

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

| CONSULTA - SENTENCIA | |
|----------------------|---|
| DEMANDANTE | JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO |
| DEMANDADOS | PROCESADORA DE LECHE S.A. – PROLECHE S.A. |
| RADICADO | 05001-31-05-005-2021-00196-01 |
| MAGISTRADA PONENTE | MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO |
| TEMA | Indemnización convencional por despido injusto. |
| DECISIÓN | Confirma |

Medellín, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral de Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO** contra la sociedad **PROCESADORA DE LECHE S.A. – PROLECHE S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 043**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, contra la sentencia totalmente absolutoria proferida por el Juzgado

Quinto Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 26 de septiembre de 2023, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el señor JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO laboró al servicio de la sociedad PROCESADORA DE LECHE S.A. – PROLECHE S.A., entre el 4 de marzo de 1996 y el 3 de marzo de 2017, cuando la empresa decidió no prorrogar el contrato laboral.

También relata la activa que el 14 de agosto de 2015, se suscribió entre la accionada y las Organizaciones Sindicales “SINTRAINDULECHE” y “SINTRAIMAGRA” una Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016, estableciéndose allí un Capítulo VI denominado ESTABILIDAD, que a su vez consagra una formula indemnizatoria, que debe aplicarse en aquellos eventos donde se de una terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Que mediante comunicado del 3 de marzo de 2017, la accionada le notificó al actor, la reiteración de no prórroga del contrato de trabajo, y tiempo después le fueron pagadas las acreencias laborales adeudadas, a excepción de la indemnización establecida en el acuerdo transaccional, a sabiendas que PROLECHE S.A., tenía concertado el reconocimiento de la misma tanto en el Pacto Colectivo como en la Convención Colectiva de Trabajo.

Finalmente relata la activa que, ante el no reconocimiento de esta indemnización, el actor elevó derecho de petición el día 28 de febrero de 2019, pues dicha bonificación convencional ha venido siendo reconocida judicialmente a varios trabajadores de PROLECHE S.A.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a lo siguiente:

- 1.1. DECLARAR que mi demandante tiene derecho al pago de la BONIFICACION CONVENCIONAL, establecida en la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2014 - 2016, suscrito el 14 de agosto de 2015 con constancia de depósito del 28 de agosto de 2015.
- 1.2. Que como consecuencia de la anterior declaración se debe CONDENAR a la empresa accionada al pago de la BONIFICACION CONVENCIONAL, debidamente indexada de acuerdo con la variación del Índice de precios al consumidor que se cause desde la fecha del despido hasta el momento del pago.
- 1.3. Costas del proceso y agencias en derecho debidamente indexadas.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la accionada PROCESADORA DE LECHE S.A. – PROLECHE S.A., a través de su apoderado judicial, dio respuesta oportuna a la demanda según consta a folios 2 al 38 del archivo PDF 006, admitiendo como ciertos los hechos relativos a la existencia de una relación laboral, regida por un contrato de trabajo a término fijo, sus extremos temporales, el salario devengado, advirtiendo que dicho contrato finalizó por causa legal, que lo fue la EXPIRACIÓN DEL PLAZO, no prorroga que le fue preavisada con la debida antelación al demandante, quien intento hacerse pasar como un trabajador aforado, pero tal pretensión no fue acogida en el escenario judicial, donde se concluyó, la no configuración de un despido, sino una terminación por una causa legal, estableciéndose además que el fuero sindical no desnaturaliza el contrato de trabajo a término fijo.

En relación a la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016, expuso la réplica, que en dicho compendio se consagró una tabla de indemnización por despido unilateral sin justa causa que buscaba superar, en algunos de sus numerales, las indemnizaciones contempladas en el C.S.T., sin embargo, la misma solo operaba en presencia de un DESPIDO SIN JUSTA CAUSA, que no fue la causal por la cual finalizó la relación laboral con el actor, advirtiendo igualmente que la referida convención no se encuentra vigente, puesto que fue sustituida por un Laudo Arbitral de fecha 6 de marzo de 2018, que resolvió el

diferendo colectivo entre los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA, mismo que tampoco le resulta aplicable al demandante por cuanto la terminación del contrato de trabajo aconteció en el mes de mayo de 2016. Se opuso a la prosperidad de lo pedido; y propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR EL PAGO DE INDEMNIZACIÓN; EFICACIA O VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; PRESCRIPCIÓN, y BUENA FE”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento, celebrada el 8 de febrero de 2023, el Juez de conocimiento, DECLARÓ que el señor JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO en calidad de afiliado al sindicato SINTRAIMAGRA, NO tiene derecho a la indemnización convencional por despido sin justa causa, consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2016, suscrita por SINTRAIMAGRA y la empresa PROLECHE S.A.

DECLARÓ la PROSPERIDAD de las excepciones de FALTA DE CAUSA PARA DEMANDAR EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, EFICACIA O VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO e INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuestas por el apoderado de PROLECHE S.A. absolviendo a esta ultima de todas las pretensiones condenatorias formuladas en su contra por el señor JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO, a quien le impuso las costas del proceso en la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de \$1.160.000 equivalente a 1 SMLMV.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que de la prueba aportada por las partes, puede colegirse que la relación laboral que las unió, finalizó por la expiración del plazo fijo pactado, decisión que fue debidamente preavisada, y dado que esta misma situación fue admitida desde los hechos de la demanda, y también fue confesada por el demandante en su interrogatorio de parte, no hay lugar a la indemnización convencional reclamada, pues para su prosperidad era indispensable la configuración de un despido

injusto, y como este nunca aconteció, debe declararse probada la excepción de inexistencia de la obligación, siendo este el único tema objeto de discusión sobre el cual se fijó el litigio.

VI. – Grado jurisdiccional de consulta

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue totalmente adversa a los intereses del demandante JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Alegatos de conclusión

Encontrándose en la oportunidad procesal correspondiente, la apoderada sustituta del demandante, presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, insistiendo en la indemnización convencional deprecada, pues considera que el tiempo laborado por el actor al servicio de la demandada (21 años continuos e ininterrumpidos), y haber pertenecido durante toda la relación laboral a los beneficios legales y extralegales, le corresponde una bonificación por terminación unilateral de contrato, de 86 días por el primer año de servicio y 45 días, por cada uno de los años subsiguientes y por fracción, tal y como le fue reconocido a otro trabajador de la misma empresa en sentencia proferida por el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE CERETE – CORDOBA (archivo adjunto), donde se accedió al pago de la indemnización por despido injusto, motivos por los cuales solicita se revoque la sentencia de primer grado.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver de fondo, previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor del demandante, el problema jurídico que debe resolver la Sala, consiste en determinar: (i) si al señor JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO le asiste o no derecho a la indemnización convencional por despido injusto establecida en la Convención Colectiva de Trabajo 2014 – 2016 suscrita entre la sociedad PROCESADORA DE LECHE S.A. – PROLECHE S.A., y las Organizaciones Sindicales denominadas “SINTRAINDULECHE” y “SINTRAIMAGRA”.

Contrato de trabajo – modalidades según su duración.

Frente a este panorama debe recordarse que el empleador es libre de escoger la modalidad contractual acorde a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, y si bien es cierto el contrato de trabajo a término indefinido es la regla general en este tipo de vinculaciones, el contrato a término fijo también goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, así lo dispone el art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual enlista las modalidades del contrato de trabajo según su duración, veamos:

“ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

Es por ello que la jurisprudencia del órgano de cierre siempre se ha orientado a determinar que el contrato de trabajo a TÉRMINO FIJO constituye una de esas modalidades legales de vinculación que no ha perdido legitimidad y puede ser utilizada libremente por las partes dentro de los precisos límites

normativos, de modo que si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso con treinta (30) días de antelación al plazo pactado, tal postura puede observarse en la sentencia CSJ SL3535-2015.

La misma Corte ha expuesto que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia ni cambia a la modalidad de indefinido por el hecho de que se prorrogue varias veces (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 5 may. 2006, rad. 27034); y que su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no se equipara al despido sin justa causa, en cuanto esa causal constituye un modo legal de terminación con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del CST. (CSJ SL, 25 sep. 2003, rad. 20776, CSJ SL, 10 may. 2005, rad. 24636, CSJ SL, 27, abr. 2010, rad. 38190, CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 37502).

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(...).

CASO CONCRETO

Resalta la Sala que en el sub examine no se presenta controversia alguna entre las partes, acerca de la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, cuyos extremos iniciales estuvieron comprendidos entre el 4 de marzo de 1996 y el 3 de septiembre de

1996, y que en virtud de sus prorrogas se extendió en el tiempo hasta el 3 de marzo de 2017, cuando el empleador decidió terminar de manera unilateral la relación laboral con el trabajador JOSÉ GILDARDO MARÍN ARANGO, aduciendo como justa causa el vencimiento del plazo fijo pactado, según consta en la carta de terminación de fecha 3 de marzo de 2017, visible a folios 95 del archivo PDF 003, veamos:



Bogotá, 03 de Marzo de 2017

Señor
JOSE GILDARDO MARIN ARANGO

ASUNTO: REITERACIÓN DE NO PRORROGA DE CONTRATO DE TRABAJO

Tal y como se lo informamos en el comunicado de fecha 26 de Enero de 2017, el contrato de trabajo que tiene suscrito con la empresa no será prorrogado por una nueva anualidad y por ende se entenderá terminado al vencimiento del plazo fijo pactado, es decir, el día de hoy **3 de marzo de 2017**.

Oportunamente le será entregada la liquidación definitiva de prestaciones sociales a que tenga derecho.

Le agradecemos los servicios prestados y le deseamos éxitos en sus actividades futuras.

Atentamente,

FERNANDO MENDEZ CUY
Jefe de Administración de Personal
PROLECHE S.A.

Estando claro lo anterior, pasará la Sala a verificar si la causal de terminación aducida por el empleador, se encuentra o no configurada en el presente asunto, pues en caso de no estarlo, habría lugar a la indemnización convencional por despido injusto que reclama el actor con fundamento en el numeral 6.3 del Capítulo VI de la Convención Colectiva de Trabajo 2014 -2016 suscrita entre PROLECHE S.A., y las Organizaciones Sindicales "SINTRAINDULECHE" y "SINTRAIMAGRA, visible a folios 42 al 93 del archivo PDF 003, así:

"Cuando la Empresa dé por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa comprobada, indemnizará al trabajador despedido de acuerdo con la tabla siguiente:

Si el trabajador hubiere pasado el período de prueba y tuviere menos de seis (3) meses de servicio continuo, la Empresa indemnizará con cuarenta y seis (46) días de salario.

Si el trabajador tuviere más de seis (3) meses de servicio continuo y menos de tres (3) años de servicio, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de setenta y seis (76) días por el primer año de servicio; veinticinco (25) días más por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviere más de tres (3) años de servicio continuo y menos de cinco (5) años de servicio, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de setenta y seis (76) días por el primer año de servicio y veintiséis (26) días más por cada uno de los años de servicios subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviere más de cinco (5) años de servicio continuo y menos de ocho (8) años de servicio, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de setenta y nueve (79) días por el primer año de servicio y treinta y un (31) días más por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviere más de ocho (8) años de servicio continuo y menos de diez (10) años de servicio, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de ochenta (80) días por el primer año de servicio y treinta y tres (33) días más por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Si el trabajador tuviere más de diez (10) años de servicio continuo y menos de quince (15) años de servicio, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de ochenta y dos (82) días por el primer año de servicio y cuarenta y tres (43) días más por cada uno de los años de servicio subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

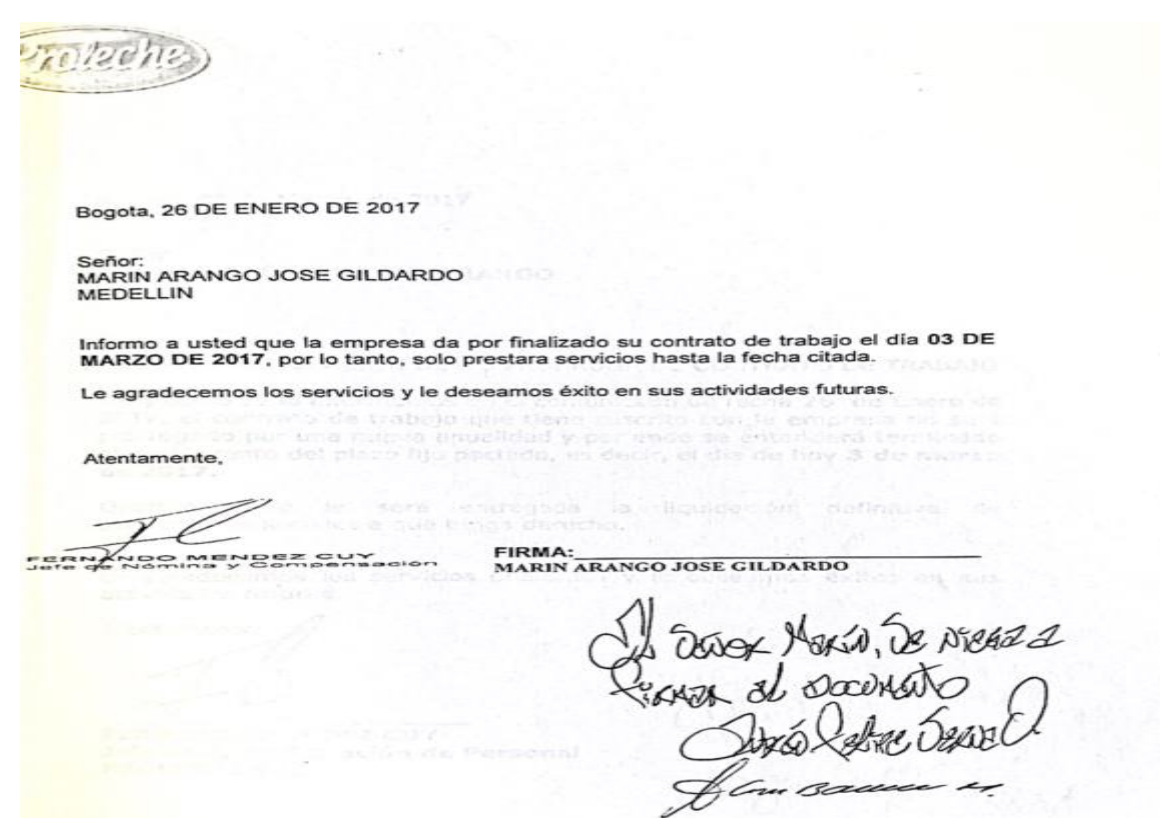
Si el trabajador tuviere quince (15) años o más de servicio continuo, la Empresa le pagará una indemnización equivalente al salario de ochenta y seis (86) días por el primer año de servicio y cuarenta y cinco (45) días más por cada uno de los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción.”

Y para ello debe tenerse muy presente los extremos iniciales del contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses suscrito entre las partes, y las prórrogas que se dieron en el tiempo, las tres primeras por el término inicialmente pactado, y las subsiguientes por un año, así:

| INICIO | TERMINACIÓN | PRORROGAS |
|------------------|------------------|-----------------------------|
| 4/03/1996 | 3/09/1996 | CONTRATO INICIAL |
| 4/09/1996 | 3/03/1996 | 1 prórroga (6 meses) |
| 4/03/1996 | 3/09/1996 | 2 prórroga (6 meses) |
| 4/09/1996 | 3/03/1997 | 3 prórroga (6 meses) |
| 4/03/1997 | 3/03/1998 | 4 prórroga |
| 4/03/1998 | 3/03/1999 | 5 prórroga |
| 4/03/1999 | 3/03/2000 | 6 prórroga |
| 4/03/2000 | 3/03/2001 | 7 prórroga |
| 4/03/2001 | 3/03/2002 | 8 prórroga |
| 4/03/2002 | 3/03/2003 | 9 prórroga |
| 4/03/2003 | 3/03/2004 | 10 prórroga |

| | | |
|-----------|-----------|-------------|
| 4/03/2004 | 3/03/2005 | 11 prorroga |
| 4/03/2005 | 3/03/2006 | 12 prorroga |
| 4/03/2006 | 3/03/2007 | 13 prorroga |
| 4/03/2007 | 3/03/2008 | 14 prorroga |
| 4/03/2008 | 3/03/2009 | 15 prorroga |
| 4/03/2009 | 3/03/2010 | 16 prorroga |
| 4/03/2010 | 3/03/2011 | 17 prorroga |
| 4/03/2011 | 3/03/2012 | 18 prorroga |
| 4/03/2012 | 3/03/2013 | 19 prorroga |
| 4/03/2013 | 3/03/2014 | 20 prorroga |
| 4/03/2014 | 3/03/2015 | 21 prorroga |
| 4/03/2015 | 3/03/2016 | 22 prorroga |
| 4/03/2016 | 3/03/2017 | 23 prorroga |

Significa lo anterior, que a partir del 4 de marzo de 1997, el contrato de trabajo a término fijo suscrito con el señor MARÍN ARANGO, empezó a prorrogarse por periodos iguales y consecutivos de un (1) año, y antes que venciere una de sus prorrogas, concretamente la prorroga N° 23, el empleador PROLECHE S.A., le preaviso al demandante la no prórroga del contrato de trabajo, hecho ocurrido el día 26 de enero de 2017 (folios 64 del archivo PDF 006), es decir, se le notificó al actor la intención del empleador de no renovar del vínculo laboral, con más de treinta (30) días de antelación, según consta en el documento obrante a folios 64 del archivo PDF 006, veamos:



Así las cosas, al estar probado que la vinculación laboral del actor finalizó por la causal establecida en el literal c) del numeral 1° del art. 61 del Código Sustantivo de Trabajo “*Por expiración del plazo fijo pactado*”, y que la accionada dio un correcto manejo a las prórrogas del contrato de trabajo, y efectuó un preaviso oportuno de terminación, mismo que fue aceptado por el propio demandante durante el interrogatorio de parte practicado, debe concluirse necesariamente que en el *sub lite* no se presentó un despido unilateral e injusto, que sería el requisito *Sine Qua Non* para que opere la indemnización convencional reclamada, consistente en 86 días de salario por el primer año de servicio y 45 días más por cada uno de los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción.

Cabe advertir que lo manifestado por la recurrente respecto a la sentencia proferida por el Juzgado 2° Laboral de Circuito de Cereté Córdoba, del 28 de marzo de 2019, de la cual anexó el acta de la audiencia de trámite y juzgamiento, observa la Colegiatura que se accedió en ese asunto, según dicha acta, a una indemnización convencional por haberse demostrado en ese trámite un despido injusto, lo cual no ocurrió en el presente caso, como se explicó en precedencia.

Y dado que la sentencia de primer grado que se conoce en consulta, arribó a esta misma conclusión fáctica y jurídica, la misma será confirmada en su integridad por encontrarse ajustada a derecho, y a la realidad probatoria vertida en la litis.

Sin costas en esta instancia, al ser la consulta un trámite oficioso.

VIII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta proferida por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, de fecha 8 de febrero de 2023, según lo expuesto en precedencia.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

TERCERO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: SE ORDENA la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA