



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Magistrado ponente

SL1388-2025

Radicación n.º 15238-31-05-001-2023-00006-01

Acta 14

Bogotá, D. C., cinco (5) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **HOLCIM COLOMBIA S. A.** contra la sentencia proferida por la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, el veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que le instauró a **MARIO DÍAZ ORDUZ.**

I. ANTECEDENTES

Mario Díaz Orduz llamó a juicio a Holcim Colombia S. A. para que se declarara: *i)* que entre esta y Cementos Boyacá S. A. se presentó una sustitución patronal; *ii)* que sostuvo con esa sociedad una sola relación contractual laboral del 3 de julio de 1991 al 11 de marzo de 2022, fecha en la que fue despedido en forma unilateral y sin justa causa; *iii)* que es

beneficiario de la Convención Colectiva vigente del 1º de julio de 2021 al 30 de junio de 2023; *iv*) que tiene derecho a la reliquidación de la indemnización tarifada por la terminación injusta de su contrato de trabajo, conforme al artículo 6º de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta, además, un 27 % de incremento según la cláusula quinta literal c), numeral 4º del citado acuerdo colectivo de trabajo.

Solicitó que, en consecuencia, se condenara a la accionada al pago de la diferencia entre lo pagado como indemnización por despido injusto y lo que le correspondía, según la declaratoria de la unidad contractual y la aplicación de la norma extralegal, más lo que se probare y las costas.

Narró que sostuvo con Cementos Boyacá S. A., las siguientes vinculaciones laborales:

Extremo Inicial	Extremo final	Tipo de contrato	Cargo
3 de julio de 1991	2 de octubre de 1991	Contrato término fijo	ingeniero electromecánico
2 de octubre de 1991	2 de enero de 1992	Contrato término fijo	ingeniero electromecánico
2 de enero de 1992	2 de abril de 1992	Contrato término fijo	ingeniero electromecánico

Relató que sus funciones fueron, entre otras, ordenar, codificar y alistar planos mecánicos, eléctricos, electrónicos, civiles, geológicos, actualizar el equipo electrónico, calibrar personalmente las protecciones eléctricas de la planta, manejar personal, coordinar y unificar métodos de mantenimiento mecánico, eléctrico y producción para equipo cementero con las plantas de México, Costa Rica, El

Salvador, Nicaragua, Venezuela, Ecuador, Brasil, Argentina y Chile.

Contó que 2 de abril de 1992, suscribió con Servindustriales S. A. un contrato de trabajo, en virtud del cual fue afiliado al sistema de seguridad social hasta el 31 de diciembre de 1993; que, sin embargo, en ejercicio de ese vínculo estuvo sujeto a la dependencia y subordinación jurídica de Cementos Boyacá S. A., quien fue su verdadera empleadora, pues recibía órdenes e instrucciones directas de los ingenieros Arturo Romero - jefe de proyectos civiles, Jorge Barrera - jefe de proyectos mecánicos, Tito Tulio Romero - jefe eléctrico de proyectos, Luis Fernando Amaya - jefe de mantenimiento eléctrico, Ismael Gómez - supervisor eléctrico de mantenimiento e Isabelina Botía de Niño - jefe de nómina; que estos le concedían los permisos.

Expresó que en ese periodo laboró en las dependencias de la accionada, de lunes a viernes de 6:45 a.m. a 4:30 p.m.; que su ingreso a la planta fue controlado; que la dotación y los elementos de trabajo, enseres y equipos fueron suministrados por la sociedad anónima dentro de la planta del Km 15 vía Duitama-Belencito; que su remuneración mensual fue de \$ 346.170; que sus labores fueron las mismas del vínculo inicial.

Adujo que el 1º de enero de 1994 firmó con Cementos Boyacá S. A., hoy Holcim de Colombia S. A., un nuevo contrato escrito a término indefinido, manteniendo el encargo inicial, cuya nominación varió en el tiempo, entre

otras, a: auxiliar eléctrico, jefe de desarrollo eléctrico, jefe de producción de molienda de cemento; que sus actividades no sufrieron variación; que al 27 de diciembre de 2002 contaba con 11 años, 5 meses 22 días al servicio de su empleadora.

Refirió que Holcim de Colombia S. A. suscribió con el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción –Sutimac, Seccional Nobsa una CCT vigente entre el 1º de julio de 2021 y el 30 de junio de 2023; que era beneficiario de ese acuerdo colectivo, en razón a que no fue jefe de división ni jefe de departamento; que su último salario mensual fue de \$13´000.000; que el 11 de marzo de 2022 fue despedido sin justa causa y, a pesar de ser indemnizado, su liquidación fue deficitaria, pues no se ajustó al literal d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990 (f.os 3 a 18, cuaderno del juzgado, archivo «2024122030245.pdf», expediente digital).

La accionada se resistió a los pedimentos y, en cuanto a los hechos, admitió: *i)* la existencia de los contratos de trabajo suscritos por el actor con ella y Cementos Boyacá S. A.; *ii)* los cargos desempeñados y las funciones de este; *iii)* el salario percibido en la modalidad de integral por el trabajador; *iv)* la existencia y vigencia de la CCT.

Negó que haya operado la sustitución patronal peticionada y la unidad contractual, toda vez que el accionante suscribió negocios jurídicos discontinuos que fueron debidamente liquidados, siendo Servindustriales S. A., un tercero independiente y ajeno a su organización.

Dijo, respecto de lo último, que cualquier cuestionamiento sobre su condición de intermediaria estaría sujeta a prescripción; que el trabajador no era beneficiario de la CCT, porque en el literal b) de la cláusula 1º excluyó su aplicabilidad al *«presidente ejecutivo, gerente general, gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento»*, cargos que a la fecha del despido no existían dentro del organigrama de la sociedad, pero en los cuales se encontraba inmerso el desempeñado por él.

Explicó que esta sufrió una reestructuración, que dio lugar a un proceso de homologación de asignaciones, atendiendo a criterios de funcionalidad, materialidad de los roles, nivel de responsabilidad y jerarquía, siendo excluidos del consenso obrero patronal todo el personal de dirección, confianza y manejo, entre ellos, los jefes de *«mantenimiento eléctrico con las especialidades de clinker, trituración y planeación, jefe de mantenimiento preventivo, siendo su último cargo desempeñado el de jefe de producción de molienda»*.

Agregó que el cargo del accionante le otorgaba un *«rol administrativo, equiparable a aquellos que anteriormente se denominaban “jefe de división” y/o “jefe de departamento”, respecto del cual el esquema de beneficios extralegales no deriva de la aplicación temeraria de la CCTV [...] sino de la “política de beneficios extralegales»*.

Formuló las excepciones que de fondo denominó inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, inaplicabilidad de la Convención Colectiva Sutimac 2021-2023, prescripción y buena fe (f.os 140 a 167, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Duitama, mediante fallo del 7 de julio de 2023, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un único contrato de trabajo entre el demandante MARIO DÍAZ ORDUZ y CEMENTOS BOYACÁ hoy HOLCIM (COLOMBIA) S. A. desde el 03 de julio de 1991 a término fijo, el cual muta término indefinido a partir del 3 de abril de 1992 y hasta el 11 de marzo de 2022, el cual terminó sin justa causa por la sociedad demandada.

SEGUNDO: DECLARAR que existió sustitución patronal entre CEMENTOS BOYACÁ y HOLCIM COLOMBIA S. A.

TERCERO: DECLARAR que el señor MARIO DÍAZ ORDUZ es beneficiario de las disposiciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre HOLCIM COLOMBIA S. A. y SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN -SUTIMAC-SECCIONAL NOBSA, vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023.

CUARTO: Como consecuencia de lo anterior, CONDENAR a la demandada HOLCIM COLOMBIA S. A. a reconocer y pagar el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa conforme lo establecido en el numeral 4 del literal c) de la cláusula quinta de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre HOLCIM COLOMBIA S. A. y SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIN -SUTIMAC SECCIONAL NOBSA vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023, en la suma de \$492.829.350,00 [...] (f.os 325 a 328 a 235, archivo: «2024043833377.pdf», *ibidem*).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, el 24 de mayo de 2024, al decidir la apelación de la demandada, confirmó la de primera e impuso costas.

Preciso que determinaría: *i)* si hubo unidad contractual en el vínculo que existió entre las partes y, *«de forma particular para el periodo comprendido entre el 2 de abril de 1992 y el 31 de diciembre de 1993, cuando el actor prestó sus servicios a la empresa Servindustriales S. A.»*; *ii)* si el trabajador era beneficiario de la CCT vigente del 1º de julio de 2021 al 30 de junio de 2023, suscrita entre Holcim Colombia S. A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Industria de Materiales para la Construcción -Sutimac Seccional Nobsa y, *iii)* si tiene derecho a la reliquidación de acreencias laborales pretendidas.

Adujo que no se discutía la sustitución patronal entre Cementos Boyacá S. A. y la demandada; que el demandante laboró para la primera del 3 de julio de 1991 al 2 de abril de 1992 en el cargo de practicante ingeniería electromecánica y, del 1º de enero de 1994 al 11 de marzo de 2022, desempeñando diversas asignaciones, siendo la última jefe de producción de molienda; que cada contrato fue liquidado.

Recordó que la primera decisión declaró la existencia de un solo vínculo contractual laboral entre las partes, ejecutado del 3 de julio de 1991 al 11 de marzo de 2022, cuya

modalidad fue inicialmente a término fijo y, posteriormente, a partir del 3 de abril de 1992 y hasta el 11 de marzo de 2022, modificada a indefinido, toda vez que Servindustriales S. A. actuó como simple intermediaria, conforme al numeral 2º del artículo 35 del CST; que esa postura que fue recurrida aduciéndose la indebida valoración de las pruebas.

Anotó que, verificadas las declaraciones de Luis Fernando Amaya Navas, Uldarico Rojas Molina, Ismael Gómez Malagón y Rodulfo Ballesteros Alarcón, confirmaría la determinación inicial, puesto que el servidor probó esa calidad de Servindustriales S. A., siendo la demandada verdadera empleadora.

Lo anterior, en razón a que el trabajador prestó los servicios personales en las instalaciones de Cementos Boyacá S. A., sin solución de continuidad, recibiendo órdenes directas de los señores Luis Fernando Amaya Navas y Tito Tulio Romero y ejerciendo labores propias de su objeto social. Además, mantuvo las mismas condiciones del vínculo original, *«pues no se verificó alguna variación real del objeto del contrato de trabajo, durante el primer periodo de prestación del servicio del contrato de trabajo inicialmente pactado, esto es, del 3 de julio de 1991 al 2 de abril de 1992»*.

Dicha conclusión, teniendo en cuenta que los testigos declararon lo siguiente:

i) El primero (señor Amaya Navas): que conoció al actor por su trabajo en *«Cementos Holcim, antes Cementos*

Boyacá»; que laboró en la planta desde junio de 1992 hasta el 1996, periodo en el cual fueron compañeros, mientras desempeñó «*la labor de jefe de departamento eléctrico*»; que el señor Díaz Orduz prestó sus servicios «*en el área de proyectos, que era un área [...] de CEMENTOS BOYACÁ, “perteneiente a la infraestructura de la empresa”*»; que cumplió órdenes del ingeniero Tito Tulio Romero y sus funciones concernían con «*energía e interruptores y toda la parte de electricidad alta*»; que a mediados de 1993, las ejerció en su área, fecha a partir de la cual se convirtió en su superior; que ambos recibían órdenes e instrucciones del ingeniero Tulio Romero; que no existió interrupción en el servicio.

Adujo que el reclamante prestó sus servicios «*a CEMENTOS BOYACÁ y para ausentarse pedía permiso a su jefe TULIO ROMERO o a él mismo cuando pasó a ser su jefe en el año 1993*»; que la dotación y las herramientas eran entregadas por la sociedad; que desconocía la vinculación con Servindustriales S. A, pues prestó su labor dentro de la planta; que el «*ingeniero Mario estaba encargado de todas las labores de los equipos para controlar “la hora Gaviria”, operación relativa al racionamiento de energía-, era el encargado en planta cuando venían los proveedores [...] por instrucción del ingeniero TITO TULIO ROMERO*»; que continuó realizando su función de apoyo de energía en 1993 y 1994, conforme le constó hasta cuando se retiró en 1996; que aquel cumplía el horario de los «*ingenieros de planta*» y vivía en las casas asignadas en la planta».

ii) El segundo (señor Rojas Molina): que labora para la accionada desde el 18 de junio de 1992; que es técnico en producción de molienda de cemento y conoce al ingeniero Mario Díaz

[...] porque trabajó un año en una empresa de vigilancia llamada Waterhoo de Colombia, desde el 18 de junio de 1991 al 18 de junio de 1992, en una portería de seguridad donde le abría la puerta a los ingenieros que entraban a la planta y a los ingenieros que salían a la subestación [...] vía Nobsa, desde esa época lo conoce porque había una lista de ingenieros habilitados para pasar a la subestación;

Expresó que el accionante utilizaba una chaqueta azul de Cementos Boyacá S. A. y un casco blanco con el cual identificaba el personal de esta empresa; que recordaba que abría la puerta para que pudieran hacer los trabajos eléctricos en la subestación cuando llegaban los buses a las 7:00 am; que aquel los recogía para la hora del almuerzo y a la 1:30 regresaban al transporte que cuadraba en frente de la portería; que los ingenieros pagos por la empresa, como el actor, ingresaba en esos buses y *«siempre se vio trabajando en la parte eléctrica como ingeniero, solucionando problemas eléctricos, siempre lo veía trabajar en la compañía todos los días»*; que cuando inició, hacía 31 años, era joven, utilizaba casco blanco de la empresa y la chaqueta azul con el logo naranja; que laboraba de lunes a viernes y *«acudía todos los días a trabajar como jefe de cemento»*.

Precisó que el demandante *«[...] parecía como operativo porque estaba a todo momento hombro a hombro sacando trabajos adelante (Min. 2:21:43) y era la persona que podía servir de enlace con el jefe de producción, cuando estuvo*

viviendo en las casas, era la primera persona que llegaba por las fallas»; que fue el encargado de la molienda de cemento; que conoció a Víctor Tulio Romero, como jefe eléctrico de la planta y a Luis Fernando Amaya e Ismael Gómez en el departamento eléctrico, todos vinculados a la empresa.

iii) El tercero (señor Gómez Malagón): que trabajó en Cementos Boyacá hasta el 1995 desarrollando el cargo de técnico eléctrico y, en 1996, laboró un año como contratista; que conoció al accionante en el año 1991 cuando inicio la ejecución de su labor en el departamento de proyectos; que sus actividades eran de manejo de cuidados eléctricos y mecánicos de toda la planta; que en 1994 fue cambiado de área, siendo la persona que lo reemplazó; que el señor Díaz Orduz «siempre cumplió las órdenes impartidas por su superior, que en 1992 y 1993, era TULIO ROMERO, que para el año 1993 era LUIS FERNANDO AMAYA»; que laboró de lunes a viernes y su dotación fue suministrada por Cementos Boyacá S. A.; que ejecutaba sus funciones con herramientas y elementos de la empresa y «siempre estuvo trabajando».

iv) El último (señor Ballesteros Alarcón): que era empleado de Cementos Boyacá, hoy Holcim Colombia desde 1986 a la fecha; que en su último cargo integraba el campo de producción; que «conoce al demandante hace aproximadamente 30 años, al comienzo del año 1990 cuando [...] prestó sus servicios en el área de eléctricos de Cementos Boyacá, y [lo] observó [...] en el área de proyectos de la empresa».

Precisó que el accionante tachó con sospecha las declaraciones de los señores Nelson López, gerente de producción y Sandra Roció Espinel Rodríguez, responsable del área de recursos humanos, por su relación de dependencia o subordinación; que a pesar de que declararon en contra de la unidad contractual, restaba eficacia demostrativa a sus dichos, pues, en cumplimiento del artículo 61 del CPTSS, en relación con la sentencia «CSJ SL 15986-2014, SL 806-2013, SL, 15 mar. 2011 rad. 37435 y SL 1 dic. 2009, rad 35902 entre otras», los jueces debían ser cautelosos en el análisis de conflictos vinculados a la unidad contractual.

Expuso que, en ese contexto, otorgada mayor credibilidad a los iniciales

[...] pues la prueba testimonial evidenciaba que realmente el actor siempre estuvo vinculado con la demandada de manera continua e ininterrumpida, sin solución de continuidad, además de que desarrollo siempre las mismas labores y tuvo las mismas condiciones laborales, de manera que estuvo regido por una sola relación y nunca medio alguna causa valida, para que se detuviera esa forma contractual, para dar inicio a otra [...].

Precisó que, aunque la recurrente aseguró que el subordinado no era beneficiario de la CCT «*en atención a que ejercía un cargo administrativo de confianza y manejo por desempeñarse como jefe de producción de molienda*», ese acuerdo colectivo fue suscrito «*el 20 de agosto de 2021, debidamente depositada ante el Ministerio del Trabajo el 24 de agosto de 2021*», tal instrumento dispuso en su cláusula primera que su vigencia sería por 24 meses a partir del 1º de julio de 2021 y que se haría

[...] extensiva a todos los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S.A., en cualquiera de sus dependencias, áreas y secciones ubicadas en la operación general de la planta de cemento, desde la extracción de caliza hasta el empaque, planta ubicada en Nobsa, Departamento de Boyacá, a excepción del presidente ejecutivo, gerente general, gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento [...].

Acota que el precepto contractual «consagra[ba] su vigencia y extensión», enfatizando en que era *«aplicable a “todos los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S. A. (...) en la operación general de la planta de cemento», sin que la empleadora demostrara que el cargo de jefe de molienda fuera excluido de la disposición, pues «no logró acreditar su homologación al de los de Gerentes de Área, directores, jefes de división y jefes de departamento».*

Refiere que la *«redacción literal de esta norma»*, no permitía colegir que los interlocutores sociales *«al momento de la suscripción del convenio colectivo de trabajo»*, quisieran dejar por fuera de su aplicación *«a quienes participaron en los procesos de producción de cemento, de forma particular al jefe de producción de molienda»*, cargo que tampoco se demostró *«fuera de carácter netamente administrativo, ni de dirección, confianza y manejo».*

Lo último, porque los *«testimonios recaudados»*, daban cuenta que: i) *«las actividades que debía desarrollar se encontraban sujetas al proceso de producción»* y, de acuerdo con *«lo narrado por NELSON LÓPEZ, gerente de producción de la planta»*, aunque el trabajador

[...] estaba a cargo de 12 operarios, con el cual organizaba todo lo necesario para que los molinos continuaran produciendo y cumpliendo el plan de despachos, según lo que exigía el plan de ventas (Min: 1:38:35) *y todo lo relacionado con lo administrativo de ellos*, que los reportes de horas extras estuvieran bien en el sistema (Min: 1:38:55) [...]

Su asignación *«era en la producción de la planta [...]»*; además,

[...] a nivel operativo tenía que revisar los equipos para saber si algo estaba fallando (Min: 1:41:52), es decir, las actividades desplegadas [...] hacían parte de la operación general de la planta, sin que, además, para la fecha de retiro tuviera asignado un presupuesto como la facultad de disponer de la contratación o retiro de personal, tal como lo alegó el apoderado actor al descorrer traslado del recurso.

Adujo que lo declarado por el actor en su interrogatorio de parte no constituía confesión, pues debía cumplir

[...] los requisitos consagrados en el artículo 191 del Código General del Proceso, esto es que lo manifestado verse sobre hechos en perjuicio del absolvente o que favorezcan a la parte contraria, lo que no ocurre acá, en la medida en que lo que pretende la parte recurrente es afirmar sus razonamientos en cuanto a que el demandante ejerció funciones de dirección, confianza o manejo, a través de ese medio de prueba.

Dijo que, en consecuencia, el *«jefe de producción de molienda»* era beneficiario del acuerdo colectivo de trabajo, toda vez que *«no estaba catalogado como un cargo de dirección, confianza y manejo, pues en su gestión no comprometía de manera importante los intereses económicos de la empresa»*, según lo explicado en la decisión *«Rad. 24428-2006»*.

Adicionó que no estar afiliado al sindicato ni pagar cuota sindical no incidía en la titularidad de esos beneficios,

según lo explicado en las providencias «CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 37478, SL, 25 sep. 2012. rad. 38463», pues

[...] Si la voluntad de los contratantes hubiera sido condicionar la aplicación de la convención a los trabajadores no sindicalizados, al pago de las cuotas al sindicato, *así lo habrían dicho de manera expresa y nítida, o por lo menos con unos enunciados de los que se pudiera desprender razonablemente ese alcance*; pero lo que aquí resulta claro es que en la regulación que acordaron las partes no hay ningún asomo de esa intención, ni siquiera haciendo el más grande esfuerzo interpretativo, ni admitiendo las limitaciones que pueda reconocerse al lenguaje natural, porque aun aceptando que esto es así, es evidente que aquel tiene y cumple una importante labor comunicativa y puede expresar con certeza y unívocamente el querer de los contratantes; sin que, por otro lado, de ninguna otra prueba se desprenda que fue voluntad de las partes regular el asunto como aduce la empresa. Por lo tanto, si las partes consciente y nítidamente decidieron ampliar los beneficios de la convención a todos los trabajadores, cualquier restricción a esta estipulación debía ser igual de diáfana y específica, cuestión que no se entrevé por ningún lado.

Añadió, en relación con lo último, que la decisión CSJ SL7805-2016, enfatizó en que la cláusula de exclusión de los beneficios extralegales «*deb[ía] ser interpretada de forma restrictiva*», pues no resultaba admisible «*marginar a trabajadores que ocupan cargos que no se hallan expresamente excluidos en la ley o en la convención [...]*».

Sostuvo que, para el efecto resultaba irrelevante «*[...] las distinciones que hiciera el ad quem acerca del concepto manejo y confianza ya tratándose de situaciones administrativas o frente al tema comercial, en tanto más favorables resulta la catalogación que hicieran las partes en el convenio colectivo de trabajo*» (f.os 43 a 64, cuaderno del Tribunal, archivo «2024122127464.pdf», expediente digital).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el accionante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende principalmente que la Corte case totalmente la decisión recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la inicial y en su lugar la absuelva.

Subsidiariamente procura que se:

i) Case la sentencia del Tribunal que confirmó integralmente la del juez unipersonal, para que sede de instancia,

[...] se sirva REVOCAR la [...] de primer grado y, en su lugar, declarar que al demandante no le era aplicable la convención colectiva de trabajo, por lo que no tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el literal c) de la cláusula 5º del acuerdo colectivo, debiendo únicamente calcularse con base en el artículo 28º de la Ley 789 de 2002, resultando la empresa únicamente condenada al pago del mayor valor a que hubiere lugar.

ii) Case la segunda providencia y, en sede de instancia,

[...] se sirva REVOCAR la decisión de primer grado y, en su lugar, declarar que al demandante no le era aplicable la convención colectiva de trabajo, por lo que no tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el literal c) de la cláusula 5º del acuerdo colectivo, debiendo únicamente calcularse con base en el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, resultando la empresa únicamente condenada al pago del mayor valor a que hubiere lugar (f.º 3, demanda de casación, cuaderno de la Corte, archivo «0004Anexo_masivo_de_memorial.pdf», ESAV).

Formula cuatro cargos por la causal primera de casación, que fueron replicados por el demandante, los cuales pasan a decidirse así: individualmente los dos iniciales y conjuntamente los últimos dos, por compartir su finalidad.

VI. CARGO PRIMERO

Denuncia que el Tribunal vulneró por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 467, 470 y 471 del CST y 6º de la Ley 50 de 1990, los cuales *«aplicó como consecuencia de haber aplicado indebidamente el parágrafo transitorio del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, [...] que modificó el [...] 64 del CST, todo ello en consonancia con el artículo 191 del CGP, esta como violación de medio»*.

Afirma que el fallador de alzada incurrió en los siguientes errores fácticos:

1. Dar por demostrado, contra evidencia, que la CCT suscrita entre la organización sindical SUTIMAC – SECCIONAL NOBSA y HOLCIM COLOMBIA S.A., con vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023 no excluyera de su campo de aplicación el cargo JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA.
2. Dar por demostrado, contra evidencia, que el cargo del demandante no estaba catalogado como un cargo de dirección, confianza y manejo.
3. Dar por demostrado, contra evidencia, que el cargo del demandante no estaba catalogado como un cargo administrativo.
4. Dar por demostrado, contra evidencia, que el demandante era beneficiario de la CCT suscrita entre la organización sindical SUTIMAC – SECCIONAL NOBSA y HOLCIM COLOMBIA S. A., con vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023.

5. Dar por demostrado, contra evidencia, que el demandante tenía derecho a la indemnización por despido de la que trata el literal c) de la cláusula 5 de la CCT suscrita entre la organización sindical SUTIMAC – SECCIONAL NOBSA y HOLCIM COLOMBIA S.A., con vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023.
6. No dar por demostrado, estándolo, que la CCT suscrita entre la organización sindical SUTIMAC – SECCIONAL NOBSA y HOLCIM COLOMBIA S.A., con vigencia del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023 excluyó de su campo de aplicación el cargo JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el cargo del demandante estaba catalogado como un cargo de dirección, confianza y manejo.
8. Dar por demostrado, contra la evidencia, que el cargo desempeñado por del demandante era operativo.
9. No dar por demostrado, estándolo que el cargo del demandante no estaba catalogado como un cargo administrativo.
10. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el demandante devengaba salario bajo la modalidad de integral.
11. No dar por demostrado, a pesar del estarlo, que al demandante le era aplicable la “Política de Beneficios Extralegales” de Holcim (Colombia) S.A, que está prevista para los trabajadores administrativos y que es excluyente con la Convención Colectiva de Trabajo.
12. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que en desarrollo de la “Política de Beneficios Extralegales” de Holcim (Colombia) S.A le fueron reconocidos múltiples beneficios no convencionales, tales como el Servicio de Alimentación, el Reconocimiento de Resultados Corporativos, Auxilio para Medicina Prepagada, Seguro de Vida, Fondo de Ahorros de Empleados de Holcim FECIM, Fondo Voluntario de Pensiones Skandia y la Casa de Habitación para él y su familia en el Barrio Residencial de Holcim.

Expresa que tales yerros derivaron de la apreciación equivocada de:

1. Convención Colectiva de Trabajo suscrita con SUTIMAC-SECCIONAL NOBSA con vigencia del 01 de julio de 2021 al 30 de junio de 2023 (págs. 47-70 pdf “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_ Cuaderno_2024122030245407.pdf”).

2. Confesión contenida en el interrogatorio de parte del demandante (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 00:00:00:06 -00:49:10:14)

3. Testimoniales: [...]: Nelson López (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 01:30:09:2002:06:22:23)

Así mismo, de la falta de estimación de:

1. Política de Beneficios Extralegales para los trabajadores administrativos de HOLCIM COLOMBIA S.A. (págs. 14-55 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

2. Descripción de cargo JEFE PRODUCCIÓN MOLIENDA (págs. 61-62 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

3. Asignación organizativa del demandante (pg. 1 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

4. Anexo 2 - Matrix de planificación de los cambios (págs. 2-3 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

5. Manual Sistema de Gestión de Calidad API (págs. 4-44 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

6. Certificación de Gustavo Arbeláez Vejarano del 22 de junio de 2023 (pg. 86 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

7. Roles y responsabilidades JEFES PLANTA DE CEMENTO NOBSA (págs. 106-108 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

8. Comunicación cambio denominación cargo del 13 de noviembre de 1997 (pg. 133 4-44 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

9. Comunicación cambio denominación cargo 18 de agosto de 1998 (pg. 143 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

10. Comunicación entrega cargo del 1 de julio de 2011 (pg. 135 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

11. Cambio estructura organizacional del área de producción (pg. 136 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

12. Memorandos habilitación permisos de trabajo (págs. 137-140 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

13. Comunicación de responsabilidades del 5 de agosto de 1999 (pg. 141 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

14. Organigrama Holcim Planta Nobsa Cemento (págs. 142-146 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122051599407.pdf”).

15. Certificación del 30 de noviembre de 2022 (pg. 101 pdf “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024122030245407.pdf”).

16. Modificación contractual del 2 de enero de 2002 a salario integral (pg. 110 pdf “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024122030245407.pdf”).

17. Volantes de pago de nómina (págs. 78-84 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

18. Testimoniales [...]:

- Sandra Rocío Espinel Rodríguez (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 02:31:18:23-03:00:47:00).
- Rodolfo Ballesteros Alarcón (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins (03:18:57:03-03:42:56:13).

Precisa que el fallador de alzada se equivocó al concluir:

i) que el cargo de jefe de molienda no se encontrara excluido de la aplicación de la CCT, por cuanto *«no logró acreditar su homologación al de los gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento»*.

ii) que del texto convencional no se colegía que los contratantes quisieran *«excluir el cargo de jefe de producción de molienda sobre el que, además, no se acreditó que fuese de carácter netamente administrativo, ni de dirección de confianza y manejo»*.

iii) que conforme al testimonio de Nelson López, gerente de producción de la planta, las actividades desplegadas del trabajador como jefe de producción de molienda *«hacían parte de la operación general de la planta, sin que, además, para la fecha de retiro tuviera asignado un presupuesto como la facultad de disponer de la contratación o retiro de personal, tal como lo alegó el apoderado actor al descorrer traslado del recurso»*.

iv) que en el interrogatorio de parte no existió confesión en torno al ejercicio de un empleo administrativo o de confianza y manejo.

v) que tampoco estaba catalogado como tal, pues *«su gestión no comprometía de manera importante los intereses económicos de la empresa conforme a la Sentencia (CSJ SCL Rad. 244282006)»*.

vi) que, aunque no estaba afiliado al sindicato ni pagaba cuota sindical, ello no incidía en la aplicación del acuerdo colectivo de trabajo, según lo desprendía de las sentencias CSJ SL, 7 jul. 2010, rad. 37478, SL, 25 sep. 2012. rad. 38463.

vii) que no le era dable «interpretar la cláusula de exclusión, en perjuicio del trabajador, según fundamenta en sentencia CSJ SL7805-2016.

Razona que el precepto contractual estableció la extensión de los beneficios convencionales, así:

[...] Y se hará extensiva a todos los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S.A., en cualquiera de sus dependencias, áreas y secciones ubicadas en la operación general de la planta de cemento, desde la extracción de caliza hasta el empaque, planta ubicada en Nobsa, Departamento de Boyacá, a excepción del **presidente ejecutivo, gerente general, gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento** (negrilla del texto original).

Es decir, excluyó de las prerrogativas no legales colectivas al personal que de *manera general* tuviesen cargos de «JEFATURAS, GERENCIAS o DIRECCIONES independientemente del área, división o departamento al que pertenecieran», pues de haberse pretendido precisar en forma exhaustiva su nominación, no se hubiesen consagrado en marcación *plural*.

Aseveró que lo último no constituía una lectura «en perjuicio del trabajador», toda vez que el acuerdo colectivo de trabajo como fuente formal de derecho, fijaba los deberes, obligaciones y derechos de los interlocutores sociales y, por

tanto, su alcance debía atender las máximas y principios de la hermenéutica laboral, es decir, debía ser analizado «*en estricto cumplimiento de criterios de interpretación contractual, legal, normativa y razonabilidad, respetando los derechos fundamentales*».

Expresa que al caso no era aplicable la regla de la decisión CSJ SL7805-2016, porque en aquella oportunidad el juez límite advirtió que la «*CCT determinaba de manera precisa cada uno de los cargos que eran considerados como excluidos, concretamente en el parágrafo del artículo 3º del convenio colectivo de trabajo. Situación que dista[ba] de las [...] fácticas del presente*», puesto que «*las partes optaron por determinar de manera genérica la mentada exclusión*».

Sostiene que era suficiente «*hacer una lectura general de los beneficios contenidos en la CCT para evidenciar que estos estaban dirigidos a otorgar mejores condiciones laborales al personal netamente operativo, quienes no [tenían] capacidad decisoria al interior de la compañía, y con una mayor necesidad económica*».

Lo dicho, teniendo en cuenta que las garantías contractuales tenían soporte en la necesidad de apoyo económico y bienestar social del personal que no tenía cargos «*gerenciales, directivos o jefaturas*», a quienes se les remuneraba bajo el salario integral, pues la CCT concedía

[...] beneficios económicos tales como prima de servicios, navidad, vacaciones y de antigüedad (cláusula sexta), auxilios de tratamiento ambulatorio, defunción de familiares, servicios

médicos a familiares, préstamos por calamidad doméstica, de maternidad, transporte, seguro de vida, indemnización por accidente, pago de cesantías, de enfermedad, permiso por calamidad doméstica, y anteojos (cláusula octava), becas para fomentar la educación (cláusula décima), dotaciones de calzado y overol, de invierno, gastos de entierro, asistencia judicial a conductores, permiso para matrimonio, auxilio para deportes y cafetería (cláusula décima segunda).

Asegura que al trabajador no le era aplicable ninguno de los anteriores, atendida la forma de remuneración, en la cual estaba incluido *«el trabajo ordinario, nocturno, en días de descanso obligatorio, los recargos, subsidios, sobresueldos, primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, y en general toda clase de remuneraciones, beneficios y prestaciones legales y extralegales»*.

De ahí que fuera *«[...] incoherente suponer»* su extensión, pues tales garantías eran *«incompatibles con sus condiciones laborales»*, en razón a la definición de las necesidades de sus titulares, convirtiendo aquello en una actuación *«redundante y care[n]te de sentido, pues supondría conceder beneficios ya otorgados o compensados en su estructura salarial»*.

En otras palabras,

[...] los apoyos convencionales no son consistentes con el nivel salarial de quienes ostentan cargos gerenciales, directivos o de jefatura, pues sus ingresos compensan ampliamente estas necesidades, lo que evidencia que la intención era dirigir los beneficios exclusivamente a trabajadores que no reciben salarios integrales.

Señala que el Tribunal incurrió en *«la falta de apreciación [...] de los desprendibles de nómina»*, pues ellos daban cuenta que al servidor no se le descontaban cuotas

sindicales, lo cual era obligatorio conforme al literal c) de la cláusula décima tercera de la CCT, supuesto que era «*indicio claro del entendimiento general de la organización sindical y de los trabajadores sobre la exclusión del cargo [que detentó] de los beneficios [no legales]*».

Afirma que

[...] En lugar de evaluar el peso de esta prueba, el Tribunal se limitó a afirmar que dicha circunstancia no era suficiente para inaplicar la CCT. Sin embargo, la falta de descuento de la cuota sindical refleja precisamente la aceptación general de la exclusión del cargo del demandante, lo que refuerza la interpretación de que la CCT no le era aplicable.

Plantea que el juez de alzada también se equivocó al considerar que el cargo del accionante no era de dirección, confianza y manejo, en vista que conforme al testimonio de Nelson López sus actividades hacían parte de la operación general de la planta, no tenía asignado un presupuesto ni facultades de contratación o retiro de personal, sin que haya existido confesión en tal sentido.

Dice que lo anterior es errado, puesto que

[...] Las funciones del demandante eran propias de un cargo de dirección, confianza o manejo, comprometiendo de manera significativa los intereses económicos de la compañía. El hecho de que dichas funciones formaran parte de la operación general de la planta es irrelevante, pues, bajo esa lógica, tampoco habrían sido excluidos los cargos mencionados en el literal b) de la cláusula primera de la CCT, ya que todos ellos también pertenecen a la operación general de la planta.

Si los cargos de presidente ejecutivo, Gerente General y los de área, directores y jefes de división o departamento no hicieran parte de la operación de la planta, resultaría redundante pactar en el texto convencional que serían excluidos. Se pactó su

exclusión, porque precisamente hacen parte de la operación general de la planta.

Manifiesta que era importante establecer si el cargo de *«jefe de producción de molienda de cementos estaba excluido de la aplicación del texto convencional»*, teniendo en cuenta que la intención de los contratantes era exceptuar de esas garantías a los *«de naturaleza gerencial, directiva y de jefatura»*.

Agrega que el juez colegiado pretermitió la documental arriba señalada, que probaba la connotación de aquella asignación, puesto que:

i) *«la descripción del cargo de JEFE PRODUCCIÓN MOLIENDA»*, identifica como su misión: *«Garantizar la producción de cemento necesario para cumplir con los volúmenes de despacho de cemento requerido, asegurando la disponibilidad y rendimiento de los equipos, cumpliendo con los estándares de calidad, seguridad y salud ocupacional y costos establecidos»*, teniendo dentro de sus *«tareas críticas»*, las de:

[...] ejecución del presupuesto de gasto de inversiones del área de producción, la administración del recurso de personal de operarios disponibles para la ejecución de labores de campo, el control de la operación diaria de la planta, la coordinación y administración de los recursos necesarios para solucionar problemas operativos que afecten el normal funcionamiento del proceso, así como la ejecución de todas aquellas actividades encaminadas a la oportuna atención y registro de incidentes y/o accidentes. Esto, sin perjuicio, de la formación académica requerida para el cargo, experiencia laboral y habilidades.

De donde, la actividad del trabajador *«comprometía significativamente los intereses económicos de la compañía, y sí se catalogaba como un cargo de dirección, confianza y manejo»*, pues tenía *«la responsabilidad en la garantía de la producción del cemento, y en tanto este es el producto principal objeto del negocio, siendo su continuidad en la producción un elemento esencial para la operación y sostenibilidad de la empresa»*.

Igualmente, estaba a su mando *«la administración y ejecución del presupuesto de gasto e inversiones, lo que implica[ba] necesariamente una administración efectiva y racional de los recursos, situación que impacta directamente la rentabilidad»* de la empleadora.

Por otro lado, *«contrario a lo manifestado por el Tribunal, tenía a su cargo la gestión de personal y manejo directo del mismo, y así estaba estipulado, debiendo administrar los equipos de operarios, sus tiempos de trabajo y novedades»*, contexto en el cual su incumplimiento afectaba negativamente la eficiencia y resultados de la producción y la economía de la sociedad.

Así mismo, detentaba *«el control de la operación de Molienda, debiendo controlar la operación diaria para cumplir con los volúmenes de producción y los estándares de calidad, seguridad y salud ocupacional»*, que se traducía en el adecuado funcionamiento de la planta y la calidad del producto final, así como *«la función de solucionar problemas operativos y llevar a cabo la coordinación de mantenimiento,*

lo que da cuenta de que se trataba de un papel crucial para asegurar la continuidad operativa», es decir, llevar «a cabo la recepción y supervisión de equipos de mantenimiento».

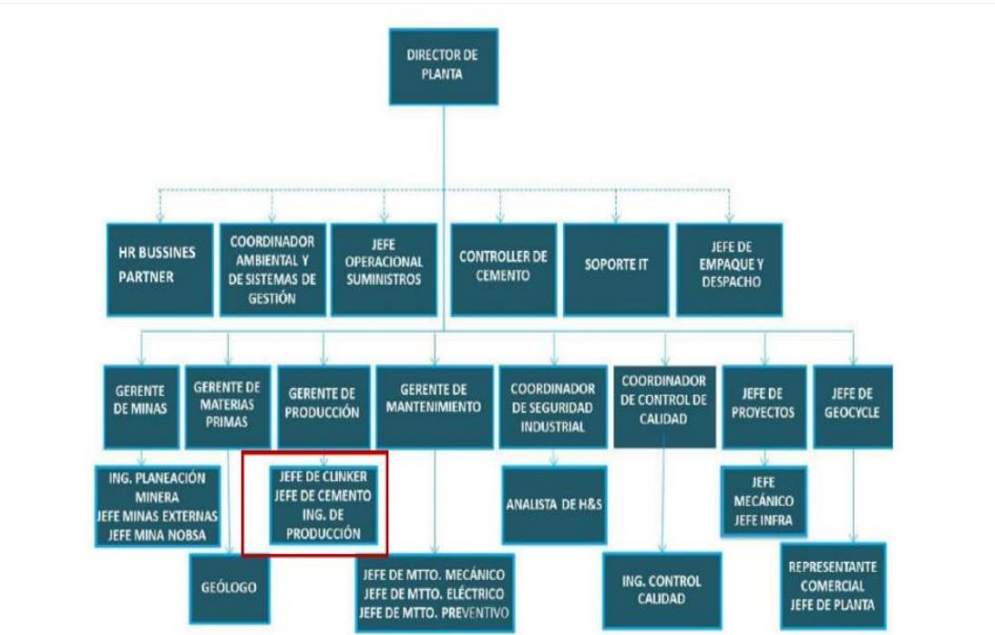
Señala que atendiendo el perfil de funciones del trabajador, quien ejercía su empleo debía contar con cinco años de experiencia en la industria cementera y con habilidades específicas en control de procesos, mantenimiento y administración de personal.

Plantea que tampoco valoró el colegiado el documento de *«matriz de roles y responsabilidades de los jefes de Planta, al cual se hacía referencia en la misma descripción del cargo»*, lo cual le hubiese permitido concluir que

[...] JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA, en tanto jefe de planta, tenía responsabilidades clave como la ejecución y control del presupuesto del área de producción, administración de personal operativo, así como de asegurar el cumplimiento de los volúmenes de despacho de cemento, tal cual se indicaba en la descripción del cargo.

Igualmente, que tenía a su cargo sendas tareas de supervisión y coordinación del personal y la gestión de normas de seguridad y salud ocupacional, requiriendo para ello importantes capacidades técnicas y de liderazgo. Esto es, lo propio de un personal de dirección, confianza y manejo, posición estratégica y con graves repercusiones a nivel financiero.

Dice que también se omitió apreciar el *«Manual Sistema de Gestión de Calidad API de la compañía y la matriz de planificación de cambios»*, que daba cuenta de los cargos que componían su dirección, entre los cuales se encontraba el del opositor, así:



Expresa que «en la matriz de planificación se determinaban los lineamientos de acatamiento del Sistema de Gestión para el personal directivo»; que no se valoraron los Memorandos del 16 de abril de 2009, 22 de septiembre de 2006, 19 de septiembre de 2005 y 20 de mayo de 2002, que autorizaron al trabajador para dar «permisos de trabajo de alto voltaje, espacios confinados, trabajos en altura, trabajos en alta tensión, trabajos en caliente, así como su nombramiento en el cargo crítico del Sistema de Gestión de la Calidad», omisión que fue relevante en la decisión recurrida, pues «si no tuviera a su cargo personal y responsabilidades críticas sobre el mismo, no existiría razón para que se le otorgara la facultad para emitir autorizaciones de trabajo del personal operativo».

Acota que en el interrogatorio de parte el trabajador confesó la relevancia de sus funciones, aunque haya indicado que no eran administrativas de confianza o manejo, pues

implicaban «*la verificación de los eslabones del trabajo en alturas, su facultad y responsabilidad para realizar autorizaciones contractuales*», máxime si aclaró que aquello era porque su labor no era de oficina, lo que no tiene importancia en la categoría de servidores.

Aduce que

[...] si el Tribunal hubiese revisado el contenido del numeral 3.24 del Manual Sistema de Gestión de Calidad API2, hubiera advertido que la definición de personal administrativo para la compañía, no se relaciona con el trabajo en oficina, sino con la dirección y control sobre todo parte de la instalación, departamento u otra área.

Acota que el colegiado no tuvo presentes las razones por las cuales el trabajador se consideró excluido de aquellos servidores, lo cual era importante porque «*no corresponde al sentido de la norma*», que es lo que determina aquello, en tanto señaló que:

[...] No era administrativo, era técnico y funciones. El 100 % fueron técnicos, no era de manejo de confianza porque yo nunca pude disponer de mi tiempo, mi tiempo. Si yo salía media hora de mi empresa, tenía que informarle a mi jefe. Yo no, no era autónomo con mi tiempo ni tenía la confianza que pues es la que uno tiene que tenerle absolutamente a toda institución que uno lo contrata, pero de manejo. Yo no era dueño de mi tiempo, tenía que incluso trabajar sobre tiempos, entraba antes, salía después. No fue un cargo directivo. Los cargos directivos en la planta inician a nivel de la gerencia, dirección y presidencia. No es un cargo directivo, es un cargo

Razona que no se valoró la «*Política de Beneficios Extralegales para los trabajadores administrativos de HOLCIM COLOMBIA S. A.*», que era la aplicable al señor Díaz Orduz, bajo el entendimiento de que lo era frente al personal administrativo, según el numeral 3.24 del Manual Sistema

de Gestión de Calidad API y, por tanto, exclusiva de quienes *«dirigieran o controlaran, en todo o parte, una instalación, departamento u otra área»*.

Precisa, en relación con lo último, que el trabajador *«confesó que sí le eran aplicables los beneficios contenidos en esta política (mins 00:34:15 -00:35:03)»*, como también se corrobora en los desprendibles de nómina no apreciados, que dan cuenta que *«recibía beneficios de la política de beneficios, NO contenidos en la CCT. Por ejemplo, los préstamos para amparar los vehículos particulares (artículo 20 Política)»;* además, admitió que *«la compañía le sufragó sus estudios de posgrado (mins 00:33:10-00:33:42), [garantía] exclusiva de la Política, contenido en sus artículos 6 y 7»*.

Asevera que se equivocó el juez de alzada al no tener por probada la homologación del cargo de jefe de producción de molienda de cementos con los excluidos expresamente en el texto convencional, puesto que el señor Rodulfo Ballesteros Alarcón, quien fue testigo del trabajador, miembro de la comisión negociadora del acuerdo colectivo de trabajo y presidente de la organización sindical a la fecha de su declaración, dijo:

[...] Ante la pregunta del Despacho sobre la eventual existencia de homologación de los cargos, [...] que “(...) las divisiones desaparecieron ya (...)” (min 03:34:09-03:34:11) que “(...) anteriormente había una división que se llamaba mantenimiento y una división que se llamaba, eh, fabricación. Digamos, eso ya no existe hoy” (min 03:34:12-03:34:28).

Por tanto, el testificante dio claridad en torno a que *«el cargo JEFE DE MANTENIMIENTO, que fungió el demandante*

durante un periodo importante de su vinculación laboral, según confesó en el hecho 23 del escrito de la demanda, se trataba de un JEFE DE DIVISIÓN y, por tanto, excluido de la CCT».

Además, se demostró que el 1º de abril de 1997 varió la nominación del «JEFE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO Y CLINKER», según la comunicación que le fue dirigida del 13 de noviembre de 1997; que en junio de 1998, sufrió otra modificación al de «JEFE MANTENIMIENTO ELÉCTRICO CLINKER, según comunicación [...] suscrita del 18 de agosto de 1998», lo cual se extendió «por bastantes años», pues incluso para el 1º de julio de 2011, «su cargo se denominaba JEFE MANTENIMIENTO PREVENTIVO, según también comunicación de entrega de roles y responsabilidades de esa fecha».

Indica que ese testigo «tenía pleno entendimiento de que el cargo JEFE DE MANTENIMIENTO era JEFE DE DIVISIÓN – excluido convencionalmente –, en el que identificó al opositor, pues dio cuenta que: i) «pasó a ser más bien jefe directo del mantenimiento de eléctrico»;

ii) [...] estuvo ya a cargo directo de equipos y de partes de la planta, atendiendo directamente, no como antes, que eran en el área de proyectos de la empresa, que pues que uno lo veía en diferentes sitios, ya él estuvo más encaminado a hacer, digamos, atendiendo los temas de horno, de molino, de diferentes equipos de la empresa directamente» (mins 03:24:38-03:24:03:25:20).

iii) trabajaba «en el área de mantenimiento. Él fue jefe de Mantenimiento Eléctrico»; iv) la empresa hizo algunos cambios

y ajustes *«y él pasó al área de producción y estuvo trabajando en producción en algunos años, no sé cuántos, pero sí estuvo dedicado los últimos años a eso».*

Manifiesta que lo precedente

[...] no solo acreditaba que durante un periodo importante de vinculación el demandante sí estuvo excluido de la CCT, por haber fungido como JEFE DE DIVISIÓN, al ostentar el cargo de JEFE DE MANTENIMIENTO en diferentes áreas, sino que también otorgaba una claridad MUY necesaria dentro del presente proceso: que la estipulación convencional de los cargos excluidos, NO era particular para excluir un cargo que se llamara JEFE DE DIVISIÓN o JEFE DE DEPARTAMENTO, sino para excluir, de manera genérica y como se ha venido desarrollando, a quienes independientemente del nombre asignado al cargo, ostentaran la calidad de JEFES.

Además, enfatiza que

[...] para la organización sindical y sus trabajadores (...) el cargo nombrado JEFE DE MANTENIMIENTO, aun cuando no se llamará JEFE DE DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO, correspondía a un JEFE DE DIVISIÓN y, por tanto, excluido convencionalmente. Luego, la redacción de los cargos excluidos bajo la denominación de JEFES DE DIVISIÓN o DEPARTAMENTO no era literal, particular o restringida, sino genérica.

Asevera que, aunque el testigo señaló: *i) que el trabajador después de ser jefe de mantenimiento, «pasó a producción», lo que se traducía en que «su último cargo [fue] [...] JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA DE CEMENTOS; ii) que cumplió funciones administrativas, a diferencia de su cargo que era operativo, por lo que, al interrogársele sobre la política de beneficios, aseveró que*

[...] “ellos” tenían una convención que les aplicaba, así:

“(…) Yo soy de la parte muy operativa y entonces *nosotros tenemos una convención que tiene pues unas condiciones adicionales a las legales*. Entonces nosotros tenemos pues muchos beneficios varios digamos así que son se pueden considerar extralegales”. (mins 03:30:30-03:31:11).

De donde era fácil colegir que *«las disposiciones convencionales eran aplicables a quienes tenían a su cargo funciones muy operativas, como lo es la desempeñada por el mismo testigo»*; que *«el demandante tenía a su cargo funciones que no se circunscribían propiamente al operativo – tenía funciones administrativas -, entonces NO le aplicaban los beneficios convencionales»*.

Aduce que lo precedente resultaba coincidente con lo declarado por Sandra Rocío Espinel Rodríguez, trabajadora de la empresa desde 1992, quien explicó que allí *«desaparecieron las divisiones y departamentos (mins 02:38:40- 02:38:50)»*; que el señor Díaz Orduz se desempeñó como jefe de mantenimiento, el cargo se encontraba excluido de los beneficios convencionales y posteriormente asumió el cargo de *«jefe de producción»*, insistiendo más adelante en la forma en que operó la homologación al explicar:

[...] “(…) pero también al día de hoy, y en lo que he estado de trayectoria, estas estructuras han venido cambiando. Los nombres ya no son divisiones, sino son las gerencias. Ya no hay los departamentos, sino los jefes o coordinadores.” (mins 02:39:06-02:39:21).

“(…) sí recuerdo que hacia el año 94, ya en las cartas que se entregaban ya no venían los nombres de división y de departamento, y de acuerdo con la estructura, eh, igual estaba el jefe de división, que hoy en día es el gerente. Venían los jefes de departamento que hoy en día se denominan como los jefes de las áreas respectivas” (mins 02:40:24-02:41:10).

En consecuencia, la testigo ubicó al «JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA DE CEMENTO, como JEFE DE DEPARTAMENTO», puesto que

[...] “Hoy en día los gerentes, ya después de los de las divisiones, venían jefes de departamentos. Hoy en día ya no denominadas con esa palabra jefe de departamento, sino el jefe de área, en este caso el jefe del área de molienda, el jefe de molienda de cemento. Hasta ahí venían los tres rangos más grandes” (mins 02:43:21-02:43:41).

Expresa que lo precedente coincide con el organigrama que no fuepreciado por el colegiado, el cual establece que

[...] identificaba al Gerente de Producción – a la fecha NELSON LÓPEZ, también testigo-, que homologaba a los JEFES DE DIVISIÓN, y a su cargo, los jefes de área, entre ellos el demandante, en su cargo de JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA, que homologaba a los JEFES DE DEPARTAMENTO.

Lo cual resultaba armónico con la Certificación del 22 de junio de 2023, suscrita por el gerente de compensación y beneficios, así como a la asignación organizativa del demandante, según las cuales se encontraba ubicado en el «grupo de beneficios YA, a quienes no les aplicaba la CCT, pues a los que sí les aplicaba correspondían al grupo YN».

Sostiene que el último documento resulta de suma importante, «pues si bien es cierto los jefes de división y de departamento fueron homologados, cambiando su denominación, también lo es que, en documento en mención, que corresponde al sistema SAP de la compañía», contexto en el cual se identificó al actor en la «estructura de la empresa, en la “DIVISIÓN” de CLINKER Y CEMENTO», así:

Estructura de empresa				
Sociedad	CO02	Holcim (Colombia) S.A.		
Div.pers.	7715	HC-NOBSA CEMENTO		
Ce.coste	C001COANO0	Dirección de Planta		
		SDiv.pers.	C000	CEMENTO
		División	1000	Clinker y Cemento

Expresa que, de haberse realizado por parte del fallador de alzada una valoración integral de la documental y las testimoniales hubiese concluido, en relación con el extrabajador, *«que su DIVISIÓN, en efecto, era de la PRODUCCIÓN CLINKER Y CEMENTO, hoy homologada a GERENCIA DE PRODUCCIÓN y que, por tanto, su cargo, (era) como JEFE DE PRODUCCIÓN DE MOLIENDA, dependiente directo de la mentada gerencia, sí correspondía al del JEFE DE DEPARTAMENTO»* (f.os 4 a 18, ibidem).

VII.RÉPLICA

Afirma que la recurrente plantea un debate que propone una lectura alternativa de la prueba, sin que el fallador de alzada haya incurrido en error de hecho, toda vez que:

i) Leyó la convención colectiva de trabajo con sujeción a las reglas de interpretación de esa norma contractual, pues su gramática no permitía colegir con claridad y precisión la intención de los interlocutores sociales, sin que pudiese desconocerse aquello, conforme a la providencia CSJ SL1240-2019.

ii) La hermenéutica propuesta por la acusación llevaría a la conclusión de que la empleadora podía *«cambiar la denominación de todos los empleos del personal operativo y nominarlos como jefe de área, jefe de división o departamento»*, para excluir de sus titulares a los beneficios convencionales, pese a que no lideran un área especializada ni gozan de autonomía, discrecionalidad o poder de representación.

iii) La existencia de un salario integral no es indicativo de la naturaleza del empleo de manejo y confianza, conforme lo explicó la Corte en la providencia CSJ SL7805-2016.

iv) Atribuye como error de estimación de los desprendibles de nómina la falta de valoración y su tergiversación, desquiciando lo inicial. Además, conforme al fallo CSJ SL8431-2014, cuando existen cláusulas de envoltura, no se requiere demostrar la afiliación al sindicato ni los descuentos a cargo del empleador.

v) Demostró que *«nunca ocupo ninguno de los cargos expresamente excluidos por este instrumento normativo»*.

vi) Aunque para el momento de su despido se desempeñaba como jefe de producción de molienda y, por tanto, *«ocupaba un papel importante dentro del desarrollo de este proceso, no fungió como jefe de una gerencia, división o departamento»*, siendo extemporáneo el argumento de la recurrente, según la cual aquello lo encasillaba en el *«cargo [...] de jefe de departamento»*.

vii) No ejecutó labores de representación, pues fue un mero ejecutor de un presupuesto, sin tener poder de decisión, ni adoptar aquellas que comprometieran los intereses de su empleadora, toda vez que el argumento planteado por la censura, en torno a que

[...] [la] ejecución de presupuesto, administración de personal operativo, control de producción diaria de la planta, solución de problemas operativos, facultad de otorgar permisos de trabajo en alturas, funciones que bajo su entender deberían catalogarse como de nivel gerencial, que comprometían los intereses de la empresa y que debían llevar a que se calificara el cargo que ocupaba el señor Mario Díaz como de confianza y manejo.

No resulta coincidente con las reglas expuestas en la decisión CSJ SL392-2024, para estar inmerso en la categoría de personal de dirección, confianza y manejo, máxime si se tiene en cuenta que el colegiado fundó su fallo en el testimonio de Nelson López, que dio cuenta de que en realidad no tuvo una asignación de esa categoría.

viii) Las críticas sobre homologación del cargo de jefe de producción de molienda de cementos, están soportadas en prueba testimonial, *no calificada y* tampoco existió confesión, pues no se cumplen con las exigencias del artículo 191 del CGP y

[...] si en gracia de discusión en sede de casación, se analizaran dichos testimonios, no podría llegarse a una conclusión que atacara en forma eficiente los cimientos del fallo, puesto que de ninguno de ellos se extrae que mi representado para el momento en el cual tuvo lugar su despido ocupara un cargo de aquellos excluidos de la protección de la convención colectiva o de aquellos catalogables como de dirección manejo y confianza.

Lo anterior, porque el referido declarante indicó que

[...] con anterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo e incluso mucho antes de ocupar el cargo de jefe de producción de molienda, ocupó otros cargos que en la interpretación del apoderado de HOLCIM corresponderían a jefes de departamento, sin que en realidad esto haya corresponda a lo expresado por el testigo.

Además, esos argumentos

[...] resultan inoportunos, puesto que lo que interesaba al proceso a efectos de la aplicación de la convención era definir las condiciones de vinculación de mi representado al momento de la finalización de su contrato, las conclusiones planteadas en casación por el apoderado de HOLCIM por demás resultan contradictorias con lo puntualmente expresado por el señor Rodulfo Ballesteros Alarcón en su declaración [...] (f.os 1 a 12, archivo: «0008Anexo_masivo_de_memorial.pdf», *ibidem*).

VIII. CONSIDERACIONES

Corresponde a la Corte determinar si el Tribunal incurrió en trasgresión indirecta de las normas de la proposición jurídica, al no dar por demostrado, estándolo: *i)* que la CCT excluyó de su campo de aplicación al jefe de producción de molienda, pues se aplicaba de manera exclusiva a personal operativo; *ii)* que aquel cargo era de naturaleza administrativa, de confianza y manejo dentro del organigrama de la sociedad y tenía previstos otro tipo de beneficios extralegales, que eran excluyentes y, *iii)* que los gerentes de área, directores o jefes de división o departamento habían sido homologados en la última categoría de servidores.

Para el efecto, resulta importante recordar que, según se ha explicado en las decisiones CSJ SL2574-2019; SL4444-2019; SL2610-2020; SL3827-2020; SL1221-2021 y SL1529-2021, la prosperidad del cargo por la vía de los hechos depende de la existencia de un defecto fáctico evidente, manifiesto o protuberante, que se derive del equivocado análisis del haz probatorio, principalmente el calificado (documentos, confesión, inspección ocular), bien sea por su errónea valoración o por su falta de estimación.

Lo anterior, por cuanto siempre que el ejercicio de apreciación probatoria sea razonable, esto es, *i)* que la valoración individual de los medios de prueba respete los principios de integralidad, razonabilidad y sana crítica y, *ii)* que la estimación conjunta de ellos encuentre coherencia, lógica y consistencia, el raciocinio del juez colectivo estará protegido por la facultad de libre apreciación de los medios de convicción y por la autonomía judicial de los artículos 61 del CPTSS y 228 de la CP.

Por tanto, no constituye defecto de esa naturaleza: *i)* la desarmonía entre lo que considera la acusación y lo que el fallador soportó razonablemente en las pruebas existentes; así como tampoco, *ii)* la prelación que el juez de segunda instancia hubiere otorgado a determinados medios de prueba en desmedro de otros, pues tal ejercicio se inscribe en el fuero de valoración probatoria del artículo 61 *ib*.

Debiéndose acotar que, tratándose de la *comprensión* de la convención colectiva de trabajo, su lectura debe sujetarse

a las reglas hermenéuticas de las normas laborales, por ser fuente formal de derechos y obligaciones en las relaciones obrero-patronales y constituir máxima expresión de los derechos de sindicalización y negociación colectiva de los artículos 39 y 55 de la CP., lo cual apareja que el juez del trabajo está compelido a comprenderlos echando mano de los principio hermenéuticos de los artículos 27 y siguientes del C.C. (gramatical, doctrinario, técnico, del sentido de las palabras, por contexto); de las leyes 57 y 153 de 1887 (cronológico y de especialidad).

Además, acudiendo, según lo explicado en las sentencias CSJ SL351-2018, SL5052-2018, SL4105-2020, SL3343-2020, SL1947-2021 y SL2508-2022, a las reglas de exégesis de las regulaciones laborales conforme a la Constitución Política, la intención de las partes, al efecto útil e integral del precepto, al contexto y/o al principio de favorabilidad.

Realiza la Sala la anterior remembranza, para hacer notar que el colegiado no incurrió en los errores fácticos que se le atribuyen respecto de la lectura de la cláusula 1º literal b) de la CCT suscrita entre la recurrente y Sutimac - Seccional Nobsa, pues se atuvo a las reglas de interpretación a las que se hizo referencia, porque:

1. Se sujetó a su gramática y al sentido común de las palabras a través de las cuales los interlocutores sociales identificaron los destinatarios del acuerdo colectivo de trabajo, así como el personal que quedaría excluido del

mismo.

En efecto, como lo resaltó el colegiado, el precepto en comento, es del siguiente tenor:

a) La presente Convención tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1 de julio de 2021.

b) Y se hará extensiva a todos los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S. A., en cualquiera de sus dependencias, áreas y secciones ubicadas en la operación general de la planta de cemento, desde la extracción de caliza hasta el empaque, planta ubicada en Nobsa, Departamento de Boyacá, a excepción del presidente ejecutivo, Gerente General, Gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento.

PARÁGRAFO: En el desarrollo de lo pactado en el literal b) de esta cláusula, se conviene que la presente Convención Colectiva también se aplicará a dependan de Holcim (Colombia) S. A., que presten sus servicios en el proceso minero (descapote, perforación, voladura, extracción, transporte interno hasta el punto de acopio dentro de la mina y mantenimiento de equipo fuera de la carretera), en las minas ubicadas en el municipio de Nobsa, Corrales y Busbanzá [...] (f.os 48 a 49, archivo: «2024122030245.pdf» expediente digital)

Precisó el término de vigencia de la CCT y, a continuación, identificó como titulares de las prerrogativas a *«**todos** los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S. A., en cualquiera de sus dependencias, áreas y secciones ubicadas en la operación general de la planta de cemento, desde la extracción de caliza hasta el empaque, planta ubicada en Nobsa, Departamento de Boyacá»*.

Es decir, estableció el colectivo al que sería aplicable los beneficios no legales que habían sido parte del consenso obrero patronal, puntualizando: i) su naturaleza, es decir que hicieran parte de la totalidad de «trabajadores» dependientes de Holcim Colombia S. A. y, ii) sus características, esto es,

que estuvieran ubicados en la operación general de la planta de cemento sin importar las dependencias, áreas y secciones y/o, conforme al parágrafo, que prestaran sus servicios en el proceso minero.

Nótese que el término asignado por los contratantes al grupo de destinatario de las prerrogativas contractuales fue el de: «**todos**», es decir, uno indefinido que indica en sentido gramatical y común «*la totalidad de los miembros del conjunto*» (RAE) y, partiendo de ello, establecieron con rigor y de manera precisa los servidores que estarían por fuera de esa regla general: el «*presidente ejecutivo, gerente general, gerentes de área, directores, jefes de división y jefes de departamento*».

De ahí que la intencionalidad de las partes no puede leerse ajena a los términos en la que fue concebida la disposición, cuya claridad es de tal entidad que permite colegir, sin margen de duda, que lo serían por regla general, la «*totalidad*» del conjunto de subordinado que cumplieran con las características que allí quedaron establecidas.

2. Ahora, a pesar de que la censura plantea que la marcación plural de los servidores excluidos, era simplemente enunciativa, debiéndose entender incorporados en la regla de excepción aquellos funcionarios que tuvieran a cargo jefaturas, gerencias o direcciones independiente del área, división o departamento, lo que de acuerdo con las reestructuraciones en la planta de personal y nominación de los cargos, sería el personal administrativo, de confianza y

manejo, para la Sala esto no se sigue de la cláusula analizada, ni mucho menos de la integralidad del acuerdo colectivo del trabajo.

Lo dicho, porque la primera distingue los «*jefes de División*» de los de «*Departamento*», dando cuenta que el sindicato y la empleadora tuvieron por objetivo precisar, no solo los cargos que quedarían excluidos de la aplicación de la CCT, sino las dependencias a las que estos estaban adscritos;

Además, no puede pasarse por alto otros elementos relevantes que dan claridad al propósito de las partes, atendiendo el contexto en que se suscribió el convenio, pues como no se discute, fue firmado *el 20 de agosto de 2021*, siendo depositado el 24 siguiente y, en su literal a), la cláusula analizada puntualizó que su vigencia se extendería por veinticuatro meses a partir del 1º de julio de 2021.

De donde resulta lógico y consecuencial que para la determinación de sus destinatarios, que se itera, en principio y para los fines del recurso, eran «**todos los trabajadores que dependan de Holcim (Colombia) S. A., en cualquiera de sus dependencias, áreas y secciones ubicadas en la operación general de la planta de cemento**», se tuviera en cuenta la realidad organizativa entonces actual de la empresa o, incluso, cualquier variación al momento del acuerdo, supuesto último que no fue planteado por la censura, teniendo en cuenta que no precisa la fecha en la que se suscitó la homologación de cargos en la que fundamenta su

crítica y tampoco es posible colegirlo de la prueba documental que aduce fue pretermitida por el Tribunal (fos. 1 a 86, cuaderno anexo del juzgado, archivo «2024122051599», *ibidem*).

3. Igualmente, la norma de extensión de beneficios convencionales – también llamadas cláusulas de envoltura (CSJ SL 8 nov. 1994, rad 6962, SL1008-2015), en la que los negociadores acuerdan válidamente extender a un grupo los trabajadores el convenio colectivo, por fuera de los casos legalmente regulados (artículos 470 a 472 del CST), deben ser interpretadas a partir de la regla del *efecto útil* o el cumplimiento de los fines perseguidos por sus suscriptores sociales, pues, como se explicó en la SL1008-2015, por su naturaleza, este tipo de preceptos «*reglan el campo de aplicación*».

Razón por la cual cuando

[...] dispone [que es] al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley, sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio *Pacta Suum Servanda* y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (artículo 1506 del C.C.).

4. En relación con lo último, cumple anotar que, a pesar de que la impugnación aduce que el colegiado incurrió en error, al pasar por alto que la ausencia de descuentos en las cuotas sindicales era indicativa del campo de aplicación de la norma contractual, dicho razonamiento está soportado en *prueba no calificada*, como esta admite, al precisar que debió

tenerse como *«indicio claro del entendimiento general de la organización sindical»*, todo lo cual, por sí solo, impediría el quiebre de la decisión.

E, incluso, obviándose lo precedente, el literal c) de la cláusula decimotercera impone a cargo del empleador los *«descuentos con destino al sindicato»* de las cuotas del *personal afiliado* y de aquel que se acoja a *«los beneficios de la Convención de acuerdo con las normas legales»*, sin otorgar *claridad ni mandato* sobre aquellos que, *por imperativo contractual*, les era extensible.

5. Por otro lado, contrario a lo señalado por la censura, atendiendo la naturaleza del precepto no legal y, se resalta, la forma en que fue redactada, su hermenéutica debe hacerse en armonía con los derechos fundamentales de la comunidad de trabajadores a la que le era aplicable, es decir, *«todos»* los que cumplen con las características reguladas expresamente por los suscriptores, salvo las excepciones rigurosamente contenidas.

De ahí que al caso era aplicable la regla de la sentencia CSJ SL7805-2016, según la cual

[...] solo puede ser entendido en el sentido que su literalidad enseña, que impide algún tipo de interpretación extensiva, como lo pretende la censura, pues no ha de olvidarse el carácter excepcional de las restricciones en materia de aplicación de los beneficios pactados en una convención colectiva de trabajo, en tanto la regla general como trasunto del principio de igualdad, es que todos los trabajadores de una determinada comunidad laboral tienen derecho a que se les apliquen las normas legales y extralegales en idénticas condiciones, sin discriminaciones distintas a las estrictamente necesarias y permitidas, por manera

que deviene inadmisibile todo ejercicio argumentativo que pretenda excluir a los trabajadores que ocupen cargos que no se hallen expresamente consagrados en la ley o en la convención como susceptibles de ser marginados de los beneficios convencionales.

6. A lo anterior se suma que en la interpretación del precepto consensuado tampoco tiene incidencia la modalidad salarial del trabajador, pues en el del caso no se previó, por lo que ese factor no puede incidir en la lectura restrictiva de la regla de exclusión del beneficio, pues ello implicaría avalar cortapisas, obstáculos y restricciones constitucionalmente prohibidas frente al derecho a la negociación colectiva, en tanto se traduciría en un impedimento del sindicato para peticionar y negociar la ampliación de las prerrogativas legales al personal remunerado a través del salario integral.

7. Adicionalmente, la lectura integral de la cláusula no permite inferir que la intención de los contratantes se limitara a un margen de aplicación exclusivamente del *personal operativo de la sociedad*, pues, se itera, la cláusula primera hizo referencia a su extensión a *todos los trabajadores que estuvieran ubicados en la operación general de la planta de cemento* o, conforme al párrafo, que prestaran sus servicios en el proceso minero e incluía beneficios no solo compensatorios de una estructura salarial baja, como se aduce en el ataque, sino de otra naturaleza, como por ejemplo, la estabilidad en el empleo, entre otros (f.os 47 a 69, archivo « 2024122030245.pdf», *ib*).

8. A lo anterior se suma que la Política de Beneficios Extralegales de los folios 14 a 55, *ibidem*, sobre el cual se

soporta el cargo, tampoco alude a exclusividad en su aplicación en detrimento de la CCT, pues inicialmente advierte que *«[...] enuncia y describe los beneficios que en forma general se reconocen a los trabajadores del área administrativa de la Compañía, sin afectar otros reconocimientos o beneficios especiales asociados a ciertas posiciones o cargos del grupo de trabajadores administrativos»* y *«no modifica, ni suprime tales reconocimientos o beneficios especiales, ni regula temas asociados a la remuneración fija o variable de los trabajadores»*.

En tanto en su numeral 1º titulado *«Condiciones de aplicación»*, dispone:

1. Esta sólo aplica para trabajadores vinculados con contrato de trabajo vigente con Holcim, que presten sus servicios al Área Administrativa de la Compañía (en adelante los “beneficiarios”).
2. La Política, no aplica a:
 - Aprendices y practicantes;
 - Trabajadores ocasionales, accidentales y transitorios.
3. La totalidad de los beneficios contenidos en esta Política, son de naturaleza no salarial y por lo tanto carecen de incidencia salarial, prestacional, o parafiscal conforme a lo consagrado en los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990 y en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996.
4. La totalidad de los beneficios contenidos en esta Política, serán imputables o compensables con cualquier valor o suma adicional **derivada de acuerdos extralegales, colectivos**, decisiones judiciales y/o administrativas que Holcim, deba reconocer. *En ningún caso se reconocerán beneficios duplicados por un mismo origen o concepto.*
5. La totalidad de los beneficios contenidos en la presente Política, se aplican en igualdad de condiciones a todos los trabajadores beneficiarios de la misma.
6. Se reserva el derecho de modificar y sustituir en cualquier momento los beneficios contenidos en la presente Política, con el fin de ajustar la cuantía y condiciones de los mismos; ajustar los

beneficios a las condiciones de mercado o cambiar los proveedores de estos.

7. Holcim, reglamentará de manera particular lo referente a requisitos, condiciones y procedimientos necesarios para el reconocimiento de los beneficios señalados en la presente Política, los cuales deberán ser observados en su totalidad por los beneficiarios para su otorgamiento.

En otras palabras, el empleador condicionó el otorgamiento de los beneficios de la política en comento, a que no existiera duplicidad en la prerrogativa allí prevista y las reconocidas en el marco de, entre otros, los «*acuerdos extralegales, colectivos*», pues en tal caso, estaría avalado para imputarla o compensarla, es decir, conceder una y otra, pero no en forma compatible y concurrente, sin que respecto del beneficio convencional reclamado se haya planteado un cuestionamiento de esa estirpe.

En síntesis, conforme a lo explicado, no incurrió el fallador de alzada en error alguno en la interpretación del literal b) del artículo 1º del CCT 2021-2023.

Lo cual tiene efecto en la prosperidad de la segunda crítica fáctica que le atribuye la censura al colegiado, pues, como también se precisó en la sentencia de segundo grado, la naturaleza administrativa, de dirección, confianza y manejo del cargo desempeñado por el trabajador, no tiene incidencia en la extensión de las prerrogativas no legales objeto de controversia, toda vez que los interlocutores sociales no la limitaron a aquella categoría de servidores, sino exclusivamente a quienes desempeñaran los cargos de «*presidente ejecutivo, gerente general, gerentes de área,*

directores, jefes de división y jefes de departamento».

De ahí que resulte irrelevante para el quiebre de la decisión, la inconformidad en punto a la naturaleza del empleo que ejerció el trabajador, haciendo innecesario el análisis de la prueba documental sobre la cual se soportó aquella inconformidad de la recurrente.

Lo anterior, se extiende al último cuestionamiento de la acusación, relativa a la homologación del cargo de jefe de producción de molienda a aquellos excluidos textualmente de la aplicación de la CCT2021-2023, pues además de lo expuesto, este tópico del cargo está soportado exclusivamente en la prueba testimonial y, a lo sumo, en *indicios* que derivan de la prueba documental que asegura fue pretermitida, pues respecto de ella no plantea una evidencia objetiva de la modificación de la nominación de los cargos en relación con la exclusión convencional, mucho menos en el curso de la vigencia del acuerdo colectivo de trabajo, sino una inferencia a partir de la estructura organizativa de la empresa.

En síntesis, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Acusa al fallador de alzada de trasgredir por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 34, modificado por el 3º del Decreto 2351 de 1965 y el 35 del CST, en relación con el 23 y 24 del CST,

modificados por el 1º y 2º de la Ley 50 de 1990, respectivamente, lo que condujo a la aplicación indebida del 6º de la Ley 50 de 1990, en relación con el párrafo transitorio del a 28 de la Ley 789 de 2002, por el cual se modificó el 64 del CST, todo esto en consonancia con el 61 del CPTSS, esta última como violación medio.

Señala que el colegiado incurrió en los siguientes errores fácticos:

1. Dar por demostrado, contra evidencia, que el demandante siempre estuvo vinculado con mi representada desde el 3 de julio de 1991 al 11 de marzo de 2022 de manera continua e ininterrumpida y sin solución de continuidad
2. Dar por demostrado, contra evidencia, que el demandante tuvo las mismas condiciones laborales en el periodo en el que fue vinculado por SERVINDUSTRIALES S.A.
3. Dar por demostrado, contra evidencia, que entre el demandante y mi representada existió una relación laboral directa desde el 3 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante laboró para SERVINDUSTRIALES S. A. desde el 3 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993.
5. No dar por demostrado, estándolo, que desde 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993 el demandante laboró para SERVINDUSTRIALES S.A. bajo su completa subordinación y dependencia.
6. No dar por demostrado, estándolo, que desde el 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993 SERVINDUSTRIALES S.A fungió como el verdadero empleador del demandante.
7. No dar por demostrado, a pesar de estarlo, que el último contrato de trabajo que existió entre el demandante y mi representada estuvo vigente entre el 1º de enero de 1994 y el 11 de marzo de 2022.

Indica que tales yerros fueron consecuencia de la indebida estimación de los siguientes elementos demostrativos:

1. Documentales

✓ Contrato a término fijo del 3 de julio de 1991 (págs. 59-60 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

✓ Contrato a término indefinido del 01 de enero de 1994 (págs. 57-58 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

✓ Liquidación final de acreencias laborales del demandante. “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

2. Testimoniales: Sin perjuicio de que la prueba testimonial no es apta para fundar un cargo en casación o estructurar un error de hecho, en los términos del artículo 7 de la Ley 16 de 1969, se cuestionan, en aras a no dejar libre de crítica el mismo, de conformidad con lo señalado por esta H. Corporación, entre otras, en providencias CSJ SL, 31 oct. 2000, rad. 14706; CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 38706; CSJ SL 5158-2018 y SL2505-2024.

✓ Nelson López (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 01:30:09:2002:06:22:23).

✓ Sandra Rocío Espinel Rodríguez (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 02:31:18:23-03:00:47:00).

✓ Rodolfo Ballesteros Alarcón (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 03:18:57:03-03:42:56:13).

✓ Luis Fernando Amara Navias (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 00:50:02:13-01:30:07:09).

✓ Uldarico Rojas Molina (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 02:09:29:24-02:28:58:25).

✓ Isamel Gómez Malagón (Audiencia Art. 80 CPTSS del 5 de julio de 2023, mins 03:00:47:00-03:18:54:19).

Así como la falta de valoración del «*Reporte de semanas cotizadas en pensiones - COLPENSIONES (págs. 74-85 pdf "Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024122030245407.pdf")*».

Aduce que, conforme al artículo 61 del CPTSS, los jueces laborales tienen libertad para formar su convencimiento, siempre que se sujeten a las reglas de la sana crítica, por lo que la mayor credibilidad que le otorguen a un medio de prueba por encima de otro debe atender a los principios científicos y a la evidencia incontrastable de una verdad real en el proceso.

Sostiene que el colegiado trasgredió la norma adjetiva en comento, puesto que «*pasó por alto el reporte de semanas cotizadas a COLPENSIONES – prueba no valorada -*», que da cuenta de que el trabajador realizó aportes a pensión a través de un empleador diferente, esto es, «*SERVINDUSTRIALES S. A.*», lo cual resultaba contradictorio con la prueba testimonial sobre la que se soportó la segunda decisión.

De ahí que, al existir dos grupos de testigos, el fallador de alzada debió otorgar mayor mérito demostrativo a aquel que fuera concordante con la documental; que no resultaba razonable la prosperidad de la tacha de los dichos de Nelson López y Sandra Rocío Espinel Rodríguez por ser sus trabajadores, pues ello también ocurrió con las versiones decretadas a instancias del demandante, máxime si el inicial fue tenido en cuenta para soportar la aplicabilidad de la CCT.

Manifiesta que *«La fundamentación [del fallo] debe basarse de manera coherente en uno u otro grupo de testigos, sin caer en una interpretación parcial y selectiva de los testimonios según convenga»*; que *«la transgresión a la normativa procesal en mención, (...) incidió de manera sustancial en la apreciación probatoria que concluyó en la configuración de una simple intermediación»*, cuando la prueba documental daba cuenta que entre el 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993 el trabajador tuvo un vínculo con un tercero, por lo que su relación contractual laboral estuvo sujeta a interrupciones (f.os 18 a 21, *ibidem*).

X. RÉPLICA

Expone que el ataque es inestimable, puesto que la censura no cumple con la carga demostrativa de la senda de los hechos. Además, deja indemne los testimonios que soportaron la segunda decisión; utiliza la prueba documental para descalificar la valoración que efectuó el colegiado de los testigos, la cual tampoco podría demostrar la manera en que se llevó a cabo la prestación del servicio en el periodo de contratación irregular (f.os 12 a 15, archivo *«0008Anexo_masivo_de_memorial.pdf»*, *ibidem*).

XI. CONSIDERACIONES

El ataque es inestimable, porque:

1. Se soporta en forma preponderante, por no decir exclusiva, en prueba no calificada, pues a pesar de denunciar

la errónea estimación de los contratos de trabajo del señor Mario Díaz Orduz y su liquidación, en el desarrollo argumental sólo hace referencia a: *i)* el reporte de semanas de cotización a Colpensiones, que es documento declarativo de tercero (CSJ SL3251-2024) y *ii)* la prueba testimonial, medios de convicción a los cuales únicamente podía acudir la Sala en sede extraordinaria luego de demostrarse un error fáctico que provenga de falta errónea valoración «*de un documento auténtico, de una confesión judicial o de una inspección ocular*», conforme al artículo 7º de la Ley 16 de 1969, en armonía con los fallos CSJ SL1170-2018 y SL4141-2019.

2. Además, la impugnación no cumple con las exigencias propositivas y demostrativas de la vía indirecta, pues a pesar de plantear varios errores fácticos, derivados de la falta o equivocada estimación de la prueba que identifica, olvida realizar el ejercicio de confrontación que le era imperativo entre lo que objetivamente informaban, con las premisas de hecho de la segunda decisión, explicando su incidencia en la vulneración normativa que debió ser incorporada en la proposición jurídica, conforme se ha adoctrinado en las providencias CSJ SL4959-2016, SL9162-2017 y SL3556-2019.

Efectivamente, la impugnación limita su crítica a que la prueba testimonial no fue valorada en armonía con el reporte de semanas de cotización a Colpensiones por parte de Servindustriales S. A., lo cual hubiese permitido darle mayor mérito demostrativo a las declaraciones de los señores

Nelson López y Sandra Rocío Espinal Rodríguez, pero sin exponer en forma precisa los motivos por los cuales se debía restar credibilidad a las declaraciones de Luis Fernando Amaya Navas, Uldarico Rojas Molina, Ismael Gómez Malagón y Rodulfo Ballesteros Alarcón, sobre las cuales se soportó la segunda decisión.

3. En ese contexto, la acusación a lo sumo fue planteada como un alegato de instancia, que no alcanza a derrumbar la doble presunción de legalidad y acierto que protege a la sentencia de segundo grado, como se ha explicado en la providencia CSJ SL643-2020, con referencia en las SL17693-2016; SL925-2018 y SL1980-2019.

Con todo, precisa la Corte que, si se obviara lo precedente, el ataque tampoco prosperaría, porque la decisión del colegiado de confirmar la unidad de contrato despachada por el primer juez, derivó de la acreditación de una real relación de trabajo subordinado entre el servidor y la recurrente en el periodo en el que formal y aparentemente fue contratado por Servindustriales S. A., persona jurídica que en el marco de la primacía de la realidad actuó como simple intermediaria.

De ahí que la historia laboral pensional del trabajador por sí sola no desquiciaría aquella determinación, porque como se ha explicado, por ejemplo, en las sentencias CSJ SL11436-2016 y SL16528-2016, lo relevante en este tipo de asuntos, es determinar la forma en que se llevó a cabo la prestación del servicio y si, de facto, se configuraron o no los

elementos del contrato de trabajo conforme a los artículos 22 y 23 del CST y/o, como en el caso, la intermediación del tercero, a través de una relación de trabajo dependiente simplemente aparente.

De donde, por lo inicial el cargo es inestimable.

XII.CARGO TERCERO

Imputa al colegiado la violación directa de la ley, por infracción directa de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, violación que condujo a la aplicación indebida del 1º del CST y el 6º de la Ley 50 de 1990 y *«la falta de aplicación»* del 28 de la Ley 789 de 2002, que modificó el 64 del CST, en relación con el 29 de la CP.

Aduce que el Tribunal inaplicó los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, puesto que ignoró el instituto de la prescripción, cuyo término de tres años inicia desde la exigibilidad del derecho laboral individualmente considerado, porque:

i) la indemnización por despido sin justa causa del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, que modificó el artículo 64 del CST, no estaría prescrita si se tiene en cuenta como extremo inicial el 1º de enero de 1994.

Sin embargo, la aplicación del literal d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, si lo estaría puesto que *«debió mediar una declaración o reconocimiento de existencia de contrato de*

trabajo del periodo comprendido entre el 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993, dentro del término de 3 años, esto es, debió haber sido así declarado o reconocido máximo hasta el 1 de enero de 1997».

De donde,

[...] Si pretendía el demandante que, en caso de terminación del contrato, le aplicara la indemnización vigente para dicha data, conociendo la supuesta “intermediación ilegal”, debía así reclamarlo dentro de los 3 años siguientes a la terminación del vínculo que sostuvo con la empresa contratista. Una interpretación distinta resulta contraria a derecho, pues bajo la premisa de una declaración de relación laboral en 2023 – 30 años después -, sea otorgada una indemnización mayor (Ley 50 de 1990), rompe cualquier equilibrio de las relaciones laborales consagrado en el artículo 1º del CST.

Expresa que el instituto sobre el que funda su disenso tiene fundamento en la seguridad jurídica y la recta administración de la justicia, evitando la permanencia en el tiempo de los conflictos, salvo derechos relacionados con la pensión.

De ahí que la jurisprudencia haya enfatizado en que es imprescriptible el «*reconocimiento de derechos laborales que dependen de la existencia de una relación de trabajo, como las pensiones*», más no los beneficios retroactivos, salarios o indemnizaciones.

Es decir, dice, «*mientras el derecho a la relación laboral es imprescriptible, los efectos patrimoniales derivados deben reclamarse en el plazo legal de prescripción para no afectar la*

seguridad jurídica, la recta administración de justicia y, en últimas, el equilibrio de las partes».

Plantea, a partir de lo último que, si bien es atemporal la declaratoria del contrato de trabajo, no lo son los derechos patrimoniales que derivan de ello, por lo que *«el término para realizar el conteo prescriptivo NO es la fecha de la declaratoria del contrato vía judicial, sino el momento en el que, habiendo existido ese contrato, se hizo exigible el derecho»*, lo que se traduce en el caso en la inexigibilidad de la indemnización por despido sin justa causa, toda vez que

[...] la declaratoria de la vinculación laboral no tiene la virtualidad de crear en sí mismo el derecho bajo nuevos parámetros, precisamente por estar sujeto el término preceptivo trienal y, por tanto, pese a su declaración, no es dable asumir un régimen de pago más cuantioso (Ley 50 de 1990), por mediar prescripción respecto al mismo.

Agrega que la afrenta normativa en que incurrió el colegiado es trascendente puesto que, de no haber infringido los preceptos de la proposición jurídica, la segunda instancia habría concluido que la norma aplicable era la Ley 789 de 2002 y no la Ley 50 de 1990 (f.os 22 a 24, *ibidem*).

XIII.CARGO CUARTO

Atribuye al colegiado la trasgresión, por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, de los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS, violación que condujo a la aplicación indebida de los artículos 1º del CST y 6º de la Ley 50 de 1990 y *«la falta de aplicación»* del 28 de la Ley 789 de

2002, que modificó el 64 del CST, en relación con el 29 de la CP.

Refriere que el juez de segundo grado erró al «*No dar por demostrado, estándolo, que los efectos jurídicos de la prestación del servicio del demandante del 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993 se encuentran irremediable prescritos*».

Dice que lo anterior fue consecuencia de la falta de estimación del «*Reporte de semanas cotizadas en pensiones - COLPENSIONES (págs. 74-85 pdf “Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024122030245407.pdf”)*» y la indebida valoración de las siguientes documentales:

✓ Contrato a término fijo del 3 de julio de 1991 (págs. 59-60 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

✓ Contrato a término indefinido del 01 de enero de 1994 (págs. 57-58 pdf “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

✓ Liquidación final de acreencias laborales del demandante. “Primera Instancia_Anexo Digital Cuaderno Primera Instancia_Anexo de pruebas de la demanda_2024122110827407.pdf”).

Arguye que «*de haber considerado el Tribunal los contratos laborales suscritos entre las partes, incluso, la liquidación del actor*», hubiese concluido que «*la declaratoria de contrato laboral desde el 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993, de cara a la indemnización por despido sin*

justa causa contenida en el artículo 6 de la Ley 50 de 1990», estaba prescrita, puesto que, a pesar de que lo primero solo verifica un hecho o acontecimiento del pasado, por lo que los «efectos económicos» derivados de ello, «concretados en el valor de la indemnización aplicable», si estuvieron sujetos a ese instituto, atendiendo el lapso de tiempo en el que se concretó la intermediación laboral, según el reporte de semanas cotizadas.

Enfatiza que, por lo anterior

[...] el efecto potencialmente económico de reconocimiento del tiempo laborado por el demandante desde el 2 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1993 – la indemnización de la Ley 50 de 1990), quedó prescrito el 31 de diciembre de 1996, por haberse vencido el termino trienal para su otorgamiento (f.os 24 a 25, *ib*).

XIV. RÉPLICA

Dice que el fallador de segundo grado no incurrió en la afrenta normativa propuesta en ambos cargos, porque declaró la unidad contractual de su vínculo laboral a partir del análisis integral de la prueba documental y testimonial, contexto en el cual el término de prescripción debe contabilizar a partir de la fecha en que el derecho se hace exigible (f.os 12 a 15, archivo «0008Anexo_masivo_de_memorial.pdf», *ibidem*).

XV. CONSIDERACIONES

La censura atribuye, respectivamente, la violación directa, por infracción directa y/o, indirecta, por aplicación

indebida, de los 488 del CST y 151 del CPTSS, al no haberse declarado como prescritos los efectos económicos de la unidad contractual que fue objeto de confirmación en la segunda decisión y tuvo incidencia en la norma que regulaba la liquidación de la indemnización por despido injusto.

Sin embargo, para resolver la acusación, basta resaltar que, a pesar de que ese tópico integró la apelación que interpuso contra el primer proveído, según se constata entre los min 1ª 31'58 del archivo «15238310500120230000600_L152383105001CSJVirtual_02_20230707_110000_V», no hizo parte del conflicto jurídico que identificó el juez de segundo grado, lo que le imponía a la censura estructurar la crítica a la segunda providencia partiendo de la violación medio del artículo 66A del CPTSS, tras incurrir en error fáctico derivado de la indebida valoración del recurso en comentario.

Incluso, si se obviara lo anterior, tampoco los cargos podrían prosperar, toda vez que partiendo de lo último, el Tribunal no realizó pronunciamiento alguno en torno al instituto de prescripción, por lo que era deber de la recurrente procurar la adición del fallo, conforme el artículo 287 del CGP, aplicable por la remisión del artículo 145 del CPTSS, remedio procesal que no se constata surtido ante la segunda instancia.

En efecto, la interposición de este medio de impugnación extraordinario supone que quien lo ejerce, agotó «[...]sin éxito ante las instancias todos los [...]

instrumentos que el procedimiento establece» (CSJ SL, 8 sep. 1998, rad. 10967; SL, 29 jun. 2001, rad. 15.456; SL2940-2015; SL16786-2017; SL6392-2017, SL1427-2018, SL5464-2018, SL5179-2019, SL802-2019 y SL2805-2020), entre ellos, el de requerir al colegiado la emisión de una decisión complementaria donde se hubiere resuelto la temática omitida, so pena de preclusión (SL196-2019).

Por tanto, los embates son inestimables.

No obstante, a modo de doctrina precisa la Corporación que si también se pasara por alto lo anterior, lo que no es posible atendido el carácter rogado de la casación, los ataques tampoco prosperarían, en razón a que según se ha explicado, entre otras, en la decisión CSJ SL779-2022, la figura de la prescripción opera en relación con pretensiones patrimoniales y no declarativas, en tanto estas *«están referidas a que se compruebe la manera en que ocurrió un hecho o se reconozca un estado jurídico, acaecido con anterioridad a que se trabé la litis»*.

Ocurrido lo último, corresponde al juez del trabajo y la seguridad social determinar la fecha de exigibilidad de las obligaciones que derivan de aquella declaración, a efectos de establecer si transcurrió o no el término trienal del artículo 488 del CST y 151 del CPTSS, lo que, tratándose de la liquidación de la indemnización por despido injusto, ocurre a la fecha de extinción del contrato de trabajo, esto es, como no se discute en el asunto, el 13 de enero de 2023, sin que pueda atribuirse, como lo pretende la impugnación, la

aplicación de aquel medio de extinción de las obligaciones en la determinación de la norma que regula la liquidación del crédito reclamado.

Lo dicho, porque una cosa es la fecha exigibilidad del crédito social de acuerdo con el supuesto fáctico previsto por la ley y, otra muy diferente, los efectos de esta en el tiempo, conforme al artículo 16 del CST.

En consecuencia, declarada la unidad contractual del vínculo laboral que existió entre las partes, resultaba aplicable para la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, la regla del párrafo transitorio del artículo 64 del CST, con la modificación del 28 de la Ley 789 de 2002, puesto que era la vigente a la fecha de exigibilidad de ese crédito, lo cual ocurrió a partir del momento en que se finiquitó el contrato de trabajo (CSJ SL2770-2024).

En síntesis, por lo inicial, los cargos son inestimables.

Las costas estarán a cargo de la recurrente, a favor del replicante. Como agencias en derecho se fija la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos (\$12.400.000), que se incluirán en la liquidación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XVI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre

de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, el veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que le instauró a **MARIO DÍAZ ORDUZ** a **HOLCIM COLOMBIA S. A.**

Costas como se dijo en la considerativa.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

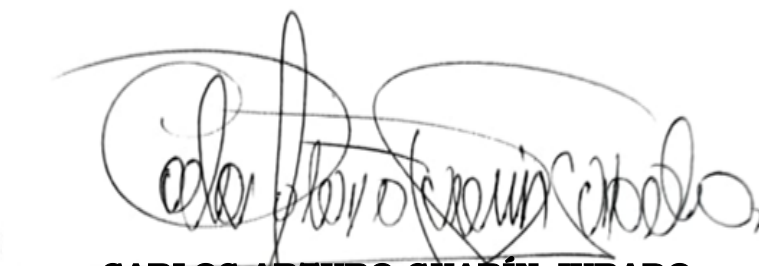
Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 9EC1ADE73AE7BCA7F16570E27AF34D7D13B3CD5F20722A7590AA1517B130FD6D

Documento generado en 2025-05-22