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 el audio que reposa en la Secretaría de esta Sala.

**Providencia**: Sentencia de Segunda Instancia

**Radicación No**:66001-31-05-001-2015-00286-01

**Proceso**:Ordinario Laboral.

**Demandante**: Noel Gil Arango y otros

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

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

**Tema a tratar: DESPIDO INJUSTO – REINTEGRO NO PREVISTO NI LEGAL NI CONVENCIONALMENTE** - Refiere el recurrente que COATS Cadena S.A., al haber optado por el despido de los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo, debió aplicar el artículo 25 de la convención colectiva, esto es, examinar previamente con el comité obrero patronal, las razones que la conllevaban a adoptar tal determinación; 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, los actores tiene derecho a ser reintegrados al cargo que desempeñaban al momento del finiquito de sus relaciones laborales, ni a uno de similares o de mejores características.

En primer lugar, porque no se alegó en este proceso ninguna de las situaciones para ubicarlos en los casos de fuero actualmente vigentes (sindical, maternidad o estabilidad laboral reforzada) y tampoco les son aplicables el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, porque al 1° de enero de 1991 no contaban 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 a 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.

(…)

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 los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo, 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 cinco (05) días del mes de septiembre 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 18 de mayo de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo** contra **Coats Cadena S.A.**, radicado bajo el N° 66001-31-05-001-2015-00286-01.

**Registro de asistencia:**

Demandantes y su apoderado - 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**

Pretenden los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramilloque se declare (i) la existencia de contratos de trabajo a término indefinido con Coats Cadena S.A. los que iniciaron el 03/03/2000, 30/08/1999, 04/07/2000 y 28/08/2000, respectivamente y, terminaron el 30/03/2010; (ii) que estuvieron afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Coats Cadena “SINTRACADENA” y son beneficiarios de la convención colectiva de trabajo con vigencia 01/05/2009 al 30/04/2011; (iii) la ineficacia de sus despidos y el derecho al reintegro a los cargos que desempeñaban al momento en que ello ocurrió o a 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.

Fundamentan sus aspiraciones de la siguiente manera:

El señor Noel Gil Arango en que: (i) laboró para Coats Cadena del 04/03/1996 al 30/05/1999; del 23/08/1999 al 22/12/1999 y; del 03/01/2000 hasta 30/03/2010, como operario en el área de hiladería y retorcer; (ii) el 03/01/2000 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñar el cargo de operario, más adelante se transformó en indefinido.

El señor John Jairo Zapata Blandón en que: (i) laboró para Coats Cadena del 30/08/1999 al 31/12/1999 como operador en el área de hiladería y del 03/01/2000 al 30/03/2010 como mecánico en el área de procesos filiales; (ii) el 03/01/2000 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para desempeñar el cargo de operario, posteriormente, firmó una cláusula adicional para convertirlo en indefinido.

El señor Jhon Fredy Cardona Henao en que: (i) laboró para Coats Cadena entre el 04/07/2000 y el 30/03/2010 operario en el área de hiladería y retorcer; (ii) el 04/07/2000 suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, luego pasó a ser indefinido.

El señor Julián David Arango Jaramillo en que: (i) laboró para Coats Cadena entre el 28/08/2000 al 30/03/2010 como operario en el área de hiladería y retorcer; (ii) en la fecha en que inició sus labores firmó contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pero luego a través de una cláusula adicional se convirtió en indefinido.

ii) Los actores estaban afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Coats Cadena; (iii) mediante oficio del 29/03/2010, el Gerente de Recursos Humanos de la entidad demandada informó al sindicato que los contratos de los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón y Julián David Arango Jaramillo serían terminados de manera unilateral y sin justa causa desde el 30/03/2010.

(iv) mediante acta N° 807 del 30/03/2010 suscrita entre la empresa y los miembros del sindicato, se indicó la preocupación sobre esa decisión, al considerar que era ilegal y desconocía la convención colectiva; (v) el artículo 23 del acuerdo convencional establece el procedimiento para la reducción de personal, el cual no fue observado por la empresa al momento de terminar los contratos de trabajo de los actores; (x) por lo que deben ser reintegrados y entenderse que no hubo solución de continuidad en la prestación del servicio; (xi) el 27/03/2013 cada uno de los demandantes solicitó a la empresa el restablecimiento de sus derechos laborales, pero obtuvieron una decisión desfavorable el 1° de abril siguiente.

**Coats Cadena S.A.**, se opuso a todas las pretensiones de la demanda, con excepción de la declaratoria de existencia de los contratos y la condición de afiliados 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. 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 Primero Laboral del Circuito de Pereira, declaró probada la excepción de “Falta de causa para demandar” 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 de los contratos de trabajo a término indefinido entre las partes, los que fueron terminados de manera unilateral e injusta por la entidad demandada; así mismo, la condición de afiliados al Sindicato Nacional de Coats Cadena S.A. que tenían todos los actores y que eran beneficiarios de la convención colectiva vigente entre los años 2009 – 2011, suscrita entre el Sindicato Nacional de Coast Cadena S.A. y la parte demandada.

Precisó que para determinar si el despido de los demandantes debía declarase ineficaz, se tenía que dar aplicación al artículo 23 del acuerdo convencional, el cual debía entenderse como integrante del contrato de trabajo, pero además, los artículos 47 numeral 2° y 64 del C.S.T., que en su orden determinan que el contrato de trabajo a término indefinido tendrá vigencia hasta que perduren las causas que le dieron origen y; que en el mismo, va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización a cargo de la parte responsable.

Ahora, jurisprudencialmente[[1]](#footnote-1) se ha indicado que si bien el empleador puede hacer uso de la facultad de terminar los contratos, no puede prescindir sin control de los trabajadores con el fin de mermar el número de los miembros del sindicato, dada la protección al derecho de asociación sindical.

De tal manera, que los jueces en cada caso particular, deben analizar si la finalidad del empleador era afectar la libertad sindical.

Revisada la convención colectiva antes referida, se observa que la cláusula invocada por los demandantes no es la concebida para darles estabilidad, sino que lo es la del artículo 25, de la cual se colige que la empresa podía hacer uso de la facultad consagrada en el artículo 64 del C.S.T. y que ni en ese canon u otro se prohíbe tal posibilidad.

De acuerdo con la prueba testimonial y las cartas de despido de los trabajadores, quedó claro que la entidad no lo hizo atendiendo razones de reducción de personal, para tener que darle aplicación a la cláusula 23 de la convención colectiva, sino que se demostró que lo hizo en aplicación de la facultad que le concede el artículo 64 antes referido, por lo que debía cancelar la indemnización correspondiente y no reubicar a ninguno de los empleados.

Ahora, si bien se habla de una posible estabilidad porque los demandantes llevaban más de 4 años en la empresa, ella se refiere es a la terminación con justa causa prevista en los numerales 9 y 13 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965; pero como en el presente asunto, no se acudió a una justa causa, no es posible aplicar esta normativa convencional.

Tampoco logró acreditarse que la desvinculación de los demandantes, fuera motivada para reducir el número de integrantes del sindicato, por lo que no hay lugar a aplicar una protección especial, que se concretara en la ineficacia de la terminación contractual.

**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 sí existe causa para demandar porque la convención colectiva les da estabilidad laboral, en consecuencia; deben ser reintegrados al ser el despido ineficaz por ser violatorio del debido proceso, por ser sin justa causa y omitir un estudio de reubicación de acuerdo a sus habilidades y por parte de la demandada, a través del comité obrero patronal, el que era indispensable al tener los demandantes una vinculación que superaba los 4 años; de tal manera que se negó la posibilidad de que existiera un acta que hiciera tránsito a cosa juzgada, por lo que en atención al literal g) del artículo 4 convencional, debía acudirse al Ministerio de la Protección Social y, ello tampoco se hizo.

**CONSIDERACIONES**

1. **Del problema jurídico**

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

* 1. ¿El despido injustificado de los actores, les da derecho a ser reintegrados al cargo que desempeñaban 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, los demandantes fundamentan sus pretensiones 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 COATS Cadena S.A., al haber optado por el despido de los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo, debió aplicar el artículo 25 de la convención colectiva, esto es, examinar previamente con el comité obrero patronal, las razones que la conllevaban a adoptar tal determinación; 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, los actores tiene derecho a ser reintegrados al cargo que desempeñaban al momento del finiquito de sus relaciones laborales, ni a uno de similares o de mejores características.

En primer lugar, porque no se alegó en este proceso ninguna de las situaciones para ubicarlos en los casos de fuero actualmente vigentes *(sindical, maternidad o estabilidad laboral reforzada)* y tampoco les son aplicables el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, porque al 1° de enero de 1991 no contaban 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 a 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 o si cumplió o no con el procedimiento establecido en la convención colectiva para dar por terminados los contratos de trabajo, porque aun encontrándose alguna irregularidad en el mismo, 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 los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo, 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.

Costas en esta instancia a cargo de los señores Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo 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 18 de mayo de 2016 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral propuesto por los señores señor **Noel Gil Arango, John Jairo Zapata Blandón, Jhon Fredy Cardona Henao y Julián David Arango Jaramillo** contra **Coats Cadena S.A.,** por lo expuesto en esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de los demandantes y a favor de Coats Cadena S.A, 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. Corte Constitucional. M.P. Fabio Morón Díaz. Sentencia SU-1067. [↑](#footnote-ref-1)