

TEMA: CONVENCION COLECTIVA - Los derechos que emanan de la Convención Colectiva, deberá analizarse como fuente formal del derecho, esto es, como una norma jurídica conforme lo ha referenciado la Corte Constitucional en sentencia SU 1185 de 2001 / **INTERPRETACION SISTEMÁTICA DE LA LEY** - la norma debe estar en armonía con los principios y finalidades del sistema jurídico que la contiene, de forma tal que se pueda percibir como un sistema indisoluble y coherente, que no dé lugar a contrariedades o ambigüedades en la aplicación de su contenido. / **PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD** - debe tener en cuenta el orden lógico y estructural de los presupuestos que se pretende ponderar /

HECHOS: Ante la prosperidad de las pretensiones en proceso de declaración de despido injusto, donde se solicita el reintegro al cargo y reconocimiento y pago de salarios y prestaciones, la pasiva interpones recurso de apelación correspondiéndole a la Sala determinar si la sociedad PROLECHE S.A. está en la obligación de reintegrar a la parte actora bajo el amparo de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita.

TESIS: (...) De acuerdo al artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, para una correcta intelección de la esfera fáctica y jurídica que avoca a las resultas del presente proceso, es necesario recurrir al método de interpretación sistemático, el cual propugna porque el significado del parámetro analizado este en armonía con el sistema jurídico del que forma parte, lo anterior, con el fin de evitar interpretaciones incompatibles o disimiles al contexto y finalidad para la cual se instituyó la normatividad a aplicar. Así lo ha considerado de forma reiterada y pacifica la jurisprudencia nacional (...) De la interpretación sistemática de la Ley derivan dos conclusiones fundamentales, en primer lugar, impedir que se presenten contradicciones entre diversas normas de un sistema jurídico y, en segundo lugar, respetar la finalidad del derecho sustancial suscrito en un compendio normativo, percibiendo la norma como parte de un sistema unitario. (...) De conformidad con lo anterior, es importante resaltar que el Decreto 2351 de 1965 es mencionado en la Convención Colectiva de Trabajo 1998-200 y 2014-2016 exclusivamente en el acápite que regula los contratos de trabajo a término fijo, razón por la cual debe entenderse que su remisión debe desembocar en el artículo 4 del mencionado Decreto. (...) Como se avizora, las limitaciones contenidas en dicho estamento jurídico imposibilitan que la empresa accionada suscriba contratos a término fijo para situaciones distintas a las descritas en su cuerpo, por lo que los beneficiarios de tal excepción tendrían prelación por la contratación a término indefinido en caso de que la empresa requiera o proponga cambiar el tipo de vinculación contractual a futuro, mas no se puede entender que por la mera enunciación del Decreto 2351 de 1965, sus efectos puedan aplicarse in extenso, pues fragmentaría el alcance sistemático de la disposición, cuando conforme al orden textual del documento, el referente normativo se enuncia como una excepción a la suscripción de contratos a término fijo de conformidad con lo dispuesto por la Ley 50 de 1990, es decir que no existe un nexo, conducto, o puente que conduzca a la aplicación integral del Decreto 2351 de 1965. (...) De esta forma, para esta Magistratura la providencia recurrida adolece de una interpretación asistemática e inconsecuente de la esfera fáctica y jurídica que avoca al demandante, pues se le dieron efectos generales a directrices particulares, situación que se genera cuando existe una omisión sistemática en la reproducción estructurada de un compendio normativo, siendo lo correcto que se analice la directriz convencional desde su esfera particular, teniendo en cuenta las garantías jurídicas generales que su cuerpo y sus enunciados específicamente habilitan. Así las cosas, atendiendo a lo

referenciado con antelación, la Sala encuentra que a la parte actora no le es aplicable lo establecido en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965.

M.P: ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

FECHA 03/11/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, tres de noviembre de dos mil veintitrés

19-319

Proceso: **ORDINARIO LABORAL- APELACIÓN SENTENCIA**
Demandante: **HERNANDO OQUENDO HINCAPIÉ**
Demandado: **PROLECHE S.A.**
Radicado No.: **05001-31-05-004-2016-00823-01**
Tema: **reintegro – clausula convencional.**
Decisión: **REVOCA Y ABSUELVE.**

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**, **MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionada dentro del proceso de la referencia.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 37** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES.

1.1. LO PRETENDIDO.

Solicitó el demandante que, tras declarar que el despido fue ilegal e injusto y que es beneficiario de la convención colectiva de trabajo, se condene a la demandada al reintegro a su cargo, o a uno de igual o mejor categoría, junto con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido. Finalmente solicitó se condene en costas del proceso.

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

- ✓ Que el 11 de noviembre de 1990 se vinculó a Proleche S.A. por medio de contrato de trabajo a término indefinido y se desempeñó como operario de oficios varios en la ciudad de Medellín, devengando mensualmente la suma de \$1.058.000.
- ✓ Que el 22 de junio de 2016 previo el pago de la indemnización respectiva fue despedido ilegal e injustamente por medio de la siguiente misiva:

"...-Señor-HERNANDO OQUENDO HINCAPIE-Ciudad-Respetado señor:-- Le comunicamos que la Empresa ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa a partir de la fecha.-La anterior decisión obedece a diferentes reestructuraciones administrativas y operativas que conllevan a que el cargo que usted desempeña desaparezca de la organización.-Le solicitamos que reclame en las oficinas de Recursos Humanos los valores correspondientes a la liquidación del contrato de trabajo y la indemnización respectiva.-Le agradecemos los servicios prestados y le deseamos éxitos en sus actividades futuras.- Cordialmente,-- FRANCISCO JAVIER CALDERON GARCIA (Fdo Ilegible)-Gerente de Planta PROLECHE S.A..".

- ✓ Que el cargo desempeñado no desapareció de la organización empresarial por cuanto lo continúan ejecutando otras personas en idénticas condiciones.
- ✓ Que al momento del despido, las relaciones obrero-patronales se gobernaban por una convención colectiva de trabajo, misma de la que se beneficiaba el actor por ser socio de la organización sindical, y que consagraba en los artículos 5.2 y 5.4 la acción de reintegro con 10 o más años de servicio sin condicionamiento alguno.
- ✓ Que el artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1965 determina la indemnización que se pagará cuando se termine unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a término indefinido.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

La sociedad accionada PROLECHE S.A. controvertió el derecho pretendido y frente a los hechos, aceptó los relacionados con la duración del contrato de trabajo, el cargo desempeñado, el salario devengado, la terminación unilateral del contrato sin justa causa el 22 de junio de 2016, junto con el consecuente pago de la indemnización establecida en la convención colectiva, y la afiliación al sindicato. Frente a los demás hechos, advirtió que se suprimieron varios cargos en la empresa por motivos de reducción en las ventas y en la rentabilidad, y que el despido conllevó al pago de una indemnización acorde a lo establecido en la convención colectiva de trabajo vigente para la época, la cual es más favorable que la establecida en la Ley 789 de 2002 que regula actualmente la materia.

De otro lado, no aceptó el fundamento de la pretensión de reintegro, toda vez que, cuando inició la vigencia de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, el demandante no tenía más de 10 años de servicios continuos, pues ingresó el 6 de noviembre de 1990. Adujo que tampoco es cierto que la convención colectiva regía para el momento del despido, que el actor es beneficiario de aquella, y que tampoco dicho texto consagra la acción de reintegro con 10 o más años de servicio sin condicionamiento alguno.

Aclaró que el régimen de ESTABILIDAD está regulado en el capítulo VI, numerales 6.1, 6.2 y 6.3. de la convención colectiva. Que dichas normas convencionales sustituyen las disposiciones legales en materia de estabilidad, en los procedimientos disciplinarios y en los despidos por justa causa. Precisó que en ninguna cláusula convencional se consagra acción de reintegro para los trabajadores que tengan 10 o más años de servicio, y que en el capítulo VI tampoco se consagra una alusión o referencia a las antiguas normas legales que regulaban tablas de indemnización o acción de reintegro.

Posteriormente afirmó que los artículos 5.2 y 5.4 de la convención colectiva, que fueron citados en la demanda, no regulan la estabilidad, pues el numeral 5.2 hace referencia al Decreto Ley 2351 de 1965, pero exclusivamente en lo atinente a la regulación sobre contratos a término fijo, puesto que toda cláusula, inclusive la que le antecede 5.1 (contratos especiales) y la que le sigue 5.3 (entrega de contratos de trabajo) están regulando distintos aspectos de la celebración de los contratos a término fijo, y para nada están estableciendo normas sobre otros de los múltiples asuntos o temas que contemplaba el Decreto 2351 de 1965. Destacó que el capítulo VI, que regula los asuntos de estabilidad, despidos, e indemnizaciones, no establece la existencia o aplicación de la pretendida figura de reintegro, por el contrario, en los despidos sin justa causa se acordaron unas tablas de indemnización superiores a las establecidas en la ley, sin que en parte alguna del articulado se mencione la palabra "reintegro".

Finalmente, adujo que no se pueden extender a otros capítulos y a otros artículos de la convención colectiva referencias como las del artículo 5.2, única norma en la que se menciona tanto la Ley 50 del 90 como el Decreto 2351 de 1965, normas que por demás no están vigentes, pero que establecieron en su momento regulaciones sobre los contratos a término fijo. Lo cierto es que ninguna norma convencional consagra acción de reintegro en ningún caso.

1.4. DECISIÓN PRIMERA INSTANCIA.

Mediante sentencia proferida el 8 de octubre de 2019, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín declaró:

- ✓ Que la terminación del contrato fue unilateral, ilegal e injusta por lo cual el actor recibió indemnización convencional.
- ✓ Que el demandante es beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el sindicato SINTRAINDULECHE y Proleche S.A. 1998-2000, y de la convención colectiva 2014-2016 suscrita entre SINTRAINDULECHE, SINTRAIMAGRA y Proleche S.A.
- ✓ Que el demandante es beneficiario de la cláusula convencional 5.2 de las referidas convenciones, y como tal, tiene derecho a la aplicación del artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1965, por lo que consecuentemente le asiste derecho al reintegro por ser despedido sin justa causa y por haber cumplido 10 años o más de servicio.
- ✓ Que el reintegro se debe dar en las mismas condiciones del empleo que antes gozaba, y con el pago de salarios y prestaciones legales y extralegales dejadas de percibir desde el momento del despido (22 junio de 2016) a la fecha en que se verifique el reintegro o reinstalación. Este reintegro obliga a la sociedad al pago de salarios, al ajuste anual de los mismos, a las prestaciones causadas, y a los pagos del sistema de seguridad social integral, aclarando que los pagos deben realizarse de manera indexada, y que esos derechos involucran también los derechos legales y convencionales aplicables en igualdad con otros trabajadores pares.
- ✓ Que se encuentra probada la excepción de compensación, por lo que autorizó al pagador de la sociedad Proleche para que de las sumas que se adeuden al trabajador, se compensen los valores cancelados el día 28 de diciembre de 2015 por concepto de indemnización por la terminación del contrato. La compensación debe hacerse de manera indexada.

Finalmente condenó en costas a Proleche S.A., fijando como agencias en derecho la suma de 8 SMLMV a favor del demandante.

Dentro del término concedido por la ley, la parte demandada interpuso y sustentó recurso de apelación.

2. ARGUMENTOS.

2.1. DEL JUEZ PARA DECIDIR.

Interpretó la convención colectiva teniendo en cuenta que el texto original (1998) refiere un cambio normativo de la Ley 50 de 1990, misma que tuvo un impacto en el artículo 46 del Código Sustantivo

del Trabajo, que es el que regula la duración de los contratos a término fijo. Explicó que con dicha modificación la convención colectiva admitió la posibilidad de que el empleador realice contrataciones a término fijo, aspecto que según los testigos estaba prohibido antes de la vigencia de la Ley, sin embargo, en el mismo texto se dejó enunciado: “*los trabajadores que actualmente se encuentren convencionales se seguirán rigiendo por el Decreto 2351 de 1965*”, es decir, dicha disposición se aplicaba a los trabajadores que encontraran convencionales al momento de la expedición de la Ley 50 de 1990 (28 de enero de 1991), como lo es el caso del accionante, pues suscribió el contrato de trabajo el 6 de noviembre de 1990. A juicio del a quo, la intención fue proteger a los trabajadores que habían suscrito la convención colectiva antes de la Ley 50 de 1990, pues es a partir de dicha Ley que se le permite a la demandada suscribir contratos a término fijo inferiores a 1 año.

Así las cosas, conforme a los artículos 60 y 61 del CPTSS, resaltó que la interpretación judicial es de convicción, mas no de tarifa legal, y que dentro de los métodos de valoración se encuentra la razonabilidad, la lógica, los principios de refutación, contradicción y las máximas de la experiencia. De este modo, indicó que dentro de la lógica cobran razonabilidad los dichos de los testigos por cuanto se permitió que Proleche pudiera realizar contratos a término fijo, siempre y cuando se siguiera protegiendo con el Decreto 2351 de 1965 a los trabajadores que eran convencionales, sin importar que tuvieran un contrato a término indefinido, ello, bajo la lógica razonable de que eran las personas que llevaban más años y requerían cierta protección.

Precisó que si la decisión se trataba solo de regular el contrato a término fijo, no tendría ningún sentido enunciar el Decreto 2351 de 1965 que atañe a indemnizaciones de contratos extensos, norma que refiere a indemnizaciones para contratos a término fijo e indefinido, es decir que, si el sentido era regular los contratos a término fijo, ¿para que repetir el artículo 5.2. en las convenciones del año 1998 – 2000 y 2014-2016? cuando ya fue subrogado el derecho. (por la Ley 50 de 1990).

Destacó que el a quo tiene la posibilidad jurídica de proteger a los trabajadores que tienen contratos a término indefinido mediante la aplicación de la lógica razonable, la valoración de las pruebas y la facultad interpretativa en convenciones colectivas bajo el principio de favorabilidad, convención que debe tener el alcance de norma jurídica para el caso concreto. Conforme a lo anterior, destacó que el articulado 5.2 brinda una protección integral a trabajador en caso de despido.

En este orden de ideas, el a quo acogió la solicitud del demandante, atendiendo al numeral 8 del Decreto 2351 de 1965, ordenando el reintegro y autorizando a la demandada a compensar de manera indexada la indemnización pagada. Agregó que los pagos al trabajador deben hacerse con

fundamento en la Sentencia de la CSJ del 29 de octubre de 1992, MP. Manuel Enrique Daza Álvarez, esto es, incluyendo el pago básico mensual, prestaciones legales y extralegales, y los pagos al sistema de seguridad social integral con los aumentos anuales respectivos.

2.2. RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LA PARTE DEMANDADA.

Solicitó se revoque la sentencia de primera instancia. En primer lugar, indicó que no es procedente la aplicación del principio de favorabilidad, debido a que no se presentan dudas en la aplicación de la cláusula 5.2. de la convención colectiva de trabajo, pues este artículo únicamente regula lo atinente a los contratos de trabajo a término fijo y para nada debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 (reintegro cuando el trabajador lleve más de 10 años de servicio). Resaltó que, tal y como lo manifestaron los testigos del demandante, antes de 1998 la empresa tenía la prohibición de celebrar contratos de trabajo a término fijo, salvo para labores técnicas, accidentales o científicas, y solo es hasta la negociación colectiva 1998-2000 que las partes acuerdan que la empresa puede celebrar los contratos a término fijo de conformidad a lo regulado por la Ley 50 de 1990, aclarando que a los trabajadores sindicalizados se les seguiría aplicando lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 2351 de 1965, es decir, en lo que tiene que ver con contratos a término fijo. Si bien la convención no hace referencia de forma expresa a que le es aplicable el anterior artículo, debe interpretarse sistemáticamente lo regulado en esa norma (artículo 4) cuyo título es "contratos a término fijo". Y es que, para nada se debe dar aplicación a lo regulado en el artículo 8, puesto que ello no fue lo que quisieron las partes. Reiteró que para 1998 la empresa no podía celebrar contratos de trabajo a término fijo salvo para labores técnicas, científicas, y accidentales, y con posterioridad a las negociaciones con el sindicato, se habilitó la posibilidad de suscribir este tipo de contratos bajo la regulación de la Ley 50 de 1990, y a su vez, aplicando lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965 para los trabajadores sindicalizados únicamente para la regulación de contratos a término fijo, mas no la protección de que trata el artículo 8, es decir la acción de reintegro. Así las cosas, destacó que es claro que la cláusula 5.2 de la convención colectiva de trabajo únicamente regula contratos de trabajo a término fijo, y si bien remite al Decreto 2351 de 1965, solamente es para lo concerniente a esta modalidad de contratación, sin que sea factible la aplicación a todo el Decreto como lo consideró el a quo.

De otro lado, resaltó que si bien el demandante celebró su contrato de trabajo el 6 de noviembre de 1990, en vísperas de la publicación en el diario oficial de la Ley 50 de 1990, debe tenerse en cuenta que dicha norma comenzó a regir el 31 de enero de 1991, es decir, que le es aplicable el periodo de protección de 10 años del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965 a los trabajadores

vinculados antes de los 10 años de la publicación de la Ley 50 de 1990, esto es, en 1981, sin embargo, el actor se vinculó en 1990. Por consiguiente, consideró que no hay lugar a la aplicación del principio de favorabilidad, pues es claro que la cláusula 5.2 de la convención colectiva de trabajo hace referencia a la extensión en cuanto a la aplicación del Decreto 2351 de 1965 pero únicamente en lo que tiene que ver con la regulación de los contratos a término fijo, es decir, el artículo 4 de dicho decreto y no el artículo 8.

Argumentó que el a quo esbozó erróneamente la tesis de que a los trabajadores que hubieren estado sindicalizados antes de comenzar la vigencia de la convención colectiva 1998-2000, les es aplicable de forma integral el referido Decreto. Aunado a lo anterior, destacó que es una norma que ya está subrogada por la Ley 50 de 1990, por lo que debe tenerse presente que, si bien la cláusula 5.2. de la convención remite al Decreto 2351 de 1965, esa norma ya fue subrogada por la Ley 50 de 1990, última que no establece ningún tipo de protección para aquellas situaciones en que los contratos de trabajo sean terminados sin justa causa.

2.3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Vencido el término para ejecutar esta etapa procesal, advierte la Sala que ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión.

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO EN ESTA INSTANCIA.

Conforme a lo expuesto en el recurso de alzada, el problema jurídico se circunscribe a determinar si la sociedad PROLECHE S.A. está en la obligación de reintegrar a la parte actora bajo el amparo de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita.

4. CONSIDERACIONES.

Pretende el demandante que se condene a la sociedad accionada PROLECHE S.A. a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, lo anterior en aplicación del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, norma que a su juicio es aplicable por remisión expresa del artículo 5.2 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita.

No existe margen dubitativo respecto de que el demandante laboró al servicio de PROLECHE S.A. durante el interregno comprendido entre el 11 de noviembre de 1990 y el 22 de junio de 2016, fue despedido de forma unilateral y sin justa causa, y recibió indemnización por despido injusto conforme a los parámetros del artículo 6.3 de la Convención Colectiva.

Bajo este hilo argumentativo, para resolver el cuestionamiento planteado es menester delimitar el marco normativo que avoca el asunto que nos ocupa, en primer lugar, la Convención Colectiva de Trabajo como fuente de los derechos que aquí se pretenden, estamento que en su artículo 5.2 dispone:

5.2 CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

La Empresa celebrará durante la vigencia de la convención colectiva de trabajo contratos a término fijo en los términos de la Ley 50 de 1990. Los trabajadores que actualmente se encuentran convencionados se seguirán rigiendo por el decreto ley 2351 de 1965.

La Empresa dará prelación como candidatos para ingresar a la Compañía a uno de los familiares directos de los trabajadores fallecidos o pensionados, siempre y cuando exista la vacante y que el candidato reúna los requisitos del oficio para el cual está siendo seleccionado.

De este modo, conforme a la redacción contenida en el primer inciso del artículo que antecede, el actor pretende que se de aplicación específica al numeral 5 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, el cual dispone:

“ARTÍCULO. 8. Terminación unilateral del contrato sin justa causa. 1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización:

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

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a) por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá, mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4, literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro o la indemnización, el Juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización. (subrayas fuera de texto).

Conforme a lo anterior, resaltó el actor que al ser un trabajador convenionado con antelación a la suscripción del arreglo colectivo referenciado, su esfera jurídica se debe estudiar conforme al tenor del Decreto 2351 de 1965, pues la literalidad del artículo 5.2 de la Convención Colectiva habilita al juez para ordenar la materialización de los efectos de ese estamento jurídico.

Al respecto, ratifica la Sala que en efecto el demandante es beneficiario de los derechos que emanan de la Convención Colectiva citada, acuerdo que deberá analizarse como fuente formal del derecho, esto es, como una norma jurídica conforme lo ha referenciado la Corte Constitucional en sentencia SU 1185 de 2001, en la cual se arguyó:

“La convención colectiva no pierde su carácter de fuente formal de derecho y por lo tanto de norma jurídica, por el mero hecho de ser aportada como prueba en un proceso judicial. Es importante resaltar, que la finalidad de la prueba es verificar la existencia de un acto jurídico, como lo es la convención colectiva, pero una vez se ha probado y determinado la existencia y contenido de este acto normativo, sus efectos obligatorios y generales no son susceptibles de ser desconocidos por las autoridades judiciales. Ahora bien, las autoridades judiciales tienen el deber de interpretar y aplicar la convención colectiva como

norma jurídica, aún cuando la Constitución Política les otorga autonomía en el ejercicio de estas funciones jurídicas. No obstante, esa autonomía judicial no es absoluta, ya que se encuentra limitada por los valores materiales del ordenamiento jurídico, los principios generales del derecho y los derechos fundamentales.”

Y más recientemente, en sentencia SU 228 de 2021 resaltó:

“La regla de decisión según la cual las convenciones colectivas son normas jurídicas y constituyen una fuente formal del derecho ha sido reiterada en las Sentencias SU-113 de 2018, SU-267 de 2019, SU-445 de 2019 y SU-027 de 2021. En este contexto, se ha sostenido que así se incorporen al proceso judicial como prueba, son un instrumento jurídico y deben ser analizadas a la luz de las reglas, los principios y valores consagrados en la Constitución. Un entendimiento contrario resulta vulnerador de los preceptos constitucionales.”

Así las cosas, conforme al artículo 230 de la Constitución Política de Colombia, para una correcta intelección de la esfera fáctica y jurídica que avoca a las resultas del presente proceso, es necesario recurrir al método de interpretación sistemático, el cual propugna porque el significado del parámetro analizado este en armonía con el sistema jurídico del que forma parte, lo anterior, con el fin de evitar interpretaciones incompatibles o disimiles al contexto y finalidad para la cual se instituyó la normatividad a aplicar. Así lo ha considerado de forma reiterada y pacífica la jurisprudencia nacional, por su parte, la Corte Constitucional en sentencia C 569 del 2000 destacó:

“De nada sirve el ejercicio de interpretación que se reduce a los límites de una sola disposición –v.gr. el artículo acusado-, cuando la adecuada comprensión de dicho precepto depende de la integración de artículos contenidos en otras regulaciones. El ordenamiento jurídico presenta con frecuencia normas incompletas, cuyo contenido y finalidad deben articularse junto a otras reglas; sólo de este modo es posible superar supuestas incongruencias al interior de un orden normativo. La integración de normas jurídicas, por virtud de la remisión que hace una de ellas, sólo es concebible en la medida en que dicha operación completa el sentido de disposiciones que dependen mutuamente para su cabal aplicación. No se trata de una manera analógica de interpretar el derecho, o de extender el imperio de alguna disposición a asuntos no contemplados por el ordenamiento legal.”

Y en sentencia C 461 de 2011 reiteró:

“Por otra parte, acudiendo a la interpretación sistemática que se define como aquel entendimiento de una norma que se deriva de la comparación del precepto con la norma o normas en las que se integra”

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia también ha indicado que la norma debe estar en armonía con los principios y finalidades del sistema jurídico que la contiene, de forma tal que se pueda percibir como un sistema indisoluble y coherente, que no dé lugar a contrariedades o ambigüedades en la aplicación de su contenido, lo anterior, de conformidad con lo indicado en sentencia SL 808 de 2019 en la cual se arguyó:

“El juez está en la obligación de desentrañar el verdadero alcance e intención del demandante, lo cual incluye examinar el cuerpo de la demanda en su integridad de manera racional y sistemática, en aras de que prevalezca el derecho sustancial.”

Y más recientemente, en providencia SL 4108 de 20202 en la que se adujo:

“La interpretación de un texto legal no puede restringirse a la constatación de la ubicación en un compendio normativo, es preponderante averiguar el sentido y finalidad por los cuales fue expedido, así como los bienes y valores constitucionales que busca proteger y, desde luego, los que pueden entrar en tensión.”

En este orden de ideas, de la interpretación sistemática de la Ley derivan dos conclusiones fundamentales, en primer lugar, impedir que se presenten contradicciones entre diversas normas de un sistema jurídico, y en segundo lugar, respetar la finalidad del derecho sustancial suscrito en un compendio normativo, percibiendo la norma como parte de un sistema unitario.

Descendiendo al *sublite*, tenemos que tanto en la Convención Colectiva de Trabajo 1998-2000, como en la 2014-2016, se redactó de forma idéntica el artículo 5.2, mismo que se encarga de regular los contratos a término fijo, haciendo referencia al Decreto 2351 de 1965 como la norma que seguirá regulando a los trabajadores convencionados antes de la suscripción del mencionado acuerdo. Al respecto, conforme a los testimonios rendidos por los señores JAIDER ALBERTO BARRIENTOS y LUIS GIOVANY CASTAÑEDA, se puede extraer que la teleología de dicha disposición fue permitir que la sociedad accionada PROLECHE S.A. tuviera la facultad de suscribir contratos a término fijo, pues en la convención colectiva anterior a la 1998-2000, la suscripción de contratos a término fijo era una acción prohibida al interior de la compañía, por lo que el objeto del artículo 5.2 a todas luces se traduce en la protección de la tipología contractual de carácter indefinido como mecanismo prevalente para la vinculación laboral, pues los contratos a término fijo inferiores a un año bajo el tenor del Decreto 2351 de 1965, solo podían suscribirse cuando se trate de labores *ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas*, limitación que no estuvo presente en la modificación introducida por la Ley

50 de 1990, normatividad que fue convenida con los trabajadores para empezar a suscribir contratos a término fijo.

De conformidad con lo anterior, es importante resaltar que el Decreto 2351 de 1965 es mencionado en la Convención Colectiva de Trabajo 1998-200 y 2014-2016 exclusivamente en el acápite que regula los contratos de trabajo a término fijo, razón por la cual debe entenderse que su remisión debe desembocar en el artículo 4 del mencionado Decreto, el cual a su tenor expone:

“ARTÍCULO 4. Contrato a término fijo. 1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

2 Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.

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

4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.”

Como se avizora, las limitaciones contenidas en dicho estamento jurídico imposibilitan que la empresa accionada suscriba contratos a término fijo para situaciones distintas a las descritas en su cuerpo, por lo que los beneficiarios de tal excepción tendrían prelación por la contratación a término indefinido en caso de que la empresa requiera o proponga cambiar el tipo de vinculación contractual a futuro, mas no se puede entender que por la mera enunciación del Decreto 2351 de 1965, sus efectos puedan aplicarse *in extenso*, pues fragmentaría el alcance sistemático de la disposición, cuando conforme al orden textual del documento, el referente normativo se enuncia como una excepción a la suscripción de contratos a término fijo de conformidad con lo dispuesto por la Ley 50 de 1990, es decir que no existe un nexo, conducto, o puente que conduzca a la aplicación integral del Decreto 2351 de 1965.

Bajo este panorama, contrario a lo esbozado por el a quo, el principio de favorabilidad debe tener en cuenta el orden lógico y estructural de los presupuestos que se pretende ponderar, es decir que dicho principio debe aplicarse después de analizar de forma sistemática los elementos que rodean la situación particular del actor, y no iniciar con el ejercicio ponderativo sin tener claro lo que efectivamente puede aplicarse al caso concreto, tal y como sucedió en el caso de autos, pues no le era posible comparar en favorabilidad estamentos normativos que no regulaban la situación

jurídica del actor, como se predicó haciendo referencia al artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, tema totalmente ajeno al contrato a término fijo que se pretendía reglamentar en la precitada convención, más aun cuando la terminación unilateral del contrato sin justa causa está regulada en el artículo 6.3 de la Convención Colectiva de Trabajo.

De esta forma, para esta Magistratura la providencia recurrida adolece de una interpretación asistemática e inconsecuente de la esfera fáctica y jurídica que avoca al demandante, pues se le dieron efectos generales a directrices particulares, situación que se genera cuando existe una omisión sistemática en la reproducción estructurada de un compendio normativo, siendo lo correcto que se analice la directriz convencional desde su esfera particular, teniendo en cuenta las garantías jurídicas generales que su cuerpo y sus enunciados específicamente habilitan. Así las cosas, atendiendo a lo referenciado con antelación, la Sala encuentra que a la parte actora no le es aplicable lo establecido en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, y por ende, deberá absolverse a la sociedad demandada PROLECHE S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra.

En consecuencia, la decisión adoptada en primera instancia será **REVOCADA** por NO encontrarla ajustada a los antecedentes normativos y jurisprudenciales que se han expedido en torno al tema.

Se condenará en costas en ambas instancias a la parte demandante por haber sido vencida en juicio. Se fija en esta instancia como agencias en derecho la suma de \$300.000, en primera instancia serán tasadas en el momento procesal pertinente, revocándose las fijadas para la parte demandada.

5 DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 08 de octubre de 2019 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor **HERNANDO DE JESÚS OQUENDO HINCAPIE** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 70.103.307, en contra de la sociedad **PROLECHE S.A.**, y en su lugar, **ABSOLVER** a la parte accionada de todas las pretensiones incoadas en su contra, conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$300.000 a favor de PROLECHE S.A. En primera instancia serán tasadas en el momento procesal pertinente, revocándose las fijadas para la parte demandada.

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

Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA

EDICTO

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

HACE SABER:

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

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- apelación.
Demandante:	HERNANDO OQUENDO HINCAPIÉ
Demandado:	PROLECHE S.A.
Radicado No.:	05001-31-05-004-2016-00823-01
Tema:	reintegro – clausula convencional.
Decisión:	REVOCA Y ABSUELVE.
Fecha de la sentencia:	03/11/2023

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 07/11/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario