

TEMA: JUSTA CAUSA- A quien le corresponde acreditar la culminación de la obra o labor, cuando en ello ampara la terminación del vínculo laboral, es al empleador. La prueba presentada mostró que la actividad contratada (placas de contrapiso) había concluido en noviembre de 2019, antes de la fecha en que se dio por terminado el contrato (21 de febrero de 2020).

HECHOS: La parte actora promovió demanda ordinaria laboral, en punto a obtener el reconocimiento y pago del reajuste de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, junto con la indemnización por despido sin justa causa. En sentencia de primera instancia el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín condenó a CNV CONSTRUCCIONES S.A.S. a reconocer y pagar en favor del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN: \$ 545.225 por concepto de reajustes de prestaciones sociales y vacaciones, desde el 29 de agosto de 2019 al 21 de febrero de 2020. \$ 1.306.263 por concepto de indemnización por despido injusto. \$ 62.796.624 por indemnización moratoria. Debe la sala a determinar si la relación de trabajo entre los contendientes judiciales se finiquitó sin justa causa, para con ello, hacerse acreedor al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa y de otro lado, si existe viabilidad jurídica para el reconocimiento del reajuste de las prestaciones sociales y de la indemnización por el pago deficitario de la liquidación definitiva de prestaciones sociales pretensos.

TESIS: (...) En los términos de los artículos 45 y 47 del estatuto sustantivo 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 interesa estrictamente al litigio, si las partes acuerdan sujetar 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 indefinida. (...) De forma que, en el sub examine el apoderado judicial de la parte actora asuntó que la relación de trabajo terminó sin justa causa y para ello trae a la presente actuación judicial el contrato de trabajo que fuera celebrado con el señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN, acto contractual en el que se indicó que la duración estaría limitada “hasta finalizar urbanismo externo etapa 1”, actividad que las partes precisaron en los términos que se detallan: “(...) LABOR CONTRATADA: La duración de la obra o la labor que realizará el trabajador, se determina HASTA FINALIZAR URBANISMO EXTERNO ETAPA 1. Una vez termine la obra o labor concluirá el contrato sin que haya lugar a indemnización alguna” (...) De otro lado, obra soporte acreditativo de que las partes el 10 de febrero de 2020, suscribieron un anexo al contrato de trabajo con el objeto de modificar el término de duración inicialmente pactado, condicionando su vigencia a la finalización de las placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 Access Point. (...) confrontada la actividad probatoria desplegada por los contendientes, a más de lo reflejado en los elementos de convicción ya analizados, se aprecia que la modificación del 10 de febrero de 2020 a la duración del contrato de trabajo del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN es abiertamente ineficaz, al acordar condiciones de trabajo que vulneraron sus derechos fundamentales y no atender a la realidad de la prestación efectiva del servicio del demandante. Nótese que, para la época en que la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S. condicionó la vigencia de la relación de trabajo a la finalización de las “(...) placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 ACCESS POINT”, dicha actividad ya había concluido desde el mes de noviembre de 2019, tal y como lo confesó el representante legal del ente societario demandado y lo ratificaron los deponentes JIR y JGFA en sus testificaciones. Asimismo, la Sala toma en consideración que, la parte demandada no adunó al cursum procesal ningún medio de

prueba que diera cuenta que la finalización de la actividad contratada [placas de contrapiso] ciertamente se produjo el 21 de febrero de 2020, contrario a los predicamentos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según los cuales: "(...) 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 todo lo expuesto cristalino despunta que, no se equivocó la a quo al declarar la ineficacia del anexo al contrato de trabajo, para luego concluir 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 empleador para dar por terminado el vínculo, por lo que a voces del artículo 64 del CST, el pretensor tiene derecho a percibir la indemnización por despido sin justa causa en la suma determinada por la juez de primer grado, en tanto la prueba declarativa es suficientemente clara en cuanto a que la obra se encuentra suspendida y la etapa de urbanismo, para la que fue contratada el ex laborante, no ha concluido y, siendo ello así, la suma indemnizatoria debe ser igual a 15 días de salario. Así las cosas, desde ninguna óptica encuentra la sala que pueda darse crédito a los argumentos del apoderado judicial del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN, que amerite la modificación de la decisión de primer grado en lo tocante a la cuantificación del derecho pretense, y de contera, habrá de impartirse confirmación al fallo de instancia en este tópico. (...) En cuanto a la reliquidación de las acreencias sociales (...) En lo que tiene que ver con tema de debate probatorio, discute el litigioso por activa, que los conceptos de auxilio de movilidad proporcional son pagos claramente remunerativos y, por tanto, no pueden ser despojados de su connotación e incidencia salarial; razón por la cual educa que deben reliquidarse las prestaciones percibidas. Así las cosas, y de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le corresponde a la sociedad demandada CNV CONSTRUCCIONES S.A.S., demostrar la eficacia y validez del pacto de exclusión salarial, en la medida en que los pagos regularmente efectuados al trabajador no tienen la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer su patrimonio (...), debiendo el trabajador probar el carácter permanente y habitual del emolumento, el haberse pactado condición para tener derecho a recibir dichos pago y que se cumplió con dicha condición. En suma, que es a cada una de las partes a las que le incumbe la carga de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico pretendido (...) De lo transcrito, lo primero que relieves esta Sala es lo vaga, genérica e imprecisa de la redacción del texto del pacto de desalarización en cuestión; es de notar que en el documento trasunto no se singularizó el valor concreto que sería entregado al trabajador y, tanto más importante, la denominación del pago desprovisto de connotación salarial. Por manera que, no puede entenderse, por este simple hecho, que la cláusula extienda sus efectos al auxilio de movilidad como plantea la censura, pues ello desconoce que, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué pagos no tienen incidencia salarial debe ser detallado, claro, preciso y expreso respecto de cada uno de los elementos integradores del salario. (...) Por lo expuesto, la acusación no sale avante y, por tanto, no existe otra alternativa para la Sala que proceder a impartir confirmación a lo resuelto en este punto por la cognoscente de instancia en la sentencia confutada, lo que comprende la reliquidación de las prestaciones sociales y las diferencias a las que condenó la a quo, dado que su cuantía se dejó libre de cuestionamiento por las partes.

MP. VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 31/03/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Radicado: 05001-31-05-013-2021-00395-01 (O2-23-106)
Accionante: JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN
Accionada: CNV CONSTRUCCIONES S.A.S.
Procedencia: JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA No. 040
Asunto: INDEMNIZACIÓN DESPIDO – INDEMNIZACIÓN MORATORIA

En Medellín, a los treinta y uno (31) días del mes de marzo del año dos mil veinticinco (2025), 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 05001-31-05-013-2023-00395-01 (O2-23-106), instaurado por JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN en contra de la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S., con el fin de resolver el recurso de apelación instaurado por los contendientes judiciales, respecto de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 07 de julio de 2023 por el Juzgado Trece 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 JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN actuando a través de gestor judicial, promovió demanda ordinaria laboral, en punto a obtener el reconocimiento y pago del reajuste de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, junto con la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del CST y el pago de las costas procesales.

Como fundamento de sus aspiraciones, acotó que a partir del 29 de agosto de 2019 inició a prestar sus servicios a favor de la sociedad demandada a través de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, para desempeñar el cargo de maestro de obra en el proyecto *“Access Point”* en la ciudad de Medellín y devengando como última remuneración mensual la suma promedio de \$ 2.600.000.

Contó que, además del salario básico, la enjuiciada le reconocía un auxilio de movilidad proporcional y, era con esta suma que le remuneraban las horas extras. Acotó que, el 10-feb-2020 suscribieron un anexo al contrato de trabajo para modificar el término de duración del contrato, pactando que *“(…) el alcance del contrato será hasta finalizar placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 ACCESS POINT”*; cambio que considera ineficaz por cuanto *“(…) la construcción de las placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 ACCESS POINT, finalizó en noviembre ocho (8) del año dos mil diecinueve (2019), es decir, que la modificación al término de duración del contrato de trabajo, se realizó sobre una obra que, de tiempo atrás, se había ejecutado en su totalidad”*.

Relató que, el 21 de febrero de 2020 la demandada decidió dar por terminada la relación de trabajo por causa de la *“TERMINACIÓN FINALIZACIÓN DE ALCANCE”*, mientras que las obras de urbanismo externo de la etapa 1 del proyecto *Access Point* para el que se contrató inicialmente, aún continuaban en ejecución. Acto seguido, precisó que, *“(…) en los periodos de septiembre, noviembre, diciembre de 2.019, y enero de 2020, no cotizo -sic- sus aportes al sistema pensional y parafiscalidad conforme al salario devengado (\$2.600.000) sino con un salario base de cotización inferior al salario devengado”*, allende que el salario base de liquidación de las prestaciones sociales no corresponde al realmente devengado, por lo que considera le asiste razón a sus pedimentos.

1.1. Trámite de primera instancia

La demanda se admitió mediante auto del 14 de septiembre de 2021 (doc.04, carp.01), mismo con el que se ordenó su notificación y traslado, siendo que no fue contestada oportunamente por el polo pasivo, y así lo dejó dicho la *a quo* en proveído del 25 de enero de 2022 (doc.08, carp01).

1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 04 de mayo de 2023 (docs.40 y 41, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, con la que la cognoscente de instancia condenó a CNV CONSTRUCCIONES S.A.S.

a reconocer y pagar en favor del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN, las siguientes sumas de dinero:

“(...) \$ 545.225 por concepto de reajustes de prestaciones sociales y vacaciones, desde el 29 de agosto de 2019 al 21 de febrero de 2020.

\$ 1.306.263 por concepto de indemnización por despido injusto.

\$ 62.796.624 por indemnización moratoria del artículo 65 del CST, a razón de \$ 87.218 diarios desde el 22 de febrero de 2020 al 21 de febrero de 2022. Intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA desde el 22 de febrero de 2022, mes 25, hasta la fecha del pago de los reajustes a las prestaciones sociales adeudados”.

1.3 Recursos de Apelación

El poderhabiente judicial del empresario encausado, inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, a fin de que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia y, en su lugar, se absuelva a su representada de todos los pedimentos formulados en el libelo inaugural. En concreto, el opugnante advirtió que en la sentencia se desconoce lo establecido en el artículo 128 del CST, al sostenerse que la entrega por mera liberalidad del empleador de un auxilio extralegal constituye factor salarial, cuando dicho precepto prevé expresamente la posibilidad de otorgar auxilios que no tengan incidencia salarial. De modo que, se mostró en desacuerdo frente a la inferencia de la jueza de primer grado que calificó el auxilio de movilidad como un intercambio por horas extras, puesto que el trabajo suplementario era pagado cada vez que el empleado lo causara. De otra parte, enfatizó que no se probó la mala fe del empleador, elemento esencial para la aplicación de la indemnización prevista en el artículo 65 del CST.

Ulteriormente, defendió la legalidad de la cláusula contractual que condicionó la terminación de la obra o labor a la finalización de las placas de contrapiso de la etapa 1 de la obra, con el argumento axial de que la parte actora no probó que dicha actividad hubiese concluido en el mes de noviembre de 2019 y no para la época en que se dio por terminada la relación de trabajo. En este mismo sentido, deprecó la aplicación del principio *“pacta sunt servanda”*, subrayando que la existencia de una controversia respecto a la connotación salarial de un auxilio extralegal no implica, de manera automática, la presunción de mala fe del empleador.

Por su parte, el gestor judicial del extremo activo, en sede del recurso de apelación, deprecó la revocatoria parcial de la sentencia confutada, para en su lugar, se ordene calcular el monto de la indemnización por despido sin justa causa teniendo en cuenta la fecha real en que finalizó la obra para la que fue contratado el señor ÁLVAREZ MARÍN. Con tal propósito, planteó que el representante legal de la demandada confesó que las obras concluyeron en noviembre de 2019 y que en la actualidad los trabajos se encuentran suspendidos, lo que fue corroborado por los testigos traídos al juicio y, por ende, estimó que es procedente condenar a la indemnización por despido sin justa causada por el tiempo faltante para la terminación de la obra.

1.4 Trámite de Segunda Instancia

Los recursos de apelación se admitieron el 15 de mayo de 2023 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del 12 de mayo de esa misma anualidad (doc.04, carp.01), 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, alegaran de conclusión, de considerarlo del caso; no obstante, los extremos de la litis guardaron 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 extremos litigiosos, 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. Problemas jurídicos

El *thema decidendum* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si la relación de trabajo entre los contendientes judiciales se finiquitó sin justa causa, para con ello, hacerse acreedor al reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el canon 64 del CST, y de otro lado, si existe viabilidad jurídica para el reconocimiento del reajuste de las prestaciones sociales y de la indemnización por el pago deficitario de la liquidación definitiva de prestaciones sociales pretensos, en los términos del artículo 65 del CST.

2.2. Sentido del Fallo – Tesis de la Sala

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que, como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, se exhibe patente que la sociedad demandada no demostró la justa causa invocada para la terminación del nexo contractual, abriendo paso a la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del estatuto sustantivo laboral. Adicionalmente, se constató la ineficacia del pacto de desregulación salarial celebrado entre las partes y, de consiguiente, resulta procedente la reliquidación de las prestaciones sociales a las que tiene derecho el ex laborante y la imposición de la indemnización moratoria correspondiente, en atención a la conducta abiertamente contraria a la buena fe y lealtad que debe observarse por las partes en desarrollo del contrato de trabajo, como se explicará a continuación:

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 sede de primer nivel: que el señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN suscribió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada con la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S. el 29-ago-2019 para desempeñar el cargo de Maestro de Obra (págs.10 a 16, doc.03, carp.01; págs.04 a 10, doc.22, carp.01) y, que el 10 de febrero de 2020 las partes pactaron modificar el término de duración del contrato de trabajo inicial (pág.17, doc.03, carp.01; pág.11, doc.22, carp.01).

2.4. De la modalidad del contrato de trabajo por duración de la obra o labor 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 iii) un salario o estipendio como retribución del servicio.

En los términos de los artículos 45 y 47 del estatuto sustantivo 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 interesa estrictamente al litigio, si las partes acuerdan sujetar 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 se encuentra revestido 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 CN 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 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; no obstante, para su validez, el juzgador debe verificar i. El acuerdo de voluntades respecto del 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 SL806 de 2013, SL15986 de 2014 y SL814 de 2018, a propósito de las modificaciones del término de duración de los contratos de trabajo, ha delineado 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 ve 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.”** -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

De forma que, en el *sub examine* el apoderado judicial de la parte actora asuntó que la relación de trabajo terminó sin justa causa y para ello trae a la presente actuación judicial el contrato de trabajo que fuera celebrado con el señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN (págs.10 a 16, doc.03, carp.01; págs.04 a 10, doc.22, carp.01); acto contractual en el que se indicó que la duración estaría limitada “[h]asta finalizar urbanismo externo [e]tapa 1”, actividad que las partes precisaron en los términos que se detallan:

“(...) LABOR CONTRATADA: La duración de la obra o la labor que realizará el trabajador, se determina HASTA FINALIZAR URBANISMO EXTERNO ETAPA 1. Una vez termine la obra o labor concluirá el contrato sin que haya lugar a indemnización alguna”.

De manera similar, se consignó en los apartes introductorios del contrato de trabajo que, el señor ÁLVAREZ MARÍN prestaría sus servicios en el cargo de Maestro de Obra en el proyecto Access Point, como se registra:

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR CONTRATADA

EL EMPLEADOR:	CNV CONSTRUCCIONES S.A.S.
NIT No.:	800.109.273-6
DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN:	Carrera 25 N° 3-45 Of. 9921 de Medellín (Ant.)
TELÉFONO:	(574) 444 74 10
EL TRABAJADOR:	JESUS EMILIO ALVAREZ MARIN
CÉDULA No.:	70.099.259 de Medellín
DIRECCIÓN DE NOTIFICACIÓN:	CALLE 77 SUR # 35 A 71
TELEFONO:	302 3897131
NACIONALIDAD:	Colombiano
SALARIO BÁSICO:	2.100.000 Mensuales
PERIODO DE PAGO:	Quincenal
CARGO A DESEMPEÑAR:	MAESTRO DE OBRA
OBJETO DEL CONTRATO:	Hasta finalizar urbanismo externo Etapa 1
OBRA:	ACCES POINT
CIUDAD DE CONTRATACION:	Medellín - Antioquia
INICIACIÓN DE LABORES:	29 de agosto de 2019

De otro lado, obra soporte acreditativo de que las partes el 10 de febrero de 2020 (pág.17, doc.03, carp.01; pág.11, doc.22, carp.01), suscribieron un anexo al contrato de trabajo con el objeto de modificar el término de duración inicialmente pactado, condicionando su vigencia a la finalización de las placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 Access Point, como se detalla a continuación:

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

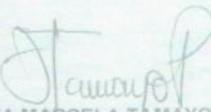
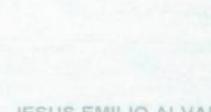
EL EMPLEADOR:	CNV CONSTRUCCIONES S.A.S.
NIT N°:	800.109.273-6
DIRECCIÓN PARA NOTIFICACIÓN:	Carrera 25 N° 3-45 Of. 9921 de Medellín (Ant.)
TELÉFONO:	(574) 444 74 10
EL TRABAJADOR:	JESUS EMILIO ALVAREZ MARIN
CÉDULA No:	70099259

Entre el EMPLEADOR y el TRABAJADOR de las condiciones anotadas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado un anexo al contrato que se hace constar en la siguiente cláusula:-----

PRIMERA: Ambas partes han convenido en modificar el término de duración del contrato, así: El término a partir del día diez (10) de febrero de 2020 el alcance del contrato será hasta finalizar placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 ACCESS POINT.-----

SEGUNDA: Las cláusulas no modificadas continuarán vigentes.-----

Para constancia se firma, en dos ejemplares del mismo tenor, el día diez (10) de febrero de 2020

 DIANA MARCELA TAMAYO PEREZ Directora Desarrollo Humano CNV Construcciones S.A.S. NIT: 800.109.273-6	 JESUS EMILIO ALVAREZ MARIN Trabajador CNV Construcciones S.A.S. CC. 70099259
--	--

Así también, fueron escuchadas las declaraciones de los señores Jorge Isaac Rentería y Juan Guillermo Forero Arango, así como la del promotor del juicio y el representante legal de la encausada, en desarrollo del interrogatorio que absolvieron.

El señor Jorge Isaac Rentería, contó que trabaja en el área de la construcción y declaró conocer al accionante, debido a que, entre de agosto y el 19 de noviembre de 2019, prestó sus servicios como contratista de la misma obra de construcción denominada "Access Point", ubicada en el sector Las Palmas. Precisó que sus labores comprendieron la ejecución de obras de cimentación y urbanismo, entendiéndose por esta última la adecuación de las áreas exteriores y de acceso a las edificaciones, mediante la colocación de grama y la construcción de algunas placas de entrada al edificio. Asimismo, indicó que, para el mes de noviembre de 2019, cuando se retiró de la obra, el contrapiso de la torre 1 de la etapa 1 se encontraba terminado. El testigo sostuvo que, junto con el demandante trabajaron en la etapa de urbanismo, laborando en un horario de lunes a viernes de 07:00 A. M. a 05:30 P. M., y los sábados de 07:00 A. M. a 01:00 P. M., siendo que en algunas ocasiones se extendía la jornada de trabajo. Acto seguido, manifestó desconocer si ya culminó la etapa del urbanismo externo de la obra Access Point, así como el valor exacto del salario y de las horas extras devengadas por el accionante.

Por su parte, el señor Juan Guillermo Forero Arango, técnico profesional en construcción y maestro de construcción, declaró conocer al demandante en razón de haber sido compañeros de trabajo en la obra "Access Point" de la sociedad demandada durante el año 2019. Indicó que el accionante se desempeñaba en labores de supervisión técnica en materia de urbanismo de la obra, mientras el testifical estaba cargo de la parte de estructura y acabados. Acotó que, la etapa de urbanismo comprendía los jardines, senderos peatonales, iluminación y redes de acueducto y electricidad. Además, afirmó que el contrato de trabajo del actor concluyó por la finalización de la obra o labor contratada y aseguró que las placas de contrapiso del sótano de la etapa 1 de la obra fueron terminadas en el mes de noviembre de 2019, lo que recuerda, puesto que para esa época estaba elaborando una loza en donde se encontraban las placas de contrapiso, y fue allí donde se percató de la finalización de esa actividad. El testigo señaló que, aunque la etapa de urbanismo aún no ha concluido, desconoce si la obra ha sido suspendida, al igual que el monto del salario del demandante; sin embargo, destacó que ambos recibían un auxilio de movilidad por valor de \$ 500.000 para compensar el valor de las horas extras. Frente al horario del promotor, corroboró que la jornada era de lunes a viernes de 07:00 A. M. a 05:30 P. M., y los sábados de 07:00 A. M. a 01:00 P. M., llegando a laborar horas extras cuando fuese necesario.

A su turno, el señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN aceptó que el contrato de trabajo terminó el 21 de febrero de 2020 a consecuencia de la finalización de la obra, puntualmente, las placas de contrapiso del proyecto "Access Point", las que explicó, corresponden a las placas que se hacían en los parqueaderos situados bajo el edificio, mismas que fueron completadas desde el mes de noviembre de 2019 y no en la fecha en que la empresa dio por terminado el contrato de trabajo. Detalló que, fue contratado para la ejecución de las obras de urbanismo externo de la etapa 1 de la obra "Access Point", estando encargado de las tuberías, el acueducto, el alcantarillado y el engramado, actividades que, según su dicho, aún no han terminado. Sostuvo que además del salario básico, recibía un auxilio por valor de \$ 500.000 mensuales a efectos de completar la suma de \$ 2.600.000 y, remunerar con ello también las horas extras. El actor también confesó haber recibido las primas correspondientes al año 2019, el auxilio de cesantías y, por remate, señaló que desde el año 2017 se encuentra pensionado.

Finalmente, el señor Daniel Mesa Mejía, quien representa legalmente al empresario demandado, en grandes líneas, reconoció que las placas de contrapiso de la torre 1 de la etapa 1 de la obra, se completaron en noviembre de 2019. Agregó que, la obra actualmente se encuentra suspendida, y se ratificó que el horario de trabajo asignado al demandante era de lunes a viernes de 07:00 A. M. a 05:30 P. M., y los sábados de 07:00 A. M. a 01:00 P. M., trabajando horas extras sólo cuando era necesario.

Viene a propósito memorar lo anterior, a fin de denotar que, confrontada la actividad probatoria desplegada por los contendientes, a más de lo reflejado en los elementos de convicción ya analizados, se aprecia que la modificación del 10 de febrero de 2020 a la duración del contrato de trabajo del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN es abiertamente ineficaz, al acordar condiciones de trabajo que vulneraron sus derechos fundamentales y no atender a la realidad de la prestación efectiva del servicio del demandante. Nótese que, para la época en que la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S. condicionó la vigencia de la relación de trabajo a la finalización de las "(...) *placas de contrapiso de la etapa 1, torre 1 de la obra M92 ACCESS POINT*", dicha actividad ya había concluido desde el mes de noviembre de 2019, tal y como lo confesó el representante legal del ente societario demandado y lo ratificaron los deponentes Jorge Isaac Rentería y Juan Guillermo Forero Arango en sus testimonios.

Asimismo, la Sala toma en consideración que, la parte demandada no adunó al *cursum* procesal ningún medio de prueba que diera cuenta que la finalización de la actividad contratada [placas de contrapiso] ciertamente se produjo el 21 de febrero de 2020, contrario a los predicamentos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según los cuales: "(...) *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 todo lo expuesto cristalino despunta que, no se equivocó la *a quo* al declarar la ineficacia del anexo al contrato de trabajo, para luego concluir 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 empleador para dar por terminado el vínculo, por lo que a voces del artículo 64 del CST, el pretensor tiene derecho a percibir la indemnización por despido sin justa causa en la suma determinada por la juez de primer grado, en tanto la prueba declarativa es suficientemente clara en cuanto a que la obra se encuentra suspendida y la etapa de urbanismo, para la que fue contratada el ex laborante, no ha concluido y, siendo ello así, la suma indemnizatoria debe ser igual a 15 días de salario.

Así las cosas, desde ninguna óptica encuentra la sala que pueda darse crédito a los argumentos del apoderado judicial del señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN, que amerite la modificación de la decisión de primer grado en lo tocante a la cuantificación del derecho pretense, y de contera, habrá de impartirse confirmación al fallo de instancia en este tópico.

2.5. Reliquidación de las Acreencias Sociales

En norte a buscar una adecuada solución al escollo que plantea el asunto litigioso, la Sala destaca la importancia que reviste la remuneración en materia de los derechos sociales, al punto que los artículos 22 y 23 del CST incluyen al salario dentro de los imperativos definitorios que conducen a declarar la existencia de una relación de trabajo subordinada.

Los artículos 127 y 128 del CST, enuncian los elementos que ciertamente constituyen salario, a la vez que admiten la posibilidad de despojar de estos efectos a determinados emolumentos o adehalas, fijando así las pautas para reconocer cuándo un pago reviste connotación salarial y cuando no la tiene. En línea de lo expuesto, nuestra legislación autoriza o, por mejor decir, deja en libertad a las partes de un contrato de trabajo, entendiéndose trabajador y empleador, para que convengan la cuantía, modalidad y periodos de pago por el servicio personal prestado, “(...) *pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales(...)*”, conforme a los principios mínimos contenidos en el artículo 53 superior y por disposición expresa del artículo 132 del estatuto sustantivo laboral.

Por tanto, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, es dable afirmar que resulta válido como pacto entre las partes un esquema de remuneración ordinaria que cuente a su vez con un componente fijo y otro variable, garantizándose en todo caso el derecho al pago de un mínimo vital y móvil en proporción al tiempo laborado. En lo que tiene que ver con tema de debate

probatorio, discute el litigioso por activa, que los conceptos de auxilio de movilidad proporcional son pagos claramente remunerativos y, por tanto, no pueden ser despojados de su connotación e incidencia salarial; razón por la cual educe que deben reliquidarse las prestaciones percibidas. Así las cosas, y de conformidad con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, le corresponde a la sociedad demandada CNV CONSTRUCCIONES S.A.S., demostrar la eficacia y validez del pacto de exclusión salarial, en la medida en que los pagos regularmente efectuados al trabajador no tienen la finalidad de retribuir el servicio, ni enriquecer su patrimonio (CSJ SL 1220 – 2017, CSJ SL 1437-2018, CSJ SL 5159-2018, CSJ SL 986-2021 y CSJ SL 4313-2021), debiendo el trabajador probar el carácter permanente y habitual del emolumento, el haberse pactado condición para tener derecho a recibir dichos pago y que se cumplió con dicha condición. En suma, que es a cada una de las partes a las que le incumbe la carga de probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico pretendido.

Frente a este aspecto, ha dicho el máximo tribunal de esta jurisdiccional, que si el rubro percibido por el trabajador tiene como finalidad retribuir la prestación directa del servicio, será factor salarial, aun cuando exista estipulación en contrario (CSJ SL 1220 de 2017 y CSJ SL 1993 de 2019); de suerte tal que, si el trabajador demuestra que percibe el emolumento de forma habitual y el empleador no logra desvirtuar que tal pago tenía por finalidad retribuir la labor realizada por el trabajador o enriquecer su patrimonio, la consecuencia jurídica será necesariamente declarar que tal retribución tiene el carácter de factor salarial. De manera similar, la doctrina de la alta corporación también ha dejado dicho que: “...*el supuesto del artículo 128 ibídem es una excepción a la generalidad salarial de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, **el legislador exigió un pacto expreso, claro y específico acerca de qué beneficios o auxilios extralegales no tienen incidencia salarial, de modo que no son eficaces las cláusulas globales o genéricas, como tampoco la interpretación o lectura extensiva de las estipulaciones contractuales a efectos de incorporar pagos que no fueron objeto de pacto**”.* (CSJ SL1798 de 2018 y CSJ SL2425 de 2021).

Puestas así las cosas y escrutado el cardumen probatorio recaudado conforme las previsiones legales contenidas en el artículo 61 del CPTSS, encuentra esta Sala de Decisión que los hechos, o mejor aún, el cohorte de probanzas acopiadas y las aserciones realizadas por el opugnante por pasiva, no tienen la virtud *probandi* suficiente para acreditar la validez del pacto de desregulación salarial en el que sustenta su defensa. Bajo esta tesitura, advierte la Sala que, en el contrato de trabajo allegado al *iter procesal*, la cláusula es del siguiente tenor:

QUINTA: PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS: Las partes convienen que cualquier auxilio o beneficio en dinero o en especie de carácter extralegal que el EMPLEADOR reconozca o pague al TRABAJADOR no constituye salario para ningún efecto. En consecuencia, no constituye salario cualquier prima o bonificación extralegal, habitación o vestuario, que durante la vigencia del contrato puede reconocer en el futuro el EMPLEADOR al TRABAJADOR, en dinero o en especie. Por lo tanto no se entenderá incorporado en el salario para liquidar prestaciones sociales. -----

De lo transcrito, lo primero que relieves esta Sala es lo vaga, genérica e imprecisa de la redacción del texto del pacto de desalarización en cuestión; es de notar que en el documento trasunto no se singularizó el valor concreto que sería entregado al trabajador y, tanto más importante, la denominación del pago desprovisto de connotación salarial. Por manera que, no puede entenderse, por este simple hecho, que la cláusula extienda sus efectos al auxilio de movilidad como plantea la censura, pues ello desconoce que, el acuerdo entre las partes orientado a especificar qué pagos no tienen incidencia salarial debe ser detallado, claro, preciso y expreso respecto de cada uno de los elementos integradores del salario.

De forma más precisa, a propósito del contenido y alcance de las cláusulas de exclusión salarial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en proveído CSJ SL1798 de 2018, reiterado en la CSJ SL356 de 2023 y CSJ SL2620 de 2024, discurrió que: (...) *no es posible el establecimiento de cláusulas globales o genéricas, como tampoco vía interpretación o lectura extensiva, incorporar pagos que no fueron objeto de pacto. Por ello, la duda de si determinado emolumento está o no incluido en este tipo de acuerdos, debe resolverse en favor de la regla general, esto es, que para todos los efectos es retributivo*". Por lo expuesto, la acusación no sale avante y, por tanto, no existe otra alternativa para la Sala que proceder a impartir confirmación a lo resuelto en este punto por la cognoscente de instancia en la sentencia confutada, lo que comprende la reliquidación de las prestaciones sociales y las diferencias a las que condenó la *a quo*, dado que su cuantía se dejó libre de cuestionamiento por las partes.

2.5. De la indemnización moratoria por el pago deficitario de salarios y prestaciones sociales

De conformidad con lo previsto en el artículo 65 del CST, el empleador que omita 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

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

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 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 el máximo órgano de cierre de esta jurisdicción 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.

De esta manera, fluye con claridad que, la buena fe que se predica del empleador incumplido, y que le permite abstraerse de la obligación de reconocer la indemnización moratoria, no es la ausencia de un ánimo dañoso o fraudulento, o el haber cumplido con algunas obligaciones patronales, o durante un periodo parcial de la relación de trabajo, sino que corresponde a la demostración, bajo consideraciones atendibles y justificables, de haber estado bajo el convencimiento de que nada adeudaba al trabajador demandante (ver las sentencias CSJ SL-38973 del 10-05-2011, SL-2958 del 25-02-2015, Radicado 45552; SL-1682 del 08-05-2019, Radicado 40221; SL-959 del 18-03-2020, Radicado 75948; SL-1007 del 08-03-2021, Radicado 83679).

Ab initio, debe decirse que al demandante a la terminación del vínculo laboral se le canceló la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales (pág.26, doc.03, carp.01), 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 falta de pago, sino por su reconocimiento deficitario. Sobre este ítem vale resaltar por la Sala que, como en innumerables oportunidades lo ha dicho la Alta Corporación, en tratándose de la ponderación de la conducta del deudor en controversias de esta estirpe que “(...) *los motivos que señale la obligada para exculparse deben ser atendibles y tener un fundamento razonable, **pues no basta «la simple manifestación de la entidad convocada a juicio de creer estar actuando conforme a derecho»*** (CSJ SL3564-2021), *sino que, el funcionario judicial debe apreciar el acervo probatorio para establecer la existencia de otros fundamentos que exoneren de imponer la sanción por mora (CSJ SL1903-2021)*³”.

³ Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia sentencias CSJ SL2377 de 2023.

Asentado lo anterior, en sentir de esta Sala y según lo probado en el presente proceso, no se vislumbra del acervo probatorio acopiado algún elemento de convicción del que pueda inferirse que la encausada obrara ceñida a los postulados de la buena fe. Exalta la Sala que la accionada no brindó contestación a la demanda ni expuso las justificaciones para despojar de incidencia salarial el “auxilio de movilidad” con apoyatura en un pacto genérico e indeterminado, el que, por sí solo, no lo podía llevar al convencimiento razonable de que nada adeudaba por salarios ni prestaciones sociales a su trabajador; y con mayor razón si no se preocupó por demostrar las necesidades o requerimientos extraordinarios de desplazamiento del señor ÁLVAREZ MARÍN que ameritara una retribución económica adicional para desempeñar a cabalidad sus funciones.

En tal dirección, de impartirse absolución por la indemnización moratoria según la tesis propuesta por el impugnante, sería tanto como desconocer de manera frontal los diáfanos mandatos que dimanan del tenor del artículo 65 del estatuto sustantivo del trabajo y vertidos en la doctrina desarrollada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Por lo anterior, no deviene en equivocada la inferencia de la juez singular, en el sentido de que, en el caso bajo análisis no hay elementos de convicción que indiquen que el dador de empleo actuó bajo razones atendibles que justificaran sin más el pago incompleto de las obligaciones laborales derivadas del vínculo laboral que mantuvo con el señor JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN.

Corolario de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias antes expuestas, se dispondrá por la Sala la confirmación integral de la sentencia que se revisa en sede del grado jurisdiccional de consulta, en cuanto condenó a la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S. a reconocer a favor del pretensor las diferencias prestacionales junto a la indemnización por despido sin justa causa y la indemnización moratoria, previstas en los artículos 64 y 65 del estatuto sustantivo del trabajo, respectivamente.

3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, no hay lugar a condena en costas en vista de su no causación, dadas las resultas de los recursos de apelación elevados por las partes.

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,

4. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 04 de mayo de 2023 por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL impulsado por JESÚS EMILIO ÁLVAREZ MARÍN en contra de la sociedad CNV CONSTRUCCIONES S.A.S., según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera se confirman.

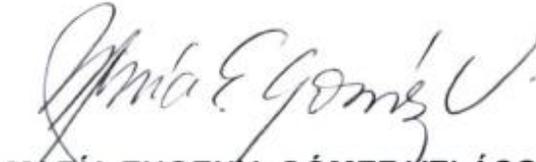
Lo resuelto notifíquese mediante **EDICTO**.

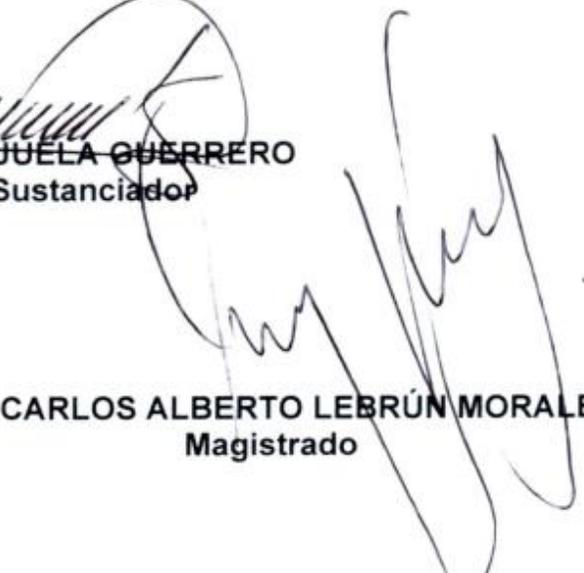
Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

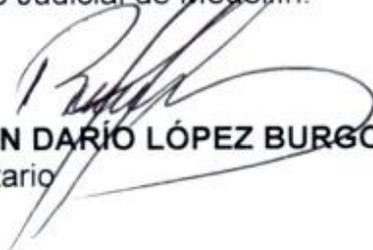

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


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 DARIÓ LÓPEZ BURGOS
Secretario