doc.02, carp.01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 06 de septiembre de 2023 (docs.17 y 18, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, en la que condenó a la convidada a juicio a reconocer y pagar de manera indexada al señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ la suma de \$ 2.000.000 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; absolviéndola de los demás pedimentos.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado, luego de relacionar y describir el contenido y alcance de los soportes acreditativos adosados en el tracto procesal, asentó que la relación contractual que rigió entre las partes fue a término indefinido y que la encausada pagó todas las acreencias sociales que se causaron en virtud del antedicho vínculo. Por ello, condenó a INGECON S.A.S al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, absolviéndola de los demás pedimentos (minutos 01:07:31 a 01:20:57, doc.17, carp.01).

1.3. Recurso de Apelación

La procuradora judicial del señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ se mostró en desacuerdo con la decisión adoptada por la *a quo*, especialmente en lo que concierne a la sanción moratoria del artículo 65 del CST y a la cuantía de la indemnización por despido sin justa causa. Con tal propósito, la opugnante acusa la sentencia de primer grado de dar por demostrado sin estarlo que la encausada actuó con buena fe para el reconocimiento y pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales. Asimismo, critica la inferencia del *a quo* en torno de la modalidad de duración contractual que este encontró probada, solicitando se declare que se trató de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, con la consiguiente reliquidación de la suma indemnizatoria por su terminación injusta (minutos 01:21:02 a 01:26:29, doc.17, carp.01).

Por su parte, la poderhabiente judicial de la encartada insiste en mantener indemne a su representada puesto que, contrario a lo aducido por el sentenciador de instancia: i. el contrato laboral que estuvo vigente con el señor PALACIOS MARTÍNEZ fue por duración de la obra o labor contratada, y ii. la terminación del vínculo se efectuó con arreglo a la ley (minutos 01:26:35 a 01:27:56, doc.17, carp.01)

1.4. Trámite de Segunda Instancia

Los recursos de apelación fueron admitidos el 02 de octubre de 2023 (doc.02, carp.02), y mediante proveído de la misma fecha 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, ejercieran su derecho a la presentación de las alegaciones de conclusión por escrito, de considerarlo del caso. Así, la poderhabiente judicial del accionado insistió en la necesidad de revocar la indemnización por despido sin justa causa a la que fue condenada su prohijada, destacando que la relación de trabajo que vinculó a las partes estuvo regida por un contrato laboral por duración de la obra o labor contratada, el cual terminó conforme con la ley. Entretanto, el promotor de la litis guardó 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 los recursos de apelación interpuestos por los contendientes, advirtiéndose que con arreglo al 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 establecer si al pretensor le asiste derecho al pago de la indemnización por despido sin justa causa y de la sanción moratoria previstas en los artículos 64 y 65 del estatuto sustantivo del trabajo. Al efecto, se determinará en sede de apelación, la modalidad de duración del vínculo laboral que estuvo vigente entre las partes y se ponderará la conducta asumida por el empleador para determinar si se ubica en los terrenos de la buena fe, de cara a las disposiciones legales y jurisprudenciales que reglan la materia.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que, como resultado del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y de los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede de instancia, aflora que el contrato de trabajo que rigió entre las partes tuvo una duración indefinida, abriendo paso a la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del estatuto laboral. De manera similar, no hay lugar a imponer la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, puesto que la conducta de la empresa convocada no se intima desprovista de buena fe.

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 litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que entre el señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ y el ente societario INGECON S.A.S. existió una relación de trabajo entre el 18-feb-2016 y el 22-abr-2016, que el nexo contractual culminó por decisión unilateral del empleador pretenso, que el salario pactado ascendió a la suma de \$ 2.000.000.

Aquí es importante precisar, que los contendientes dejaron libre de cuestionamiento la valoración de los medios de convicción y aun la conclusión a la que arribó el juez de instancia cuando determinó que la accionada reconoció y pagó el 07-may-2016 a su ex-trabajador los salarios y prestaciones sociales durante todo el tiempo que estuvo vigente la relación de trabajo, así como las dotaciones y aportes al SGSSP, por lo que el ejercicio ponderativo en estos tópicos no serán re-examinados por la Sala.

2.4. De la modalidad de duración del vínculo laboral y de la indemnización por despido sin justa causa.

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 ii) un salario como retribución del servicio.

En los términos de los artículos 45 y 47 del estatuto laboral, 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 plazo de ejecución 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 según el 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, conforme a la regulación contenida 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.

Por ello, es de ahincar, que al momento que se examine el 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. Por manera que, esta Corporación no soslaya que 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.

Desde esta lente, la doctrina de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, vertidas en las providencias como la CSJ 2600 de 2018 ha propalado que “[e]n 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**

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.

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.** -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Decantado lo anterior, la sociedad convocada a juicio en respaldo de la tesis de su defensa, allegó el contrato de trabajo que fuera celebrado con el señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ (págs.54 a 66, doc.02, carp.01); acto contractual en el que se indicó que la duración estaría limitada a la “obra o labor específica”, actividad que, las partes precisaron en los términos que se detallan:

“EMPLEADO (A): PALACIOS MARTINEZ(sic) LUIS ANTONIO

CARGO U OFICIO A DESEMPEÑAR: PILERO

OBRA O LABOR ESPECÍFICA: Se contrata en todo lo relacionado con lo correspondiente a las excavaciones, labores confinadas mediante métodos manuales, mecánicos y/o hidráulicos sin especificar el tipo de suelo o roca, así como las profundidades requeridas por la Empresa.

(...)

Duración de la relación contractual: Tendrá que ejecutar un MÍNIMO de 18 metros lineales al mes. El no cumplimiento del mínimo rendimiento antes descrito”

Del análisis del apartado del documento en comento, advierte la Sala que la duración del contrato NO se sujetó a la consecución de un resultado determinado, claro y concreto, sino que, por el contrario, se limitó a describir de forma genérica y amplia una serie de actividades en materia de trabajo en espacios confinados y excavaciones, conforme con las necesidades del dador de laborío. A ello hay que adicionar que, en el acápite concerniente a la “duración de la relación contractual” sólo se fijó el rendimiento diario esperado, sin que de allí se pueda siquiera inferir el hito cierto en que finalizaría la labor contratada. Ahora, con mayor incidencia en la desestimación de los ataques, exalta la Sala que la sociedad encausada NO adosó al diligenciamiento judicial el soporte acreditativo de la tesis de su defensa, v. gr. Aquellos elementos de prueba que daban cuenta de la culminación de la obra contratada el 22-abr-2016, contrario a los predicamentos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al ahincar que “...a quien le corresponde acreditar la culminación de la obra o labor, cuando en ello ampara la terminación del vínculo laboral, es al empleador, por cuanto ello «hace justicia al hecho de que la empresa en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas» (CSJ SL3520-2018).

De tal suerte que, para la Sala, no se equivocó el *a quo* al concluir que, en el *sub litum*, la vigencia del nexo contractual dependía llanamente de la voluntad o discrecionalidad del empresario demandado y, siendo ello así, el contrato de trabajo allegado no atendió a la realidad de la prestación efectiva del servicio del demandante. Por tanto, a la luz del principio acuñado de la primacía de la realidad sobre las formas, debe colegirse que el nexo que unió al señor LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ con la sociedad INGECON S.A.S era de carácter indefinido, tal y como se dispuso en la decisión de primera instancia.

En ese estado de cosas, emerge en evidente, que se desvaneció el supuesto de hecho que daba lugar a la causal contenida en el literal D del artículo 61 del CST a la que acudió el dador de empleo para el finiquito del vínculo en el acta de terminación de obra del 22-abr-2016 (pág.90, doc.02, carp.01). De ahí que, a voces del artículo 64 del CST, el pretensor tiene derecho a percibir, debidamente indexada, la suma indemnizatoria de \$ 2.000.000 y, de consiguiente, habrá de confirmarse la decisión en este puntual aspecto.

2.5 De la indemnización moratoria por la mora en el pago de las prestaciones sociales

En lo que respecta a este tópico, juzga la Sala pertinente recordar que, de conformidad con lo previsto en el canon 65 del CST, el empleador que omite pagar al trabajador los salarios o prestaciones sociales adeudados al momento de la terminación del contrato, le concierne el reconocimiento y pago de una indemnización en proporción de: (i) un día de salario, por cada día de retardo, para quienes devengaron hasta un salario mínimo legal mensual vigente; (ii) un día de salario, por cada día de retardo, por los primeros 24 meses, y el reconocimiento de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la [Superintendencia Bancaria²], a partir del mes 25, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria dentro de los 24 meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo; o (iii) al reconocimiento de los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera de Colombia, liquidados desde la fecha en que inició la mora, y hasta la fecha del pago efectivo, para quienes devengaron más de un salario mínimo legal mensual vigente, y reclamaron ante la jurisdicción ordinaria después de haber transcurrido 24 meses desde el fenecimiento del contrato de trabajo (CJS SL del 25-07-2012, radicado 46385, SL-16280 del 26-11-2014, radicado 45523, SL-3274 del 01-08-2018, radicado 70066; SL-1005 del 17-03-2021, radicado 80991).

Ahora bien, el reconocimiento de la indemnización antes descrita no opera de forma automática, porque goza de una naturaleza eminentemente sancionatoria, y como tal, su

² Hoy Superintendencia Financiera de Colombia – Superfinanciera. **Decreto 4327 de 2005**

imposición está condicionada al examen, análisis, o apreciación de los elementos subjetivos que guiaron la conducta del empleador. Lo anterior significa, tal y como de tiempo atrás lo ha sostenido nuestro máximo órgano jurisdiccional de cierre que, para la aplicación de estas sanciones, el sentenciador debe analizar en cada caso, si la conducta remisa del empleador estuvo justificada con argumentos o razones que, pese a no resultar de recibo o con suficiente asidero jurídico, sí puedan considerarse atendibles y justificables.

Ab initio, debe decirse que al demandante a la terminación del vínculo laboral no se le pagó su liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales, tal y como lo encontró acreditado la juez singular y no fue discutido por la pasiva en el recurso de alzada, de modo que, lo que se discute no es la mala fe en su reconocimiento deficitario, sino por su falta de pago oportuno.

En sentir de esta Sala, y según lo probado en el presente proceso, no se vislumbra del acervo probatorio acopiado al plenario elemento de convicción alguno del que pueda inferirse que la conducta del empresario demandado estuvo desprovista de buena fe. Nótese que, de acuerdo con lo probado en sede de primer grado, el nexo contractual finiquitó el 22-abr-2016, mientras que, la liquidación definitiva de prestaciones sociales se pagó el 07-may-2016; plazo que no se exhibe irrazonable o arbitrario de cara a lo dispuesto en el artículo 12-2³ del Convenio 95 de la OIT, puesto que en el terreno de lo razonable y lógico el término de 11 días hábiles se hizo necesario para verificar la información contable y administrativa requerida para efectuar el pago.

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fáctica, jurídicas y probatorias explicitadas con suficiencia, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer grado, en cuanto condenó a la sociedad INGECON S.A.S. a reconocer a favor del promotor de la litis sólo la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 365 del CGP, no se impondrán costas procesales en esta instancia, por no haberse causado, en la medida de su no comprobación

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

³ Artículo 12. 1. [...] 2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, el 06 de septiembre de 2023, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por LUIS ANTONIO PALACIOS MARTÍNEZ, en contra de la sociedad INGENIERÍA Y CONSTRUCCIONES S.A.S. en reorganización, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, prohijando el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la 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



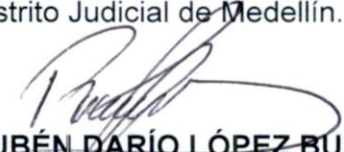
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

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



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario