



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL552-2025

Radicación n.º 05266-31-05-001-2015-00291-01

Acta 8

Bogotá, D. C., doce (12) de marzo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **BIVIANA SUÁREZ GARCÍA, FABIO FRANCO JIMÉNEZ, MARYLUZ MOLINA RAMÍREZ, IVÁN MAURICIO VÁSQUEZ ORTÍZ, HERNANDO ALBERTO ORREGO ARISMENDY, EDWIN ARCESIO MOSQUERA JIMÉNEZ, MILTON HERNANDO BARRERA CASTRO y MIGUEL ÁNGEL CAHUANA ISAZA**, contra la sentencia proferida el 25 de agosto de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en el proceso que instauraron contra **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

I. ANTECEDENTES

Los recurrentes solicitaron su reintegro, sin solución de continuidad, junto con las costas del proceso.

Relataron que la demandada los vinculó en diferentes fechas y los despidió entre el 28 de enero y el 10 de febrero de 2015, sin justa causa y previo pago de la indemnización convencional. Que eran beneficiarios de la convención colectiva de trabajo celebrada entre la empresa y Sintravidricol, vigente entre el 21 de noviembre de 2012 y el 20 de mayo de 2015. Hicieron énfasis en que en la cláusula 107 de ese instrumento, se convino que cuando fuera necesario proceder al cierre de una planta o proceso productivo que conllevara reducción de personal, la demandada llegaría a un acuerdo con la organización sindical para *«la reubicación, traslado, indemnización convencional o jubilación de los trabajadores afectados»*, pero esto no se cumplió.

La demandada se opuso al éxito de las pretensiones y formuló las excepciones de pago, compensación, falta de legitimación en la causa y ausencia de derecho sustantivo. Admitió los vínculos laborales y sus extremos temporales y adujo que cumplió el procedimiento convencional para el retiro de los demandantes y pagó la indemnización a la que tenían derecho.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 15 de marzo de 2019, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado ordenó el reintegro de los demandantes y gravó a la accionada con las costas del proceso.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En respuesta a la apelación del empleador, el Tribunal revocó la sentencia del *a quo* y, en su lugar, absolvió. Gravó a los demandantes con las costas de primera instancia, sin lugar a ellas en segunda.

En lo que interesa al recurso extraordinario, se preguntó si *«la pasiva violentó el debido proceso y la norma convencional al culminar la relación laboral de los demandantes siendo procedente el reintegro»*.

Descartó controversia sobre la existencia y duración de los contratos de trabajo con cada uno de los accionantes. Transcribió los artículos 81 y 107 de la convención colectiva 2012-2015, así como apartes del acta extra convencional de 5 de enero de 2013.

A continuación, estimó que el único motivo para terminar el contrato de los actores fue *«el cierre del horno C. de la planta de envigado»*, originado en la situación económica local y los altos costos de operación. En ese contexto, coligió que debió seguirse el procedimiento previsto en el artículo 81 convencional para finalizar los contratos de trabajo. Advirtió que mediante ese trámite se procuraba brindar a los trabajadores todas las garantías y la mejor solución en cada caso.

Sostuvo que el acta extra convencional de 2013 restringió la posibilidad de poner fin a los contratos de

trabajo de los sindicalizados, excepto bajo los supuestos del artículo 107 convencional, de suerte que no se trataba de una prohibición absoluta de despedir. Destacó que, en esas circunstancias, el empleador debía *«aplicar las condiciones de reubicación a otros oficios, traslado a otras dependencias de la Empresa, las indemnizaciones convencionales o la posibilidad de las pensiones de jubilación a favor de los trabajadores afectados»*.

Consideró que las opciones previstas en la normativa eran potestad del empleador y de cada trabajador involucrado, exclusivamente, en tanto la organización sindical no estaba facultada para decidir el destino de los asociados individualmente considerados. En todo caso, acotó, el cierre de la sección en la que laboraban los actores originó un nutrido cruce de comunicaciones entre el sindicato y la empresa. Resaltó que, en comunicado de 11 de diciembre de 2014, aquel informó a los trabajadores que la demandada le había anunciado el cierre y que se reunirían para estudiar las situaciones previstas en el artículo 107 convencional. También que, el 9 de febrero de 2015, la organización sindical presentó un informe de su gestión al respecto y se refirió a casos particulares.

Analizó el caso de cada uno de los actores y concluyó que, en todos, prevaleció el diálogo entre las partes y el acompañamiento del sindicato. Que así se llegó a la terminación de la relación laboral con el pago de la indemnización convencional por despido. Explicó:

Nótese pues, tal y como lo señala la cláusula 107, las conversaciones sobre el modus operandi de cara a la finalización del proceso horno C., fue objeto de diálogo en un primer momento con los representantes sindicales y con el trabajador, sin que fuere posible llegar a un acuerdo sobre ello, es decir, de manera independiente y con cada uno de los trabajadores hubo una reunión de cara a lo preceptuado en la cláusula 107 sin convenio de posibilidad de traslado, o reubicación, reuniones en las que el Sindicato toma un papel preponderante en la vocería de la discusión.

Tras memorar un pronunciamiento de una Sala de Descongestión Laboral de la Corte, aseveró que pese a las negociaciones que pudieran darse con los trabajadores a instancias del sindicato, para buscar salidas a la terminación de la relación laboral, *«siempre recae sobre el empleador la última palabra, cumpliendo con las indemnizaciones convencionales y de ley, terminar la relación laboral (sic)»*.

Descendió a los testimonios de los líderes sindicales Armando Orjuela Acuña y Víctor Manuel Abad Salazar. Corroboró que el empleador dio cumplimiento a la cláusula 107, porque se reunió con el sindicato para tratar de manera particular la situación de cada uno de los actores, y verificó la posibilidad de traslado o reubicación. No obstante, explicó, era evidente que no todos los trabajadores de la sección clausurada podían ser reubicados, sin tener en cuenta la capacidad instalada de la empresa.

Reiteró que el cumplimiento de las previsiones convencionales estaba acreditado por vía documental y testimonial, y los actores no aportaron pruebas de la existencia de vacantes donde pudieran reubicarse, ni de que

hubieran recibido un trato desigual. En ese orden, concluyó que *«la sentencia de primera instancia deber ser revocada, pues se concluye que contrario a lo indicado por el a quo, no se violentó debido proceso alguno, y la empresa realizó el procedimiento indicado en los artículos 81 y 107 convencional»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la parte actora, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Mediante un cargo, replicado en tiempo, pretenden que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme la del *a quo*.

VI. CARGO ÚNICO

Acusan violación indirecta, por aplicación indebida, de los artículos 467 del Código Sustantivo del Trabajo y 1602 del Código Civil.

Sostienen que por la apreciación equivocada de la convención colectiva y el acta extraconvencional de 2013, suscritas por el empleador y Sintravidricol, el Tribunal incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. No dar por demostrado, estándolo, que los demandantes se encontraban amparados por una cláusula extralegal de estabilidad laboral.
2. No dar por demostrado, estándolo, que de acuerdo con el acta extraconvencional suscrita por CRISTALERÍA PELDAR S.A. con SINTRAVIDRICOL, los demandantes estaban amparados por estabilidad laboral y no podían ser despedidos sin que existiera una justa causa.
3. No dar por demostrado, estándolo, que la consecuencia de un despido injusto para un trabajador beneficiario del acta extraconvencional suscrita entre la CRISTALERÍA PELDAR S.A. y SINTRAVIDRICOL es el reintegro.

Sostienen que el Tribunal desapercibió que según el artículo 107 de la convención colectiva y el acta extraconvencional, el empleador se obligó a no terminar *«ningún contrato de trabajo de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo sin que existiera una justa causa para el efecto»*, por lo menos entre el 21 de noviembre de 2012 y el 20 de mayo de 2015.

Consideran que, de esa manera, se pactó una *«estabilidad laboral reforzada para los trabajadores de la empresa beneficiarios de la convención colectiva y del ACTA EXTRACONVENCIONAL, entre ellos los demandantes»*. Que esa es la lectura que debe imperar, en armonía con el principio de favorabilidad.

Deploran que, a pesar de lo anterior, la demandada incumplió lo pactado, en tanto se abstuvo de llegar a un acuerdo con el sindicato para el cierre de la sección donde laboraban y, en su lugar, poner fin a los contratos de trabajo sin justa causa. Añaden:

Contrario a la conclusión a la que llegó el Tribunal, de una lectura integral del Art. 107 y del ACTA EXTRACONVENCIONAL se colige que el acuerdo previo con el Sindicato no se pactó como una estrategia para dirimir asuntos relativos a la terminación de contratos de trabajo, sino como la forma de materializar la prohibición de realizar terminaciones de los contratos de trabajo en forma unilateral y sin justa causa de los beneficiarios de la convención, y de garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo.

VII. RÉPLICA

La demandada hace notar que el cargo transita por disquisiciones ajenas al contenido de las pruebas y tergiversa el sentido de las cláusulas convencionales. Que, en todo caso, la tesis de la censura es infundada, como quiera que las disposiciones extralegales son claras en que una de las opciones en caso de cierre de una planta o de un proceso era precisamente la terminación del contrato, aun sin justa causa y con el pago de la indemnización convencional.

VIII. CONSIDERACIONES

Pese a la senda por la que se orienta el cargo, no se discute la existencia y duración de la relación laboral con cada uno de los demandantes, ni su condición de beneficiarios de los instrumentos convencionales y extra convencionales objeto de litigio. Tampoco que, con ocasión del cierre de la sección denominada «*horno c*» de la planta de Envigado, el empleador agotó los trámites y las condiciones previstas en los artículos 81 y 107 de la convención colectiva

de trabajo 2012-2015 y terminó los contratos de trabajo de los actores previo pago de la indemnización convencional.

En esencia, la controversia traída a sede extraordinaria gira en torno a la interpretación del acta extralegal de 2013 y el canon 107 de la convención colectiva 2012-2015.

El Tribunal concluyó que una lectura armónica de esos textos imponía descartar una garantía de estabilidad laboral absoluta, como quiera que el primero admitía la posibilidad de terminar excepcionalmente los contratos de trabajo bajo las previsiones del segundo, que se cumplieron con cada demandante.

Los recurrentes arguyen que, en el acuerdo de 2013, el empleador se obligó a no terminar *«ningún contrato de trabajo de los trabajadores beneficiarios de la convención colectiva de trabajo sin que existiera una justa causa para el efecto»*, por lo menos entre el 21 de noviembre de 2012 y el 20 de mayo de 2015, lo que traduce una *«estabilidad laboral reforzada»*.

Para resolver esa controversia y sin perder de vista la naturaleza fáctica de la discusión, importa recordar que, aunque son medios de prueba, los convenios colectivos de trabajo tienen la connotación de fuente de derecho, de suerte que los cánones que los integran son susceptibles de ser interpretados en el propósito de extraer su sentido adecuado, como es de usanza con las normas legales y reglamentarias de alcance nacional (CSJ SL4934-2017).

La Corte ha explicado que los textos normativos, entre ellos los convencionales, deben ser comprendidos como *«un todo y, por tanto, su interpretación debe ser integral, armónica y útil a los intereses y expectativas razonables de ambas partes»* (CSJ SL16811- 2017, reiterada en la CSJ SL676-2024).

En providencias CSJ SL1947-2021 y CSJ SL2508-2022, la Corte recordó *«la importancia de tener en cuenta los «elementos pragmáticos-contextuales» (CSJ SL5159-2018) en la interpretación de los enunciados de los acuerdos laborales»*, atribuyendo *«a los términos y frases empleados un sentido corriente, común, cercano a los interlocutores sociales y a los centros de trabajo en los cuales suscriben los acuerdos»*. Lo anterior, bajo el designio de que tecnicismos y *«ficciones jurídicas»* no tengan *«un lugar privilegiado sobre los términos corrientes de las cláusulas, a menos que los interlocutores acudan a ellos para delimitar conceptos o instituciones propias de la dogmática jurídica»*. Bajo la orientación precedente, la Sala se remite a los textos extralegales en discusión:

Acta Extraconvencional de 5 de enero de 2013

La empresa se compromete a no realizar terminaciones de contratos de trabajo en forma unilateral sin justa causa del personal convencionado, durante los 30 meses de vigencia de la presente convención, vale decir del 21 de noviembre de 2012 al 20 de mayo de 2015, excepto en los eventos del art. 107 de la convención colectiva, casos en los cuales se dará aplicación a lo allí previsto y permitiendo como última instancia en estos eventos las terminaciones unilaterales sin justa causa con el pago de la indemnización correspondiente.

Convención Colectiva 2012-2015

Cláusula 107. (...)

[...] Cuando la Empresa decida clausurar total o parcialmente una planta o proceso por cualquiera causa, y haya reducción de personal, previa y oportunamente con Sintravidricol aplicará las condiciones de reubicación a otros oficios, traslado a otras dependencias de la Empresa, las indemnizaciones convencionales o la posibilidad de las pensiones de jubilación a favor de los trabajadores afectados.

En enero de 2013, el empleador se comprometió a no despedir sin justa causa al personal sindicalizado, durante un lapso específico. No obstante, quedó dejó a salvo de esa prohibición cualquier evento que se adecuara a la hipótesis descrita en el artículo 107 convencional; es decir, se previó la posibilidad de aplicar lo convenido en este canon, entre otras opciones la del despido con el pago de indemnización, como solución postrera.

El artículo 107 refiere eventos de cierre de centros de trabajo o de secciones específicas de la empresa, como ocurrió con el «*horno c*» en donde laboraban los actores. En ese contexto, la norma autorizó que, en caso de necesidad de reducir el personal, la empresa podía acudir a estrategias de reubicación ocupacional, traslado, «*indemnizaciones convencionales*» o jubilación.

Es importante destacar que si bien, el precepto alude a la intervención previa y oportuna de la organización sindical, de las expresiones empleadas no es posible inferir que aquella gestión fuera más allá del acompañamiento y vigilancia al proceso de gestión de personal que adelantase el empleador, tal cual lo entendió el Tribunal y lo halló acreditado. Con mayor razón, si la censura no cuestiona, por

la senda correspondiente, el razonamiento del juez colegiado acerca de los límites de la representación de las organizaciones sindicales, en relación con el destino de los contratos de trabajo individualmente considerados.

Así mismo, los recurrentes no aportan elementos para poner en entredicho las inferencias del fallador de segundo grado, en punto a la gestión y negociación adelantada con cada trabajador, el agotamiento de alternativas de reubicación y, por último, el despido indemnizado; todo ello, con el acompañamiento del sindicato y bajo las condiciones de los artículos 81 y 107 de la convención colectiva.

Así las cosas, no hay que desplegar un esfuerzo intelectual significativo, para comprender que el Tribunal no se apartó del sentido claro y explícito de los textos transliterados. La tesis de la censura no tiene de donde asirse para hacer pensar a la Sala que los actores sociales dispusieron una garantía de estabilidad absoluta o, por lo menos, en los términos alegados en el cargo.

Por eso, es plausible afirmar que el entendimiento que prohió el Tribunal debe imponerse sobre el que proponen los recurrentes. La verdad es que este último no tiene cabida, en tanto carece de fundamento lógico dentro de la estructura normativa del clausulado en discusión. De ahí, que la censura no acierte cuando invoca el principio de favorabilidad porque, como lo ha explicado la jurisprudencia, tal postulado está llamado a operar cuando existen dos

interpretaciones jurídicamente sólidas y razonables (CSJ SL676-2024), lo que aquí no se presenta.

Corolario de lo expuesto, la acusación no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de los demandantes y a favor de la demandada. Fíjense \$6.200.000 a título de agencias en derecho, para que sean tenidos en cuenta en la liquidación que se realice conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 25 de agosto de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **BIVIANA SUÁREZ GARCÍA, FABIO FRANCO JIMÉNEZ, MARYLUZ MOLINA RAMÍREZ, IVÁN MAURICIO VÁSQUEZ ORTÍZ, HERNANDO ALBERTO ORREGO ARISMENDY, EDWIN ARCESIO MOSQUERA JIMÉNEZ, MILTON HERNANDO BARRERA CASTRO y MIGUEL ÁNGEL CAHUANA ISAZA**, contra **CRISTALERÍA PELDAR S.A.**

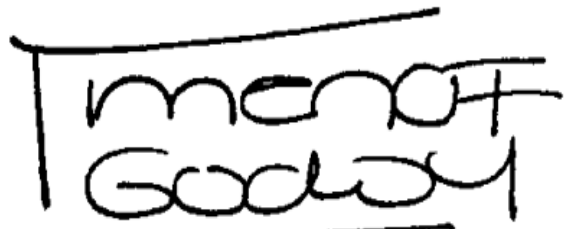
Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA-ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: BE9B0BD32835E59CE48921D6FA03E0E2B2700FA045C84EE57401B96CD19339D8

Documento generado en 2025-03-13