

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA 188

(Aprobado mediante Acta del 15 de noviembre de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	José Leonardo Pinto Zuluaga
Demandado	Aluminio Nacional S.A.
Radicado	76001310500620150072801
Tema	Ineficacia de acuerdo – Vicio del consentimiento
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, el día 12 de diciembre de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **María Isabel Arango Secker**, **Carolina Montoya Londoño** y **Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 281 del 27 de noviembre de 2018, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **José Leonardo Pinto Zuluaga** contra **Aluminio Nacional S.A.**

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende que se declare que Aluminio Nacional S.A., incurrió en fraude a la ley establecida en el artículo 198 del Código Sustantivo del Trabajo, toda vez que restringió mediante engaño los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores, en consecuencia, pide que se declare que existió vicio del consentimiento al momento de suscribir el acuerdo laboral en octubre de 2013 y, por ende, es nulo de pleno derecho. De igual forma, que se declare que los cambios

introducidos en el pacto colectivo 2013-2017 frente a la prima de navidad, vacaciones y antigüedad y, la tabla de indemnización, constituyen cláusulas ineficaces debido a que contraviene las prohibiciones expresas del pacto colectivo 2009-2013; como consecuencia de todo esto, que se condene a la demandada a la devolución de la asignación salarial completa que devengaba en octubre de 2013 y a sus respectivas prestaciones, al pago de las diferencias resultantes e indexadas entre el salario impuesto y la asignación salarial completa, a las diferencias que resulten entre las prestaciones contenidas en el pacto colectivo 2009-2013 y 2013-2017.

Asimismo, a las diferencias existentes en la liquidación de prestaciones sociales legales y aportes a la seguridad social en pensión realizados con el salario impuesto y la asignación salarial completa, al pago de la indemnización establecida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y que se oficie al Ministerio del Trabajo para que deje sin efectos el pacto colectivo 2013-2017.

Lo anterior fundamentado en que, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Aluminio Nacional S.A. -en adelante Alumina S.A.-, el 28 de abril de 2003, para desempeñarse como ayudante de oficios varios, pero que ya venía vinculado desde el 2001 a través de la Cooperativa Amiga, que desde su vinculación laboral se adhirió al pacto colectivo 2009-2013, que el salario hasta octubre de 2013 era en suma de \$1.975.806, que para aquella data se desempeñaba en el cargo de operario de fundición. Que, desde julio de 2013 la pasiva inició una campaña que calificó como terrorista, infundiendo miedo y zozobra en los trabajadores, bajo engaños en dirección a la estabilidad laboral que llevó a algunos empleados a renunciar al trabajo, a algunos a acogerse al pacto colectivo y a otros a acordar el descuento del 50% del salario.

Agrega, que la demandada le hizo creer que la empresa cerraría por la situación económica que atravesaba, que por ello firmó el acuerdo, considerándolo un fraude a la ley, toda vez que finalmente terminó sometiendo a algunos trabajadores a las condiciones impuestas en el mencionado acuerdo por el que recibió la suma de \$50.978.633, por concepto de indemnización por renunciar al pacto colectivo 2009-2013

y adherirse al 2013-2017, que pasó de recibir un salario de \$1.975.806 a \$1.021.095, y que fue amenazado para que firmara el tan mencionado acuerdo y el pacto colectivo.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA

Una vez surtida la etapa de admisión y la notificación de la demanda, Alumina S.A., se opuso a las pretensiones bajo el argumento de que el actor suscribió de manera libre el acuerdo laboral que contiene las nuevas condiciones salariales, además que se adhirió al nuevo pacto colectivo de manera libre y voluntaria y que el pacto colectivo de 2009-2013 ya no se encuentra vigente. Propuso las excepciones de carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, falta de inmediatez en las pretensiones, mala fe, prescripción y la innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 281 del 27 de noviembre de 2018, absolvió a Alumina S.A. de las pretensiones, dio prosperidad a la excepción de carencia de derecho sustancial y condenó en costas al demandante.

Lo anterior fundamentada en que, no existe discusión bajo la cual la pasiva les propuso a los trabajadores un acuerdo para rebajar los salarios, que el salario que recibía el actor era de \$1.975.806 y que luego pasó a ser de \$1.021.095, que la discusión se centra en si el acuerdo celebrado adolece de vicios que afectaran el consentimiento del actor para suscribirlo. Hizo referencia al interrogatorio de parte formulado al actor y del representante legal de la pasiva, también hizo alusión a la prueba testimonial recaudada de los señores Fernando Cifuentes Rubio, Hernán Ancizar Muñoz Torres y Héctor Fabio Guerrero Martínez, estos últimos, quienes manifestaron que la empresa reunió a los trabajadores donde les informaron que la reestructuración del salario y de las prestaciones sociales obedecía a su precaria situación económica, la juez no encontró demostradas las presiones a las que fue sometido el actor, pues aunque indicó que la presión fue debido a una crítica a su puesto

de trabajo por parte de su jefe directo, este hecho no fue denunciado ante autoridad alguna y que esta situación se contrasta con la de algunos trabajadores que se acogieron al acuerdo y continuaron trabajando, quedando sin valor probatorio lo dicho por el demandante de que quien no firmara el acuerdo, sería despedido.

Agrega, que no hubo discusión frente a la propuesta realizada en junio de 2013, puesto que el actor tan solo la firmó en octubre de ese mismo año, del testimonio de Cifuentes Rubio, resaltó que no presencié nada de la propuesta formulada al actor, desconoce si fue coaccionado a firmar el acuerdo, de Muñoz Torres, resaltó que refirió que la pasiva les informó sobre la situación económica y por lo cual el salario iba a ser disminuido, que conoce a trabajadores que no firmaron, pero que a la fecha continúan laborando para la empresa. La juez concluyó que el actor se acogió a las nuevas condiciones salariales y a la reestructuración de cargos celebrando el acuerdo y recibiendo la suma a título de compensación, no encontró demostrado ningún vicio del consentimiento o constreñimiento que dé lugar a la declaratoria de ineficacia o nulidad, para ello, hizo referencia a la sentencia con radicación 38706 de 2012 (hizo lectura de un aparte).

Por último, al resolver la tacha de sospecha, indicó que no se da prosperidad al considerar que los testimonios rendidos son coherentes e ilustraron a su modo de ver la situación en que aconteció frente al reajuste de salarios y la situación actual después, no evidenció mala fe ni fraude en sus dichos.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que el documento firmado entre las partes está lejos de contener la voluntad libre del actor, que a través de ese documento se le disminuyó el salario cerca del 50% y las prestaciones extra legales del pacto colectivo. Considera que la pasiva se dedicó a tergiversar el objeto que se persigue bajo el sofisma del eventual cierre de la compañía, como sucedió con Leyner y Reynolds, pero lo que nunca indicó es que Leyner

reabrió después del proceso pertinente y que Reynolds ya tenía un alto grado de endeudamiento cuando en una indebida situación administrativa fue comprada por Alumina, de tal suerte que su cierre no puede sorprender a nadie y su actuar se limite a justificar las irregularidades que comete la compañía frente a los trabajadores a punto de plantear que contrario a dejar sin trabajo a los empleados, prefirió realizar acuerdos con los trabajadores.

Por lo anterior, exhorta al tribunal a no caer en los argumentos en los que respalda su defensa la pasiva, que lo que busca el actor es que se aplique la ley a su favor por considerar vulnerados sus derechos como trabajador, indicó que la conducta ilegal de la demandada se fundamenta en las pruebas aportadas al proceso y en las declaraciones rendidas en estrados, que los trabajadores fueron engañados en su buena fe. De igual forma, resaltó que la pasiva se soportó en una supuesta crisis global, pero que no lo solucionó a través de las herramientas jurídicas previstas para tal fin, como lo establece la Ley 1116 de 2006, sino que lo hizo mediante acuerdos financieros privados, y que este fue el soporte para que la juez de conocimiento encontrara razonable su conducta ilegal al despojar al trabajador de derecho adquiridos, desconociendo el principio de favorabilidad.

Con todo, solicita que se revoque la sentencia proferida en primera instancia y en su lugar, se acojan las pretensiones.

TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, fue admitido el recurso de apelación y se corrió traslado para alegar de conclusión, por su lado, las partes aportaron el escrito de alegatos respectivo, dentro del término otorgado.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

La Sala centra su estudio en establecer i) si se configuraron los vicios del consentimiento del actor al momento de suscribir el acuerdo laboral de reducción del salario y por adherirse al pacto colectivo 2013-2017, de resultar avante lo anterior, ii) se establecerá si el acuerdo laboral es o no ineficaz.

Previo a resolver el presente asunto, es preciso indicar que no es objeto de controversia, que:

- Pinto Zuluaga se vinculó con Alumina S.A. a través de un contrato a término indefinido el 28 de abril de 2003 (f.º 27-29).
- El actor firmó con la pasiva el acuerdo laboral el 28 de octubre de 2013, del cual se extrae que a partir del 1 de noviembre de ese mismo año devengaría un salario por \$1.021.095 y, que para compensar los cambios que se presentaban le reconoció la suma de \$50.978.633 (f.º 37-38).
- El 1 de julio de 2013 se suscribió entre Alumina S.A., y los trabajadores no sindicalizados el pacto colectivo 2013-2017, el cual fue depositado ante el Ministerio del Trabajo el 11 del mismo mes y año (f.º 87-135).

i) Vicios del consentimiento.

Sobre los vicios del consentimiento o manipulación de la voluntad, son el error, la fuerza y el dolo, es decir que todas debe converger para que un acto sea considerado nulo o ineficaz, concretamente y aplicable al caso, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572 de 2018, y dispuso:

“(…) Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra

el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.

Al respecto, al descender al caso objeto de estudio, una vez revisadas y estudiadas las pruebas aportadas al proceso, se evidencia que, para el 31 de diciembre de 2012, es decir, meses antes de que se suscribiera el Pacto Colectivo 2013-2017 y el acuerdo laboral con Pinto Zuluaga, en efecto Alumina S.A., estaba atravesando por una profunda crisis financiera que la llevó a realizar un acuerdo privado de restructuración de sus obligaciones, primero con las entidades financieras (f.º216-240).

Situación que se encuentra acreditada con los testimonios rendidos por Fernando Cifuentes Rubio (operario de planta de la pasiva), Hernán Ancizar Muños Torres (corrector de matrices) y Héctor Fabio Guerrero Martínez (operario de calidad), quienes manifestaron que el actor es operario líder de fundición, que se enteraron de una crisis financiera con la empresa en el 2013, debido a los precios del aluminio en la China, que fueron citados a una reunión en la cual se les comunicó la situación económica de la empresa, que luego fueron citados individualmente, que hubo propuestas de disminución de salarios, que hubo bastantes trabajadores que se acogieron al acuerdo, otros que no estuvieron de acuerdo y les pagaron una tasa de indemnización extra legal y 10 trabajadores que no lo firmaron y están trabajando, que no se retiraron, firmaron el pacto colectivo y el otro si, que hay 3 tipos de trabajadores en la empresa, unos a los cuales se les conservaron sus condiciones de trabajo, siendo estos a los que les faltaban menos de 10 años para pensionarse y que ellos firmaron el otro si, un grupo afiliado a SINTRAMETAL y el otro grupo que estaba afiliado al nuevo pacto colectivo, además que actualmente los trabajadores están sometidos o al sindicato o al pacto colectivo, que en las reuniones hubo despidos, que la planta de Reynol fue cerrada, que el salario varió y les dijeron que nos le podían pagar la misma asignación, desconocen el acuerdo firmado por el demandante, que debido a todo esto, conformaron un nuevo sindicato en 2013, que existe una

convención colectiva y un pacto colectivo en los cuales están los salarios que devengan los trabajadores.

Lo anterior, junto con los documentos aportados al plenario llevan a la Sala a inferir que debido a una situación financiera de la demandada se vieron obligados a realizar un acuerdo privado de reestructuración frente a sus obligaciones con las entidades financieras y, además, tal como se aprecia en los documentos el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, a través de la Resolución 0304 del 13 de noviembre de 2013, impuso derechos antidumping definitivos a las importaciones de perfiles extraídos de aluminio originarios de la República Popular China y de la República Bolivariana de Venezuela (fs. 275-279), medida que emergió en su momento como protección que, considera la Sala, no hubiese sido necesaria tomar por el Gobierno Nacional si en efecto no estuviera en peligro la competitividad de la industria nacional metalúrgica.

En ese sentido, se considera que no es posible predicar, como lo hace la apoderada de la parte actora, que la pasiva actuó de manera ilegal cuando por un lado, les puso en conocimiento a sus trabajadores la situación económica de la empresa, y tal como se ve en las pruebas aportadas, sí existían unos inconvenientes no solo de esa índole sino también financieros que surgieron como consecuencia de mercado y la competitividad, y que vale destacar, de no haberse implementado un acuerdo con los trabajadores, la suerte hubiera sido otra, como por ejemplo la pérdida de su empleo, sin que el mentado acuerdo implique engaño o constreñimiento para con los trabajadores, pues se advierte, según los testimonios, los trabajadores no estaban obligados a firmar, podían acogerse de manera libre y voluntaria al acuerdo y al pacto colectivo.

En resumen, no se encuentra demostrada la existencia de vicio del consentimiento entre el acuerdo firmado por el demandante y la pasiva, razón por la que no existen razones suficientes para dejarlo sin efectos, pues no se puede perder de vista, que: *“Nuestro ordenamiento jurídico no impide que por mutuo acuerdo, las partes vinculadas por un contrato de trabajo puedan convenir válidamente la rebaja o reducción, sin afectar el mínimo legal, del salario que en un momento dado esté devengando el trabajador. Lo que nuestra ley positiva establece es que el empleador carece de facultad para disponer unilateralmente esa disminución, de manera inconsulta y contra la voluntad del trabajador, de acuerdo con lo preceptuado, entre otras disposiciones, por los arts.57, 59,132 y 142 del C.S.T. (...) De ahí, que cualquier modificación del salario consentida por el trabajador se tiene y se ha venido*

teniendo por la jurisprudencia como aceptada por él siempre que no haya reclamado oportunamente contra ella”. (CSJ SL Rad. 24240, 29-06-05).

Asimismo, se advierte que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar un caso en el que también se encontraba en controversia un acuerdo sobre reducción salarial, entre otras en la sentencia SL4180 de 2020, señaló: *“En síntesis, la manifestación de la voluntad del trabajador de aceptar una modificación en las condiciones inicialmente pactadas en su contrato de trabajo no requiere de un ritual específico como parece sugerirlo la censura al alegar que el colegiado infringió directamente el artículo 1502 del Código Civil, especialmente su numeral segundo, que exige que para que una persona se obligue con otra por un acto o declaración de voluntad que «consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio». Entonces, bajo ese contexto, los comportamientos o la conducta del actor, permitieron inferir claramente su intención de aceptar la propuesta de su empleador como quedó establecido en párrafos precedentes, lo que tiene plenos efectos jurídicos en la medida en que el legislador no estableció una formalidad diferente para ello, sin que puede alegarse que en su momento el servidor al ser la parte débil de la relación laboral se vio en la obligación de someterse a lo que su empleador estipuló unilateralmente, pues por el contrario era el demandante quien conforme a los pruebas atrás analizadas el que solicitaba el pago de sus derechos laborales, conforme a lo que se había pactado.”*

En el caso bajo estudio, lo que se evidencia es que, ante la situación financiera, Alumina S.A. propuso al demandante (trabajador) un acuerdo de reducción salarial que fue libremente aceptado por él y, que por ello recibió la suma de \$50.978.633, es decir, que para aquella data se encontraba conforme con lo pactado, lo que arroja como resultado que el acuerdo fue válidamente aceptado por las partes. Además, es de resaltar que, de todo el material probatorio, no se encuentra que el trabajador hubiera estado incurso en una falsa noción de los móviles que llevaron a la firma del acto jurídico, pues era de su conocimiento la situación que afrontaba la empresa demandada y, así se extrae de las declaraciones de los testigos. Vuelve y se reitera, resulta claro para el Tribunal que el trabajador era libre de aceptar o no el acuerdo que se había formulado por la demandada, y él solo eligió acogerse al mismo.

Para finalizar, se advierte que no puede calificarse como ilegal el acuerdo por el hecho de que la empresa no se acogió al proceso de insolvencia establecido en la Ley 1116 de 2006, como quiera que ese

procedimiento dispuesto por el ordenamiento jurídico está instituido como un mecanismo de última instancia, es decir, cuando ya se han agotado todas las posibilidades de recuperación de la empresa de forma autónoma y con base en la negociación directa de sus obligaciones con sus acreedores, incluidos los trabajadores. Razón, por la que se considera que nada impedía que, previo a someterse a esa clase de proceso, ALUMINA S.A. pudiera lograr acuerdos a efectos de equilibrar su situación financiera.

Así las cosas, la Sala comparte lo decidido por el juzgado de conocimiento, por ende, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Lo anterior es así, pues frente a la carga probatoria, esta Sala reitera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, para el caso que se estudia, se imponía a la parte demandante, pues así lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

Todo lo anterior, a la luz del principio de libre formación del convencimiento, conforme lo establece el artículo 61 del CPTSS, y los múltiples pronunciamientos de la H. Corte Suprema de Justicia, como en sentencias SL802 de 2021, SL858 de 2021, SL512 de 2021, entre otras.

Principio que permite a los jueces en ejercicio de las facultades propias de las reglas de la sana crítica, apreciar de manera libre los diferentes medios de convicción, sin que esa circunstancia, por sí sola,

viole derechos de las partes, contrario, lo que el juez busca es la verdad procesal para garantizar el debido proceso, el derecho de defensa y el de contradicción entre las partes que conforma la Litis.

Al respecto, la alta Corporación se ha pronunciado en este sentido y ha precisado que la libre formación del convencimiento y el principio de la sana crítica, llevan a que el Juez funde su decisión en aquellos elementos que le merecen mayor persuasión, credibilidad o certeza, es decir, con los que finalmente halla la verdad real, esto, siempre que las conclusiones a las que llegue sean razonables, tal y como surgió en el caso estudiado.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia 281 del 27 de noviembre de 2018, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor del demandado, se fijan como agencias en derecho la suma de \$200.000.

TERCERO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

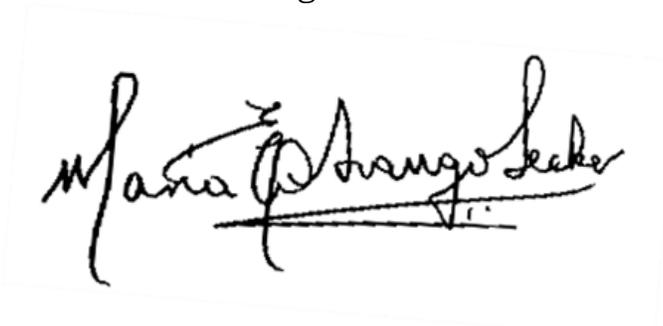
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO

Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

Magistrada



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO

Magistrada