El siguiente es el documento presentado por la Magistrada Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

**Providencia**: Sentencia de Segunda Instancia

**Radicación No**:66001-31-05-003-2015-00292-01

**Proceso**:Ordinario Laboral.

**Demandante**: Julio Hernán Quintero Giraldo

**Demandado:** Coats Cadena Andina S.A.

**Juzgado de origen**: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

**Tema a tratar: DESPIDO INJUSTO – REINTEGRO NO PREVISTO NI LEGAL NI CONVENCIONALMENTE -** Independientemente de la causa invocada por la empresa y el procedimiento utilizado para dar por terminado el contrato, advierte la Sala que conforme a la ley y mucho menos con base en el acuerdo convencional el actor tiene derecho a ser reintegrado al cargo que desempeñaba al momento del finiquito de su relación laboral, ni a uno de similares o de mejores características.

En primer lugar, porque no se alegó en este proceso ninguna de las situaciones para ubicarlo en los casos de fuero actualmente vigentes (sindical, maternidad o estabilidad laboral reforzada) y tampoco le es aplicable el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, porque al 1° de enero de 1991 no contaba con más de 10 años de servicios continuos a la sociedad demandada.

En síntesis, la acción de reintegro laboral según la ley, solo es procedente en casos especiales como son la estabilidad laboral reforzada, el fuero sindical y el de maternidad y al no estar consagrada en la Convención Colectiva de trabajo 2009 – 2011 de COATS Cadena S.A., es imposible acceder a lo pretendido por el señor Julio Hernán Quintero Giraldo, toda vez que debe atenderse el principio de legalidad que implica que debe haber certidumbre normativa previa sobre la sanción a ser impuesta.

**RAMA JUDICIAL**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA LABORAL**

**MAGISTRADA PONENTE: OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**AUDIENCIA PÚBLICA**

En Pereira, a los once (11) días del mes de julio de dos mil diecisiete (2017), siendo las diez y treinta minutos de la mañana (10:30 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación interpuesto respecto de la sentencia proferida el 27 de noviembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Julio Hernán Quintero Giraldo** contra **Coats Cadena S.A.**, radicado bajo el N° 66001-31-05-003-2015-00292-01.

**Registro de asistencia:**

Demandante y su apoderada - Demandada y su apoderado

**Traslado a las partes**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos atendiendo lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007.

**ANTECEDENTES**

* 1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Pretende el señor Julio Hernán Quintero Giraldo que se declare (i) la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Coats Cadena S.A. entre el 05/03/1990 al 05/03/2010; (ii) estuvo afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Coats Cadena “SINTRACADENA” y es beneficiario de la convención colectiva de trabajo con vigencia 01/05/2009 al 30/04/2011; (iii) la ineficacia del despido y el derecho al reintegro al cargo de conserje u otro de igual o mejor jerarquía, en aplicación del artículo 23 de la Convención Colectiva y; (iv) no hubo solución de continuidad en la prestación personal del servicio.

Consecuente con lo anterior, se condene a la demandada al reintegro; el pago de salarios y prestaciones generadas entre el día del despido y el reintegro, debidamente indexadas; lo ultra y extra petita que resulte probado y las costas del proceso.

Fundamenta sus aspiraciones en que: (i) laboró para Coats Cadena entre: a. 19/01/1982 – 31/12/1984 como aprendiz del SENA, b. 16/06/1986 al 31/12/1987 como operario y c. 05/03/1990 al 05/03/2010; (ii) el 24/04/1991 suscribió contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de operario y, mediante oficio del 15/09/1992 el Gerente de Recursos Humanos lo trasladó al cargo de celador, inicialmente en periodo de prueba y por superar la calificación, en propiedad.

(iii) A través de correo electrónico del 29/03/2006, el superintendente de ingeniería de la demandada informó a portería que la empresa había decidido terminar con el departamento de seguridad, porque la Resolución que permitía su funcionamiento había expirado el día anterior; (iv) en razón de ello, empezó a desempeñarse como conserje, (v) mediante Actas 725/01 y 734/02, se transformó el cargo de los tres celadores al de conserjes; (vi) posteriormente, mediante Acta 777/06, al revisar el perfil de quienes desempeñaban esos cargos, se decidió garantizar la permanencia en el mismo; (vii) el cargo de conserje consistía en el soporte administrativo para el ingreso de personal y visitantes a la empresa.

(viii) Con Acta 805 del 02 de marzo de 2010, la empresa informó al Sindicato, la cancelación de los contratos laborales de 4 personas, por reducción de costos y mediante oficio del 04 de marzo siguiente, el Gerente de Recursos Humanos dio por terminado el contrato del demandante sin justa causa y liquidó la respectiva indemnización.

(ix) El actor estaba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Coats Cadena y el artículo 23 de la Convención Colectiva, establece el procedimiento para la reducción de personal, el cual no fue observado por la empresa al momento de terminar su contrato de trabajo; (x) por lo que debe ser reintegrado y entenderse que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio; (xi) el 05/03/2013 solicitó a la empresa su reintegro, pero obtuvo una decisión desfavorable el 20 de marzo siguiente.

**Coats Cadena S.A.**, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, con excepción de la declaratoria de existencia del contrato y la condición de afiliado al Sindicato; argumentó como razones de defensa que el artículo 23 de la Convención Colectiva, frente a la necesidad de reducir personal trae dos posibilidades, la primera es la reubicación de los trabajadores en otra sección, si en ella se necesitan o de lo contrario, puede la empresa prescindir de ellos.

Ahora como la reducción de personal no configura una justa causa, por eso se dio por terminado el contrato de trabajo con el pago de la correspondiente indemnización. Precisó que no puede entenderse la estabilidad laboral como la idea de evitar a toda costa la pérdida del empleo. La necesidad de reducción de costos de la empresa, fue un tema de competitividad y esa situación se explicó con suficiencia en el Acta 807, además el cargo de conserje desapareció con la expedición del Decreto 356 de 1994. Interpuso las excepciones de mérito que denominó “Cobro de lo no debido, “Inexistencia de la obligación”, “Prescripción”, “Falta de causa” y la “Genérica”.

* 1. **Síntesis de la sentencia apelada**

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, declaró probadas las excepciones de “Inexistencia de la obligación y Falta de causa” y, en consecuencia, negó las pretensiones de la demanda y condenó en costas procesales a la parte actora.

Para arribar a esa conclusión, expresó que no fue motivo de controversia la existencia del contrato de trabajo que unió a las partes, la condición de afiliado al Sindicato que tenía el actor y que era beneficiario de la convención colectiva vigente entre los años 2009 – 2011.

Precisó que debía darse aplicación a los artículos 4, 23 y 25 del acuerdo convencional y que para el 04 de marzo de 2010, el actor llevaba mucho más de 4 años de vinculación en la empresa, por lo que debía darse aplicación al último canon citado.

Para resolver el asunto, expresó que debía examinarse las actas N° 777 de 2006 y N° 805 de 2010, porque con la primera, en aplicación del artículo 23 de la Convención colectiva de trabajo, se permitió que el demandante que había iniciado en el cargo de operador, luego celador, se reubicara en el de conserje y; con la segunda, dada la fusión de la demandada con otra entidad, se tuvo la necesidad de reducir costos y por ello, se suprimieron varios cargos, entre los cuales se encontraba el de conserjería, determinación que fue analizada en el comité obrero – patronal, y tuvo como fundamento que esa labor ya estaba siendo asumida por la empresa de vigilancia; aspecto que fue confirmado por los testigos[[1]](#footnote-1) y la prueba documental allegada[[2]](#footnote-2).

Acorde con lo anterior, el cargo que desempeñaba el actor ya estaba siendo asumido por la empresa de vigilancia y como la empresa no tenía vacantes disponibles porque precisamente estaba reduciendo costos y además, según las habilidades del demandante no era viable. Determinación que fue respetada por el comité obrero – patronal, pero no avalada; sin embargo, no se generó oposición, lo que debe entenderse como aceptación de esa decisión.

En este sentido, si el comité obrero patronal permitió la reducción de costos y por ende, la terminación del contrato de trabajo del demandante, no era viable dar aplicación al artículo 25 de la convención colectiva, en el sentido de no operar las causales legales de terminación previstas en el Decreto 2351 de 1965.

Ahora, si bien la demandada decidió terminar el contrato de trabajo sin justa causa –fl. 149 cd. 1-, también comunicó esa decisión previamente al comité obrero – patronal y el sindicato tampoco se opuso.

Como no están dados los presupuestos del artículo 25 de la convención colectiva, el despido no se puede calificar como ineficaz.

**1.3. Síntesis del recurso de apelación**

Inconforme con lo decidido, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación y argumentó que las actas del comité obrero –patronal tienen efectos de cosa juzgada y por lo tanto, con la N° 777 de 2006 se garantizó al actor la permanencia en el cargo y, en concordancia con el artículo 23 de la convención colectiva, la empresa estaba obligada a reubicarlo en otros cargo dentro de la empresa de acuerdo con sus habilidades; de tal manera que se desconoció esta normativa y el artículo 25 *ibídem*.

No es cierto que el acta N° 805 de 2010 haya sido aceptada por el sindicato, solo se limitó a decir que la respetaba pero no la compartía.

Al existir duda frente a la norma que debe aplicarse o la forma en que debe interpretarse la misma, debe hacerse a favor del trabajador, esto es, que era necesaria la reubicación del demandante de acuerdo a sus habilidades.

**CONSIDERACIONES**

1. **Del problema jurídico**

Visto el recuento anterior, la Sala formula el siguiente interrogante:

* 1. ¿El despido injustificado del actor, le da derecho a ser reintegrado al cargo que desempeñaba al momento de la terminación del contrato de trabajo o a uno de igual o mejor categoría?

**2. Solución al problema jurídico**

Con el propósito de dar solución al anterior interrogante, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

**2.1. Del reintegro en el ordenamiento jurídico colombiano**

**2.1.1. Fundamento Jurídico**

El artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, fue la primera disposición que consagró la acción de reintegro para los trabajadores que luego de cumplir 10 años de trabajo continuo eran despedidos sin justa causa, evento en el cual, podía ser reintegrado en las mismas condiciones de empleo y el pago de los salarios dejados de percibir.

Sin embargo, con la expedición de la Ley 50 de 1990, dicha figura solo procedía respecto de aquellos trabajadores que al 1 de Enero de 1991 tenían más 10 años continuos de prestación de servicios al mismo empleado, en los demás casos, solo procedía la indemnización conforme a los parámetros allí señalados.

**Existen otras fuentes generadoras de reintegro, como lo son** los trabajadores que gozan de fuero sindical cuando son despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez –*artículo 405 del C.S.T.-*; los que se encuentran con limitaciones físicas o psíquicas y por lo tanto, se encuentren incapacitados y son despedidos en razón de ello –*artículo 26 de la Ley 361 de 1997-* y, las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia –o sus cónyuges- también gozan de una protección reforzada en el ámbito de trabajo.

Por su parte, la parte actora fundamenta su pretensión de reintegro en el **artículo 23** de la Convención Colectiva de trabajo 2009 – 2011 de COATS Cadena S.A.

Aquel hace referencia a la reducción de personal y prevé como primera opción la reubicación en otra sección teniendo en cuenta la habilidad o capacidad del trabajador y, en segundo lugar, expresa que en ningún caso tendrá que mantener en su empleo a ningún trabajador sin oficio.

Ahora, al momento de recurrir, hace referencia al **artículo 25** que regula la estabilidad del personal y, hace hincapié en el literal b) que establece “*después de cuatro (4) años de servicio a la Empresa, esta no dará por terminados los contratos de trabajo del personal haciendo uso de los dispuesto en los numerales 9 y 13 de la parte A del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, a menos que se examinen previamente en el Comité las razones que asisten a la Empresa para adoptar tal medida”.*

**2.1.2. Fundamento fáctico**

Refiere el recurrente que mediante acta N° 777 de 2006, se le garantizó al demandante la permanencia en el cargo, por lo que no era viable su despido sino la reubicación en otro cargo conforme a sus destrezas o habilidades y que, al haber optado por el despido, la empresa debió aplicar el artículo 25 de la convención colectiva, esto es, contar con la aquiescencia del comité obrero patronal -*la que no se presentó como lo afirmó la aquo-*; so pena de reintegrarlo.

Independientemente de la causa invocada por la empresa y el procedimiento utilizado para dar por terminado el contrato, advierte la Sala que conforme a la ley y mucho menos con base en el acuerdo convencional el actor tiene derecho a ser reintegrado al cargo que desempeñaba al momento del finiquito de su relación laboral, ni a uno de similares o de mejores características.

En primer lugar, porque no se alegó en este proceso ninguna de las situaciones para ubicarlo en los casos de fuero actualmente vigentes *(sindical, maternidad o estabilidad laboral reforzada)* y tampoco le es aplicable el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, porque al 1° de enero de 1991 no contaba con más de 10 años de servicios continuos a la sociedad demandada.

De esta manera, se descartan las posibilidades legales de reintegro.

Ahora, revisado en su integridad el contenido de la Convención Colectiva de trabajo 2009 – 2011 de COATS Cadena S.A., es claro que los artículos 23 o 25 no consagran el reintegro por el desconocimiento de los procedimientos en ellos regulados, así como tampoco lo prevé algún otro canon, por lo que carece de fundamento legal y convencional la pretensión que originó este proceso.

Solo el artículo 27 del acuerdo convencional es el que establece el reintegro, pero exclusivamente en relación con el personal suspendido en razón de la aplicación del artículo 51 del C.S.T., es decir, por la suspensión del contrato de trabajo.

Así las cosas, resulta inane efectuar disquisiciones acerca de si las actas obrero patronales producen efectos de cosa juzgada y las consecuencias que de ello pueden generarse a favor del actor, la falta de aceptación del despido por el comité obrero patronal como fue indicado en la alzada, porque aun encontrándose alguna irregularidad en el procedimiento efectuado por la empresa, se insiste, la convención colectiva no consagra el reintegro de los trabajadores bajo esas circunstancias.

En síntesis, la acción de reintegro laboral según la ley, solo es procedente en casos especiales como son la estabilidad laboral reforzada, el fuero sindical y el de maternidad y al no estar consagrada en la Convención Colectiva de trabajo 2009 – 2011 de COATS Cadena S.A., es imposible acceder a lo pretendido por el señor Julio Hernán Quintero Giraldo, toda vez que debe atenderse el principio de legalidad que implica que debe haber certidumbre normativa previa sobre la sanción a ser impuesta.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo dicho, la decisión revisada se confirmará pero por las razones expuestas en esta providencia. Costas en esta instancia a cargo de la parte actora y a favor de Coats Cadena S.A. conforme al numeral 1° del artículo 365 del C.G.P.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Cuarta de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 27 de noviembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por el señor **Julio Hernán Quintero Giraldo** contra **Coats Cadena S.A.,** por lo expuesto en esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte actora, por lo expuesto.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**  **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrado Magistrada

1. Jesús María Escobar Abreu y Lina María Arias Gómez. [↑](#footnote-ref-1)
2. Correos electrónicos, que hacen referencia a la expedición del Estatuto de Seguridad y Vigilancia (Decreto 356/94), que regula que la vigilancia debe ser realizada por cooperativas autorizadas por el Gobierno Nacional a través de la Superintendencia de vigilancia. [↑](#footnote-ref-2)