



## **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05360-31-05-001-2021-00002-01 (O2-22-325)  
**Accionante:** LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO  
**Accionada:** CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A.  
**Procedencia:** JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ITAGÜÍ  
**Providencia:** SENTENCIA No. 055  
**Asunto:** REAJUSTE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En Medellín, a los dieciocho (18) días del mes de abril del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05360-31-05-001-2021-00002-01 (O2-22-325), instaurado por LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO en contra de CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO, respecto de la sentencia que puso término a la primera instancia, proferida el 15 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “...[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **1. ANTECEDENTES**

El señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., en punto a obtener el reintegro a un cargo igual o de superior

jerarquía al que ocupaba al momento de su despido, junto con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir desde que fue desvinculado y hasta tanto se verifique su reincorporación, junto con la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST. De manera subsidiaria, reclama, conforme con lo estipulado por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, el reajuste de la indemnización por despido sin justa causa que le fuera pagada y la indexación.

En respaldo de sus aspiraciones señala que, inició a prestar sus servicios a favor de la sociedad CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., en lo sucesivo, PRECOMPRIMIDOS, a partir del 13 de enero de 1997 y hasta el 30 de julio de 2020; vinculación que asegura tuvo su origen en un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de Operador de Moldeo y devengando como última remuneración mensual una suma igual a \$1.327.334.

Relata que, demandada manera unilateral y sin justa causa, dio por terminado el contrato de trabajo, con el reconocimiento y pago de la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la suma de \$21.286.505 por concepto de indemnización por despido injusto. Reprocha la cuantía de la indemnización que le fuera pagada, *“...toda vez, que debió liquidarse y pagarse conforme a la norma pluricitada -haciendo referencia al artículo 8 del Decreto 2351 de 1965-, es decir, 45 días de salario por el primero año y 30 días adicionales sobre los primeros 45 días por los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción”*; no sin antes destacar el reintegro contemplado en el precepto legal que alude *“...cuando el trabajador hubiere cumplido 10 años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa”*; apoyándose en la cláusula 6 del contrato de trabajo que dispuso *“[e]n caso de que por voluntad de “El Patrono”, sin justa causa, se dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, se pagara(sic) a “El Trabajador” las indemnizaciones previstas en el Artículo(sic) 8° del decreto(sic) 2351 de 1965”*; todo ello para concluir que, a su juicio, le asiste derecho a sus pedimentos.

### **1.1. Trámite de primera instancia**

La demanda se admitió el 24 de febrero de 2021 (doc.05, carp.01), y se notificó a la demandada PRECOMPRIMIDOS, el 1° de marzo de esa anualidad (doc.06, carp.01), la que se opuso de manera categórica a la prosperidad de las pretensiones instadas. Frente a la narración de los hechos de la demanda, aceptó como ciertos aquellos que hacen referencia a la existencia de la relación de trabajo, el cargo desempeñado y el salario devengado, así también, lo atinente a extremos temporales a los que se sujetó la prestación del servicio, la modalidad de terminación y la mención del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 en la cláusula sexta del contrato de trabajo suscrito; manifestando no ser ciertos o no constarle los restantes. En su defensa propuso las excepciones de fondo que denominó como inexistencia de la obligación,

falta de causa para pedir, buena fe de la demandada, compensación, prescripción, inexistencia del derecho pretendido en la demanda, cobro de lo no debido, ausencia de prueba, falta de individualización y segmentación clara, precisa y cierta de las pretensiones económicas del demandante que impiden condenar a la sociedad demandada y la genérica (docs.08, 09, 14 y 15, carp.01).

## **1.2. Decisión de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 15 de julio de 2022 (docs.24 y 25, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, con la que decidió absolver a la demandada de los pedimentos reclamados por el señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO, gravándolo en costas.

Para sustentar su decisión, recordó que el régimen indemnizatorio al que acude la parte actora como sustrato de sus pedimentos, fue modificada por las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, las que, si bien es cierto, contemplaron un régimen de transición, el mismo no le resultó aplicable al actor quien no acreditó el tiempo de servicios exigido por cada una de estas normativas. Así, concluyó que es la normativa vigente al momento de la extinción del vínculo, la llamada a regular la indemnización por despido sin justa causa, como así lo reconoció su empleador. De igual forma, sostuvo que conforme las previsiones del artículo 1618 del CC, *[c]onocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras*; y que al no demostrarse que con el trabajador se haya surtido una negociación expresa en materia de negociación, aduce que la intención de las partes fue someter la indemnización a las disposiciones legales que se encontraran vigentes al momento de la extinción del vínculo (minuto 46:07 a 59:32, doc.21, carp.01).

## **1.3. Recurso de Apelación**

El procurador judicial del señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia, para en su lugar, se accedan a las súplicas de la demanda.

Con tal propósito recordó que el contrato de trabajo que suscribieron las partes, es un acto de voluntades en sí mismo, y por tanto es fuente de obligaciones. Expone que, en el caso concreto, el trabajador y el empleador resolvieron, de forma libre, voluntaria y espontánea fijar la cuantía de la indemnización por despido sin justa causa reglada en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, la que resulta plenamente aplicable por ser más favorable al trabajador como lo admite el artículo 53 de la CP.

Para abundar en razones, acude a lo señalado por el artículo 16 del CST, para significar que *“...[c]uando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.”*; descartando además con ello, el tránsito legislativo en el que se basó la decisión fustigada para negar las súplicas de la demanda (minuto 59:34 a 01:09:55, doc.24, carp.01).

#### **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El recurso de apelación se admitió el 12 de septiembre de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 19 del mismo mes y año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El vocero judicial del libelista (doc.04, carp.02), presentó las alegaciones pertinentes insistiendo en la revocatoria de la decisión proferida por el *a quo*, para lo cual sostuvo que el contrato de trabajo es fuente de derecho vinculante para las partes firmantes. Recalcó que *“[e]n el clausulado contractual, las partes de forma libre y voluntaria pactaron la cláusula sexta, siendo esta más favorable para los intereses del trabajador, allí establecieron que, en caso de despido sin justa causa por parte del empleador, habrá lugar a la indemnización o reintegro establecido en el decreto(sic) 2351/1965, quiere decir lo anterior, que las partes acordaron libremente la tasación de una indemnización o la acción de reintegro, si fuere del caso”*; apoyándose para el efecto en el numeral 2 del artículo 16 del CST.

En consonancia con lo anterior, afirma que *“...la voluntad de las partes fue inequívoca en establecer un beneficio adicional para el trabajador frente a un despido injustificado, dado a que, el contrato laboral suscrito con el actor fue el día 13 de enero de 1997, es decir, 7 años después de la entrada en vigencia de la ley(sic) 50/90, adicional a ello, las partes nunca modificaron mediante otro si(sic) la cláusula sexta del contrato laboral aludido, por tanto el interés de las mismas era mantener la cláusula sexta vigente en el tiempo”*.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

## 2.1. Problema jurídico

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al demandante señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO, conforme con el contenido y alcance de lo pactado en la cláusula del contrato de trabajo suscrito con PRECOMPRIMIDOS S.A., le asiste derecho al reintegro reclamado junto con el pago de las acreencias laborales pretendidas, o de manera subsidiaria, a la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa que fuera pagada por la accionada, con arreglo a lo dispuesto en el Decreto 2351 de 1965.

## 2.2. Sentido del Fallo

La Sala revocará parcialmente la decisión de primer grado, en tanto absolvió a la convidada a juicio de la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, considerando que conforme con los preceptos contenidos en los artículos 1<sup>1</sup>, 16<sup>2</sup>, 18<sup>3</sup>, 43<sup>4</sup> y 55<sup>5</sup> del CST y 1602<sup>6</sup> a 1603<sup>7</sup> del CC, el régimen indemnizatorio pactado en el contrato de trabajo suscrito por las partes reviste de validez, en la medida en que lo estipulado en tal sentido connota: **i. un objeto y causa lícitos; ii. que no se atenta contra las buenas costumbres; iii. no se lesionan la CP ni la ley, y; iv. no se desconocen derechos mínimos consagrados en la legislación del trabajo;** y siendo ello así, los contratantes deben honrar las obligaciones allí contenidas.

## 2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de

<sup>1</sup> CST, artículo 10. **Objeto.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

<sup>2</sup> CST, artículo 16. **Efecto.** 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores. 2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el (empleador), se pagará la más favorable al trabajador.

<sup>3</sup> CST, artículo 18. **Norma general de interpretación.** Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 10.

<sup>4</sup> CST, artículo 43. **Clausulas ineficaces.** En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

<sup>5</sup> CST, artículo 55. **Ejecución de buena fe.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

<sup>6</sup> CC, artículo 1602. **Los contratos son ley para las partes.** Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

<sup>7</sup> CC, artículo 1603. **Ejecución de buena fe.** Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley pertenecen a ella.

los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que el señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO prestó sus servicios a favor de la sociedad PRECOMPRIMIDOS, a través de un contrato de trabajo a término indefinido vigente entre el 11 de enero de 1997 y el 30 de julio de 2020 (págs.28 a 86, doc.01 carp.01; págs.51 a 57, doc.08, carp.01; págs.52 a 59, doc.09, carp.01 ); que la relación de trabajo fue terminada de manera unilateral y sin justa causa por el dador de empleo, a partir del 30 de julio de 2020 (pág.59, doc.08, carp.01; pág.61, doc.09, carp.01); y que la convalidada a juicio reconoció y pagó al pretensor la liquidación definitiva de prestaciones sociales junto con la suma indemnizatoria de \$21.286.505 (pág.57, doc.08, carp.01; pág.59, doc.09, carp.01; pág.64, doc.14, carp.01).

Adicionalmente no se cuestionó que, en el contrato de trabajo celebrado entre las partes, se hizo referencia al contenido del artículo 8° del Decreto 2351 de 1965 como régimen indemnizatorio en caso de presentarse un despido sin justa causa (págs.29 y 30, doc.01, carp.01; págs.61 a 62, doc.14, carp.01), y que, el último salario devengado por el accionante ascendió a la suma de \$1.327.334, tal y como fuera asentido por la accionada al dar respuesta al hecho tercero del escrito inaugural.

Siendo ello así, memora la Sala que, para la parte actora, debe aplicarse sin mayores miramientos la tabla indemnizatoria consagrada en el contrato de trabajo, al ser este instrumento vinculante para los contratantes. *A contrario sensu*, la parte accionada refuta la tesis del escrito inaugural asegurando que “...las pretensiones incovadas(sic) por el señor Luis Fernando Orrego Arango, a través(sic) de la presente controversia judicial ser(sic) circunscriben en la interpretación errada y la indebida aplicación de la norma en el tiempo, para determinar el procedimiento, el calculo(sic) y los derechos que le corresponden con motivo de la indemnización causada por la finalización del vinculo(sic) laboral sin justa causa...”, a la par de sostener que la “...aplicación de normas laborales que bajo el transito(sic) normativo no

*tienen una injerencia y aplicación para su caso particular y concreto, desconociendo además que las normas son de orden público y producen efectos genales(sic) inmediato(sic) ( Art. 16 del Código Sustantivo del Trabajo ), razón por la cual, no existe fundamento legal alguno para determinar y establecer que la indemnización causada por la finalización de su Contrato Individual de Trabajo deba ser reconocida por la sociedad bajo los presupuestos consagrados en el Decreto 2351 de 1956(sic), y mas aún, pretender la acción de reintegro laboral, cuando claramente no ha cumplido con ninguno de los presupuestos facticos para su exigibilidad, solo basta con acreditar la fecha de inicio del Contrato Individual de Trabajo – Trece (13) de enero de 1997”;* concluyendo que conforme con la fecha de inicio de la relación de trabajo y disposiciones legales modificatorias de la cuantía y fórmulas de calcular la indemnización por despido sin justa causa, al actor le es aplicable solo lo preceptuado por el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

Puestas así las cosas, lo primero que relieves la Sala para resolver el escollo que plantea el asunto litigioso, es que el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad supone que las partes intervinientes en una relación de trabajo pueden definir espontáneamente la forma en que se desarrollará el vínculo contractual, conforme las regulaciones contenidas en el CST, como lo es por ejemplo la forma y cuantía de la remuneración, la modalidad de duración del vínculo contractual y el régimen indemnizatorio; aclarando la Sala desde ahora, que el ejercicio de la libertad contractual reviste de validez y es oponible a terceros siempre y cuando su objeto y causa sean lícitos, no atenten contra las buenas costumbres, no se lesionen la CP o la ley, y no se desconozcan derechos mínimos consagrados, como lo es por ejemplo, el principio fundamental de la estabilidad en el empleo<sup>8</sup>.

Cumplidos los anteriores presupuestos, las partes contratantes, valga decir, empleador y trabajador, están obligadas a ejecutar de buena fe el contrato y cumplir las obligaciones que de allí dimanen, tal y como lo establece el artículo 55 del CST. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencias SL 965 de 2021, SL 2112 de 2022 y SL461 de 2023, frente a la validez de los pactos celebrados, ora de manera individual, ora de manera colectiva, aquilató:

*Para poner en contexto las acusaciones se ha de señalar que, la corporación tiene sentado el criterio referido a que: i) **son válidos todos aquellos acuerdos, se comprende individuales o colectivos, entre trabajadores y empleadores, que se profieran con observancia de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables; ii) por consiguiente, lo pactado es ley para las partes e impone la obligación de ejecutarlo de buena fe; iii) sin embargo, debido a que, «el orden público laboral limita la voluntad de [estas]», debe entenderse que ese respeto, se pregona, «[...] única y***

---

<sup>8</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL3820 de 2020. “[E]n ejercicio de la autonomía de la voluntad, las partes tienen total libertad de comprometerse con lo que a bien estimen, desde luego, como lo ha sostenido la Sala, siempre que su objeto y causa sean lícitos, que no atente contra las buenas costumbres, que no se desconozcan derechos mínimos de los trabajadores o, en general, que no se produzca lesión a la Constitución o la ley”.

***exclusivamente cuando se realicen conforme a la ley laboral, toda vez que no siempre las partes pueden decidir libremente***” -Negritas intencionales de la Sala-

Por ello, es de subrayar, que al momento que se examinen los acuerdos celebrados entre el trabajador y el empleador, precisamente en el ejercicio de la libertad contractual enunciado, se muestra inexcusable verificar a la luz de las medidas o disposiciones tuitivas propias del derecho social, que en efecto estas manifestaciones de voluntad no desconozcan las garantías fundamentales irrenunciables y connaturales a la actividad humana subordinada.

Decantado lo anterior, en primer término se verifica en el plenario (págs.29 y 30, doc.01, carp.01; págs.61 a 62, doc.14, carp.01), que entre el actor y la sociedad PRECOMPRIMIDOS, a partir del 11 de enero de 1997 celebraron un contrato de trabajo a término indefinido, el que en su cláusula sexta estipuló que **“[e]n caso de que por voluntad de “El Patrono”, sin justa causa, se dé por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, se pagará a “El Trabajador” las indemnizaciones previstas en el artículo 8° del Decreto 2351 de 1965”.** -

Negritas Intencionales de la Sala-

Asimismo, se recibieron los interrogatorios de parte del señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO y del representante legal de la sociedad accionada. De esta manera, el deprecante al momento de rendir su declaración afirmó que ingresó a laborar al servicio de la accionada a partir del año 1992, inicialmente como temporal y por el lapso de 5 años, para posteriormente vincularse de manera directa a partir del año 1997. Que el cargo que desempeñó a su ingreso lo fue el de operario de corte en el área de bodega, el cual mantuvo hasta el año 2020 cuando fue terminado el vínculo contractual, le pagaron todas las prestaciones. Refirió que a su entender la indemnización que solicita tiene su origen en la norma que está plasmada en el contrato de trabajo.

En lo que respecta al finiquito del vínculo, alude que fue la señora Marta Montoya quién le informó que habían decidido dar por terminado su contrato, sin embargo, se negó a firmar la liquidación definitiva de prestaciones sociales pues tenía dudas y quiso recibir asesoría antes de aceptar la misma. Recuerda que en el año 1997, luego de leer el contrato de trabajo que le presentó la señora Marta Montoya, hizo algunas preguntas, que no precisa y procedió a su firma.

El representante legal de la convalidada a juicio aclaró que, no hacía parte de la organización para la época de vinculación del accionante, por lo que no estuvo presente a la fecha de celebración del contrato de trabajo; aceptando que una vez verificados los documentos referidos a los antecedentes laborales del actor, encontró que aquel se había desempeñado



en diferentes posiciones dentro de la empresa que representa, y por ese motivo se le contrató de manera directa. Explica que momentos previos a la audiencia, revisó el contrato de trabajo del pretensor, puntualizando que el mismo se firmó con base en la legislación del momento, y es por ello que, particularmente para la liquidación se dio aplicación a las disposiciones actualmente vigentes, no solo para el caso del demandante sino para la totalidad de sus trabajadores. Afirmó desconocer las razones del pacto indemnizatorio contenido en la cláusula sexta del contrato de trabajo del suplicante ni las consecuencias jurídicas que de allí se derivan, limitándose a indicar que, de acuerdo con la asesoría en derecho que recibe la empresa, la norma a la que se hace mención en dicho clausulado fue modificado por una norma posterior a la firma del contrato, y, por tanto, no se encuentra vigente el texto contractual.

Revisados entonces los medios de convicción acopiados al plenario dentro de las materias delimitadas por el recurrente en el recurso de alzada y por el juzgador en la decisión fustigada, cumple señalar por esta Sala de Decisión, que la sentencia adoptada por el *a quo*, en efecto adolece de los yerros jurídicos que le son enrostrados por el impulsor y en derredor a la aplicación del Decreto 2351 de 1965. Nótese que, contrario a lo razonado en la decisión de primer grado, en torno de la interpretación del texto literal de las estipulaciones del contrato de trabajo antes descritas, la intención de las partes en lo que al régimen indemnizatorio respecta, fue sujetarse con plenitud a la tabla indemnizatoria recogida en aquel precepto legal<sup>9</sup>, y por ende, mejorar la cuantía de la indemnización de orden legal que imperaba en esa calenda - artículo 6, Ley 50 de 1990-, ya que, no de otra manera se explica la inclusión explícita y expresa de una normativa que para la época -17 de enero de 1997- no se encontraba en vigor; aspecto éste que termina por descartar liminarmente la tesis de la defensa, al pretender supeditar la aplicación del clausulado mientras la norma allí mencionada permaneciera vigente, en tanto desde antes del inicio de la relación contractual había sido derogada.

<sup>9</sup> **Decreto 2351 de 1965, artículo 8o. 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 servicios 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; y d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días 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 y 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 a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización. 6. En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%). 7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida. 8. No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en decisión SL1149 de 2022, al momento de estudiar la interpretación de una cláusula convencional que acudía a un precepto legal que no se encontraba vigente, aquilató:

*Entonces, contrario a lo aducido por el Tribunal y alegado por la opositora, **el hecho de que en la citada cláusula no se hiciera alusión alguna sobre la vigencia de la norma legal de referencia, en manera alguna podía conducir a concluir que la misma estuviera atada a la derogatoria, subrogatoria o demás situaciones que afectan la vigencia de la ley en el tiempo**, en este caso, de la citada Ley 4a de 1976, por ser claro que, incorporada la norma legal al texto convencional, ésta queda sujeta, no a las accidentalidades que afectan su lugar de origen, que no es más que un marco de referencia, se repite, sino a las propias de la vigencia de las preceptivas convencionales, pues deja de ser norma legal para los convencionistas, para convertirse en norma convencional propia de sus relaciones contractuales de trabajo. Este es el cabal entendimiento que debe darse a la vigencia de la norma convencional cuando su contenido tiene venero o fuente en una norma legal, como ocurre en este caso”* -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

La anterior conclusión es consistente incluso, con el principio de interpretación normativa del efecto útil de los preceptos, “...según el cual **debe considerarse, de entre varias interpretaciones de una disposición normativa, aquella que permita consecuencias jurídicas sobre la que no las prevea, o sobre la que prevea consecuencias superfluas o innecesarias**<sup>10</sup>”; y siendo ello es así, es dable afirmar, que fue intención de las partes mantener los efectos, o si se quiere, sujetarse al tenor del ya derogado Decreto 2351 de 1965, tanto más cuanto que, comprender el asunto de otra manera, comportaría desconocer de forma injustificada el principio general de primacía de la realidad sobre las formas. Adicional a ello, la Sala observa que el acuerdo de voluntades respetó los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador y no generó ninguna violación a los mandatos legales o constitucionales propios del derecho social.

Por lo expuesto, se reconocerá al actor la indemnización por despido injusto, en los términos de literal D del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, al haber prestado el demandante sus servicios a favor de la enjuiciada por más de 10 años, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido entre su vinculación el 13 de enero de 1997 y su despido el 30 de julio de 2020. Ahora, como no fue controvertido por las partes que el último salario mensual devengado lo fuera de \$1.327.334, que equivale a \$44.244,43 diarios, será el valor por considerar para tasar dicha indemnización.

De este modo, se establece que, de conformidad al tiempo reseñado, el actor tiene derecho a que se le reconozcan 718,9 días, los que multiplicados por \$44.244,43 diarios arrojan un guarismo por pagar de \$31.807.347,09 a título de indemnización por despido injusto; no

<sup>10</sup> Corte Constitucional, sentencia C-569 de 2004.

obstante, cómo en época pretérita la demandada le reconoció al actor la suma de \$21.286.505 por este mismo concepto (pág.31, doc.01, carp.01; pág.57, doc.08, carp.01; pág.59, doc.09, carp.01; pág.64, docs.12 y 14, carp.01), la convidada a juicio deberá reconocer y pagar, a título de diferencia, el valor de \$10.520.842, el que deberá ser indexado al momento de su pago por resultar impactado por el fenómeno económico de la pérdida del valor adquisitivo de la moneda.

Finalmente, no hay lugar a disponer el reintegro deprecado, en la medida en que, los contratantes, tal y como se edujo con suficiencia, solo acudieron al Decreto 2351 de 1965 para efectos de la tasación de las sumas indemnizatorias, no así la ineficacia de la terminación de la relación de trabajo. Por lo que no existiendo la disposición legal que regule los efectos pretendidos, deberá impartirse la confirmación de la absolución determinada por la *a quo*, pero por los motivos expuestos en esta decisión.

### 3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO alcanzó prosperidad, no se impondrán costas en esta instancia. Las de primera estarán a cargo de la CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., y a favor de la parte demandante, al ser vencida en juicio. Tásense.

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

### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** REVOCAR parcialmente la sentencia proferida el 15 de julio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO, en contra de la sociedad CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., y en su lugar, CONDENAR a la sociedad CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., a reconocer y pagar de manera indexada a favor del demandante señor LUIS FERNANDO ORREGO ARANGO la suma de \$10.520.842 por concepto de la diferencia en la indemnización por despido sin justa causa, como se dejó dicho en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia objeto de alzada, pero por las razones expuestas en la parte motiva.


**CUARTO:** SIN COSTAS en esta instancia. Las de primera estarán a cargo de la sociedad CONSTRUCTORA PRECOMPRIMIDOS S.A., y a favor de la parte demandante, al ser vencida en juicio. Tásense

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogándose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

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

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

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Ponente

  
CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
Magistrado

  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

**CONSTANCIA SECRETARIAL**

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

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario



ANEXO - LIQUIDACIÓN

FECHA INICIAL	13/01/1997	FECHA FINAL	30/07/2020	TOTAL DÍAS	8447
TIEMPO DE SERVICIOS	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	DIAS LABORADOS	DIAS A RECONOCER	ACUMULADO
1 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	45	\$ 1.991.001,00
2 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
3 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
4 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
5 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
6 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
7 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
8 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
9 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
10 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
11 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
12 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
13 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
14 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
15 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
16 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
17 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
18 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
19 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
20 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
21 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
22 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
23 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	360	30	\$ 1.327.334,00
24 año	\$ 1.327.334,00	\$ 44.244,47	167	13,9	\$ 614.998,09
TOTAL INDEMNIZACIÓN					\$ 31.807.347,09
INDEMNIZACIÓN RECONOCIDA					\$ 21.286.505,00
TOTAL DIFERENCIAS					\$ 10.520.842,09