

TEMA: INTERPRETACIÓN JUDICIAL DE CLÁUSULAS CONVENCIONALES-Reemplazo de vacantes de trabajadores vinculados a término indefinido según interpretación de la Convención Colectiva 2019 – 2024, la cláusula no exige que el reemplazo sea con trabajadores sindicalizados ni internos. Basta con que el nuevo trabajador tenga contrato a término fijo. El sindicato no demostró que los trabajadores desvinculados tenían contrato a término indefinido y que fueron reemplazados por personal externo o no beneficiario de la convención.

HECHOS: El sindicato solicitó que se declarara el incumplimiento de la cláusula quinta, parágrafo primero, de la Convención Colectiva de Trabajo 2019–2024, que establece que cuando se desvincule un trabajador con contrato a término indefinido, debe ser reemplazado por otro con contrato a término fijo. Alegó que la empresa no cumplió con esta obligación en al menos 10 casos. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí absolvió a Solla S.A. de todas las pretensiones. Por tanto el problema jurídico se centra en determinar si ¿La empresa Solla S.A. incumplió la cláusula quinta, parágrafo primero, de la Convención Colectiva de Trabajo 2019–2024, al no reemplazar a los trabajadores desvinculados con contrato a término indefinido por personal interno vinculado a término fijo beneficiario de dicha convención?

TESIS: (...) En el presente caso se discute la aplicación de la cláusula quinta, parágrafo primero, de la Convención Colectiva 2019–2024 suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla – SINTRASOLLA y la empresa Solla S.A., en cuanto dispone: “Cuando se desvincule un trabajador con contrato a término indefinido, se reemplazará por otro que esté a término fijo”. (...) Como punto de partida para resolver lo que se plantea, debe indicarse que la Sala comparte la decisión de la Jueza de primera instancia en el sentido de concluir que una vacante en la empresa generada por personal que hasta ese entonces estuvo vinculado con contrato a término indefinido, no necesariamente debe ser suplida con trabajadores afiliados a la organización sindical. (...) Es decir, en caso de que se llegare a producir una vacante en virtud de la finalización del vínculo laboral con un trabajador que tenga contrato a término indefinido, puede suplirse con cualquier otro trabajador de la empresa, afiliado o no a la Organización Sindical, siempre que esté contratado bajo la modalidad del término fijo. (...) Se afirma en el hecho tercero de la demanda que los (...) trabajadores de la empresa tuvieron contrato de trabajo a término indefinido y fueron desvinculados en el periodo de vigencia de la convención, 2019 – 2024. (...) En esas condiciones, haciendo abstracción de cualquier interpretación de la cláusula convencional dubitada, se reitera, para la prosperidad de las pretensiones de la demanda era necesario que confluyan cuando menos las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas: i) que se haya generado una vacante en la empresa; ii) que esa desvinculación corresponda a un trabajador que hubiere estado contratado a término indefinido; y iii) que su reemplazo se haya producido con trabajadores externos, o con trabajadores internos pero no beneficiarios de la convención. Desde el primer aspecto se aprecia la falencia probatoria de la parte demandante al no acreditar, como ha debido hacerlo, la existencia de las vacantes en la empresa por la desvinculación de los trabajadores previamente relacionados. (...) Como documentales, la Organización Sindical aportó: i) el certificado de existencia y representación de la demandada; ii) copia del Convención Colectiva 2014 – 2019; iii) copia de la convención colectiva 2019 – 2024 (ambas con la respectiva constancia de depósito); iv) dos escritos contentivos de peticiones a la empresa sobre información de algunos trabajadores y su reemplazo conforme a la convención colectiva; v) respuesta de la empresa fechada el 23 de marzo de 2021 planteando su interpretación sobre la convención y explicando que los trabajadores JAV, JJE y ALL no habían sido reemplazados; y vi) un listado para 2022 de trabajadores a nivel nacional convencionales y con contrato a término fijo. Por su parte, la empresa aportó: i) el mencionado certificado del señor HRM; ii) una serie de contratos

a término fijo con las personas que según la contestación a la demanda fueron las que entraron a reemplazar las vacantes descritas; iii) el texto de la convención 2019 – 2024; y iv) nuevamente las peticiones de la Organización Sindical y la respuesta brindada por la empresa. Tampoco el interrogatorio de parte o los testimonios son prueba conducente para los efectos mencionados.(...) según el interrogatorio a la representante legal de la empresa, aunque haya informado que en su mayoría los reemplazos se hicieron con personal externo, no se puede tener como confesado que las vacantes existentes eran por trabajadores con contrato a término indefinido, que es justamente lo que sirvió de sustento en primera instancia para negar lo pretendido.(...) Con base en el anterior recuento probatorio, se llega a la misma conclusión que la juzgadora de primer grado en cuanto a que no se acreditó un aspecto fundamental para lo que interesa al proceso, y es que aquellos trabajadores retirados hubieran tenido una vinculación a término indefinido. (...) en el caso particular del señor PAM, aun admitiendo que esa había sido su modalidad contractual, en ese caso no hay total claridad en cuanto a que el reemplazante, BAPZ, fuera un empleado nuevo o externo y mucho menos que tuviera la calidad de beneficiario del pacto colectivo, por ende, no puede considerarse como un excluido para esa vacante. (...)no puede concluirse que la empresa incumplió lo establecido convencionalmente.

MP. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 03/09/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 3 de septiembre de 2025
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05360310500220220022901
Demandante	Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla – SINTRASOLLA
Demandado	SOLLA S.A.
Tema	Reemplazo de vacantes de trabajadores vinculados a término indefinido según interpretación de la Convención Colectiva 2019 – 2024
Providencia	Sentencia N° 174
Decisión	Confirma sentencia
Ponente	JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a dar trámite al **grado jurisdiccional de Consulta** concedido a favor de la parte demandante, con motivo de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 19 de septiembre de 2023.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES

Por medio de su presidente y representante legal, el Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla – SINTRASOLLA llamó a juicio a SOLLA S.A. pretendiendo se declare el incumplimiento de la cláusula quinta, parágrafo primero de la Convención Colectiva de Trabajo 2019 – 2024 y con base en ello que las vacantes de trabajadores que estuvieron vinculados a través de contrato a término indefinido, sean cubiertas con personal interno con contrato a término fijo beneficiario de la convención.

LOS HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que entre las partes se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo para el período 2019 – 2024, en la cual se estableció que, *“Cuando se desvincule un trabajador con contrato a término indefinido, se reemplazará por otro que esté a término fijo”*. Afirma la organización sindical que en ese periodo se desvincularon un total de 10 trabajadores con contrato a término indefinido, sin que la empresa cumpliera con lo estipulado convencionalmente.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, SOLLA S.A. aceptó la existencia de la convención colectiva y su vigencia, explicando que en todos los casos cumplió

con la obligación a su cargo conforme a las normas de la convención, esto es, contratando a las personas necesarias y adecuadas para reemplazar las vacantes que ocasionó la finalización de la relación laboral y que la norma citada no implica, como parece entenderlo la parte actora, que la Compañía, al finalizar el contrato de un trabajador vinculado a término indefinido, se obligue a cubrir dicha vacante con un trabajador afiliado a la organización sindical, lo que supone un alcance injustificado y discriminatorio frente a los demás trabajadores de la empresa. Con base en lo anterior se opuso a las pretensiones de la demanda y como excepciones propuso cobro de lo no debido, pago, buena fe, compensación y prescripción.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 19 de septiembre de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, ABSOLVIÓ a SOLLA S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Conoce la Sala del asunto por **CONSULTA** concedida a favor de la parte demandante.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En esta instancia, una vez surtido el traslado respectivo, la apoderada de la parte demandante presentó alegatos de conclusión indicando que la empresa Solla S.A. incumplió la cláusula quinta, parágrafo primero, de la Convención Colectiva de Trabajo vigente (2019–2024), al no reemplazar a los

trabajadores desvinculados con contrato a término indefinido por personal interno vinculado a término fijo, beneficiario de dicha convención, sino con personal nuevo y externo, lo cual vulnera el derecho a la estabilidad laboral, el principio de negociación colectiva y el derecho de asociación sindical. Agrega que ese incumplimiento fue acreditado mediante pruebas documentales, testimonios y el interrogatorio de parte, y constituye una transgresión a normas convencionales que tienen fuerza vinculante y prevalencia constitucional.

Por su parte, el apoderado de SOLLA S.A. señala que la interpretación que propone la Organización Sindical es errónea, pues no puede obligarse a la empresa a contratar un nuevo trabajador cada vez que otro se retira, ya que las necesidades de personal varían dinámicamente. Además, si se requiere contratar, no puede imponerse que sea mediante contrato a término indefinido, pues ello vulneraría la libertad de empresa consagrada en el artículo 333 de la Constitución. Agrega que la norma convencional no exige que los reemplazos sean con afiliados al sindicato, lo cual implicaría discriminación frente a otros trabajadores y que la parte demandante no cumplió con la carga probatoria para demostrar el incumplimiento de la cláusula convencional.

C O N S I D E R A C I O N E S:

La consulta, como se sabe, es un grado jurisdiccional de conocimiento en el cual se revisa la legalidad del fallo proferido, conforme a las reglas previstas en el artículo 69 del Código

Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y su modificación a través de artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

En el presente caso se discute la aplicación de la cláusula quinta, parágrafo primero, de la Convención Colectiva 2019–2024 suscrita entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Solla – SINTRASOLLA y la empresa SOLLA S.A., en cuanto dispone: ***“Cuando se desvincule un trabajador con contrato a término indefinido, se reemplazará por otro que esté a término fijo”***.

A juicio de la organización sindical, es necesario que esa nueva vinculación se haga con personas que tengan contrato vigente con la empresa y sean beneficiarias de la convención, lo que no comparte la empresa en tanto considera que no resulta vinculante en cuanto que se trate de personas afiliadas al Sindicato, e incluso de la empresa misma.

Como punto de partida para resolver lo que se plantea, debe indicarse que la Sala comparte la decisión de la Jueza de primera instancia en el sentido de concluir que una vacante en la empresa generada por personal que hasta ese entonces estuvo vinculado con contrato a término indefinido, no necesariamente debe ser suplida con trabajadores afiliados a la organización sindical.

Esa restricción no la contempla la cláusula referida ni hace parte del campo de aplicación de la convención misma, la que en su parte inicial estableció que la norma allí contenida *“... se aplica a los trabajadores vinculados con Solla S.A. con contrato de trabajo, cuyo salario básico sea inferior a cuatro (4) salarios*

mínimos legales, siempre que hayan cumplido el período de prueba y no sean beneficiarios de pacto colectivo”.

Es decir, en caso de que se llegare a producir una vacante en virtud de la finalización del vínculo laboral con un trabajador que tenga contrato a término indefinido, puede suplirse con cualquier otro trabajador de la empresa, afiliado o no a la Organización Sindical, siempre que esté contratado bajo la modalidad del término fijo.

Ahora bien, al margen de lo anterior, es lo cierto en este caso que, como bien lo asentó la jueza de primer grado, no se demostró en el curso del debate procesal el supuesto de hecho en el cual el demandante funda sus pedimentos de acuerdo con los lineamientos normativos que en materia procesal gobiernan el debate probatorio, esto es, el artículo 167 del Código General del Proceso, según el cual, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”.*

Se afirma en el hecho tercero de la demanda que los siguientes trabajadores de la empresa tuvieron contrato de trabajo a término indefinido y fueron desvinculados en el periodo de vigencia de la convención, 2019 – 2024.

Nombre y apellido	Cédula	Tipo de contrato	Planta
Jairo Alberto Virgen	10192696	Indefinido	Bello-Ant.
Jairo Jaramillo Espinel	70506316	Indefinido	Bello-Ant.
Arley Loaiza Lizcano	93450439	Indefinido	Bello-Ant.
Jaime Holguín Álvarez	15.260.804	indefinido	Bello-Ant.
Carlos Mario Jaramillo	70.123.920	Indefinido	Bello-Ant.
Gustavo Pérez Gallo	8.157.428	Indefinido	Santa Rosa de Osos (Ant.)
Harol Rojas Martínez	1.070.960.462	Indefinido	Mosquera (Cund.)
Carlos González D.	19.426.955	Indefinido	Mosquera (Cund.)
Alfonso Piraquive	79.062.180	Indefinido	Mosquera (Cund.)
Pedro Antonio Morales	5.714.956	Indefinido	Girón (Sant.)

En esas condiciones, haciendo abstracción de cualquier interpretación de la cláusula convencional dubitada, se reitera, para la prosperidad de las pretensiones de la demanda era necesario que confluyan cuando menos las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas: i) que se haya generado una vacante en la empresa; ii) que esa desvinculación corresponda a un trabajador que hubiere estado contratado a término indefinido; y iii) que su reemplazo se haya producido con trabajadores externos, o con trabajadores internos pero no beneficiarios de la convención.

Desde el primer aspecto se aprecia la falencia probatoria de la parte demandante al no acreditar, como ha debido hacerlo, la existencia de las vacantes en la empresa por la desvinculación de los trabajadores previamente relacionados. Sin embargo, en gracia de discusión, esa circunstancia se puede entender superada con la respuesta de SOLLA S.A. cuando acepta la generación de esas vacantes salvo la del señor Harol Rojas Martínez, quien a la fecha de contestar la demanda mantenía vigente la relación laboral con la Compañía.

La información sobre ese caso puntual se acreditó en debida forma con la certificación expedida por la Jefe de Recursos Humanos de la empresa visible en la página 1 del archivo 21 del expediente virtual, en la que se registra la fecha de ingreso de ese trabajador, su salario y que actualmente “... *ocupa el cargo de MECÁNICO*”.

También se deja la salvedad para el caso del señor Gustavo Pérez Gallo en tanto su lugar de prestación del servicio ya no tiene operatividad en la compañía y por tanto no fue necesario su reemplazo, lo que fue explicado por la representante legal de la empresa en su interrogatorio de parte.

Pero ocurre que, en cuanto al segundo requisito, la pasividad probatoria de la Organización Sindical no puede entenderse suplida con elemento alguno, muy a pesar de la inconformidad que con ese aspecto del fallo de primera instancia se plantea en los alegatos de conclusión radicados ante este Tribunal.

Como bien lo concluyó la funcionaria de primer grado en su sentencia, no existe ningún documento en el expediente que dé cuenta del tipo de vinculación que tuvieron los otros trabajadores relacionados en el cuadro previo, a excepción de Pedro Antonio Morales como más adelante se verá. De hecho, ni siquiera hay información alguna en cuanto a la fecha en que se habría producido la desvinculación de cada uno de ellos.

Como documentales, la Organización Sindical aportó: *i)* el certificado de existencia y representación de la demandada; *ii)* copia del Convención Colectiva 2014 – 2019; *iii)* copia de la

convención colectiva 2019 – 2024 (ambas con la respectiva constancia de depósito); *iv*) dos escritos contentivos de peticiones a la empresa sobre información de algunos trabajadores y su reemplazo conforme a la convención colectiva; *v*) respuesta de la empresa fechada el 23 de marzo de 2021 planteando su interpretación sobre la convención y explicando que los trabajadores Jairo Alberto Virgen, Jairo Jaramillo Espinal y Arley Loaiza Lizcano no habían sido reemplazados; y *vi*) un listado para 2022 de trabajadores a nivel nacional convencionados y con contrato a término fijo.

Por su parte, la empresa aportó: *i*) el mencionado certificado del señor Harold Rojas Martínez; *ii*) una serie de contratos a término fijo con las personas que según la contestación a la demanda fueron las que entraron a reemplazar las vacantes descritas; *iii*) el texto de la convención 2019 – 2024; y *iv*) nuevamente las peticiones de la Organización Sindical y la respuesta brindada por la empresa.

Tampoco el interrogatorio de parte o los testimonios son prueba conducente para los efectos mencionados.

En el primer caso, según el interrogatorio a la representante legal de la empresa, aunque haya informado que en su mayoría los reemplazos se hicieron con personal externo, no se puede tener como confesado que las vacantes existentes eran por trabajadores con contrato a término indefinido, que es justamente lo que sirvió de sustento en primera instancia para negar lo pretendido

En cuanto a la prueba testimonial, se recibieron las declaraciones de Jaime Rendón Arias, Jorge Vargas, Diego Mauricio Noreña y Natalia Álvarez.

El primero, además de no ser conducente, se torna en una prueba impertinente ya que dijo no conocer a ninguno de los demandantes y mucho menos con qué persona fueron reemplazados, presentándose a la audiencia simplemente como testigo debido a su conocimiento de la convención y para explicar la interpretación personal de su contenido.

El segundo solamente dijo conocer a Pedro Antonio Morales por ser su compañero de trabajo en el Municipio de Girón – Santander y quien se retiró de la empresa con la calidad de pensionado, aunque no recuerda exactamente en qué fecha. También dijo que tenía contrato a término indefinido y que fue reemplazado por un trabajador de nombre Brayan según lo que le comentaron, pero “... *él estaba por el pacto colectivo y a término fijo*”, cosa que también sabe porque el propio compañero Pedro Antonio se lo dijo, aunque posteriormente señaló que era un empleado nuevo en la empresa.

En cuanto al tercero, su relato nada aporta al proceso, lo que también ocurre en términos generales con la última de las declarantes, quien simplemente indicó que las vacantes que se generan en la empresa se pueden suplir con personal interno o externo según la vacante misma, explicando por ejemplo en el caso de personal operativo, que su vinculación se produce con externos por ser el cargo más básico en la compañía y donde empiezan su proceso de formación y desarrollo.

Con base en el anterior recuento probatorio, se llega a la misma conclusión que la juzgadora de primer grado en cuanto a que no se acreditó un aspecto fundamental para lo que interesa al proceso, y es que aquellos trabajadores retirados hubieran tenido una vinculación a término indefinido.

Y en el caso particular del señor Pedro Antonio Morales, aun admitiendo que esa había sido su modalidad contractual, en ese caso no hay total claridad en cuanto a que el reemplazante, Brayan Alexis Prada Zambrano, fuera un empleado nuevo o externo y mucho menos que tuviera la calidad de beneficiario del pacto colectivo, por ende, no puede considerarse como un excluido para esa vacante.

En suma, dada la orfandad probatoria detallada, no puede concluirse que la empresa incumplió lo establecido convencionalmente.

En los anteriores términos se confirmará la sentencia de primera instancia.

Sin costas, en virtud del conocimiento del proceso vía grado jurisdiccional de Consulta.

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

R E S U E L V E:

CONFIRMA la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 19 de septiembre de 2023.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **773db673130fe4010e3b58ec49b798ac4ea9f255d862749e9e4eed7b18ecfcdb**

Documento generado en 03/09/2025 04:06:03 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>