

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: RICARDO ANTONIO OSPINA MEJÍA
DEMANDADO: ALUMINA S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-007-2015-00005-01
ASUNTO: Apelación sentencia de agosto 5 de 2015
ORIGEN: Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Reliquidación indemnización por despido injusto
DECISIÓN: CONFIRMA

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, veintiocho (28) de junio de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación presentado por la parte DEMANDANTE contra la Sentencia No. 257 del 5 de agosto de 2015, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **RICARDO ANTONIO OSPINA MEJÍA** contra **ALUMINIO NACIONAL S.A. - ALUMINA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-007-2015-00005-01**.

SENTENCIA No. 113

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo del 14 de abril de 1989 al 27 de junio de 2013; como consecuencia de ello, se condene a la demandada a la reliquidación de la indemnización por despido injusto, la indexación y costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que laboró con ALUMINA S.A. a través de un contrato de trabajo a término indefinido del 14 de abril de 1989 al 27 de junio de 2013, desempeñándose como operario de

¹ Fs. 2-14

anodizado, devengando como salario promedio para 2013, \$1.882.576; que mediante acta del 4 de febrero de 1997, acordó con el empleador que las primas extralegales establecidas en el pacto colectivo continuarían vigentes, pero no constituirían salario para ningún efecto; que posteriormente, mediante acta de comité de pacto del 31 de enero de 2001, se acordó que para compensar lo pactado en el acuerdo anterior, el salario promedio para liquidar la indemnización por despido injusto sería incrementado en la doceava parte de las primas extralegales, acuerdo que no fue ligado al período de vigencia de pacto colectivo alguno, por lo que para la fecha de la terminación de su contrato de trabajo se encontraba vigente; que al señor Ramón Obdulio Mejía Acevedo, quien laboró para la demandada del 9 de septiembre de 1991 al 27 de junio de 2013, inicialmente se le reconoció una indemnización por valor de \$78.601.101, frente a lo cual dicho trabajador reclamó y, posteriormente, se le reajustó la indemnización a la suma de \$93.307.737, lo cual obedeció a que se le tuvo en cuenta la doceava parte de las primas extralegales.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ALUMINA S.A.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que el acta que menciona el demandante no se encuentra en su hoja de vida, ni en los archivos de la empresa, por lo que no se puede presumir su vigencia sin que esté expresamente determinada, máxime si se trata de un pacto colectivo que, de conformidad con el artículo 481 del C.S.T., para poder beneficiarse del mismo se debe ser adherente en cada una de sus vigencias, a diferencia de las convenciones colectivas, que sólo por el hecho de ser afiliado al sindicato se es beneficiario. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, prescripción y la innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 257 del 5 de agosto de 2015, declaró probada la excepción de carencia de derecho sustancial propuesta por la demandada; absolvió a ALUMINA S.A. de todas las pretensiones de la demanda, y condenó en costas a la parte actora.

² Fs. 378-382

Para respaldar su decisión, el a quo señaló, en síntesis, que no existía controversia respecto que el actor laboró para ALUMINA S.A. desde el 14 de abril de 1989 hasta el 27 de junio de 2013 cuando fue despedido sin justa causa con el pago de una indemnización por valor de \$92.392.647. Que para la fecha del despido estaba vigente el pacto colectivo suscrito el 10 de septiembre de 2009 con los trabajadores no sindicalizados, el cual en su artículo 10 establecía una escala para la indemnización por despido injusto, sin establecer los conceptos que servirían de base para su cuantificación; sin embargo, el acta de 2001 que establece que la doceava parte de las primas extralegales sería incluido en el salario promedio para liquidar la indemnización, solamente corresponde a una propuesta que no fue incluida en ninguno de los pactos colectivos subsiguientes, por lo que, debía concluir que el pacto colectivo 2009-2013 en ninguno de sus apartes estableció que las primas extralegales serían factor salarial para cuantificar la indemnización por despido injusto, pues, por el contrario, desde 1997 las partes habían acordado que dichas primas no serían factor salarial para ningún efecto.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDANTE** presentó recurso de apelación y, como sustento de éste, argumentó que, si bien dentro de los pactos colectivos no aparece regulación frente a los pagos de las primas extralegales para afectar el salario para la indemnización, el acta del comité de pacto de enero 31 de 2001 tiene plena validez y en ella las partes acordaron que para la indemnización el salario promedio sería incrementado en la doceava parte de las primas extralegales. Agregó, que frente a ese aspecto la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en el sentido que los acuerdos celebrados sin las solemnidades de una convención son obligatorios para las partes, es decir, la misma Corte ha avalado los acuerdos y convenios que celebren las partes sin las formalidades como por ejemplo el depósito de las mismas, por lo que el acta de comité de pacto, que es el fundamento de la demanda, que no fue tachada de falsa, demuestra que la empresa se obligó a lo ahí acordado, pues dicha acta hace parte del pacto colectivo. Además, que si no se le va a dar validez al acta por el formalismo de no haber sido depositada, entonces se debe tener como un acto con el cual las partes modificaron el contrato de trabajo en favor del trabajador, en dónde queda el principio de igualdad, cómo a un trabajador se le paga la indemnización teniendo en cuenta las primas extralegales y a los demás no, pues llama la

atención que digan que catorce millones de pesos corresponden a una bonificación que no aparece discriminada en el documento y a la persona a la que se la pagan desmiente esa aseveración, manifestando que esa suma corresponde al pago de la indemnización teniendo en cuenta las primas extralegales.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandante reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación. La parte demandada guardó silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centra en resolver si el demandante tiene derecho al reajuste de la indemnización por despido injusto por inclusión como factor salarial de la doceava parte de las primas extralegales contenidas en el pacto colectivo.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que entre el señor RICARDO ANTONIO OSPINA MEJÍA y ALUMINA S.A. se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, el 14 de abril de 1989 (fs. 15-16); **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral y sin justa causa, el 27 de junio de 2013 (f. 26) y; **iii)** que ALUMINA S.A. pagó al demandante la suma de \$92.392.647 por concepto de indemnización por despido injusto (f. 27).

Para resolver el problema jurídico planteado, lo primero que se debe destacar es que el artículo 481 del C.S.T., establece que: *“Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.”* (Subraya la Sala).

Atendiendo lo indicado en la norma en cita, debemos remitirnos al artículo 469 contenido en el Título III, Capítulo I del C.S.T., el cual señala que: *“La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.”* (Subraya la Sala).

Conforme los preceptos normativos aludidos en precedencia, se tiene que los pactos colectivos, a diferencia de las convenciones colectivas, únicamente le son aplicables a los trabajadores que los hayan suscrito o que posteriormente se adhieran a él, pero al igual que estas últimas, es necesario que se depositen ante la autoridad administrativa del trabajo, en este caso, el Ministerio del Trabajo, para que el acuerdo celebrado entre empleador y trabajador surta plenos efectos.

En el sub examine, para el 27 de junio de 2013, fecha en que fue despedido el promotor de la acción, se encontraba vigente el Pacto Colectivo 2009-2013, celebrado el 21 de septiembre de 2009 (fs. 338-358), el cual fue suscrito por el señor RICARDO ANTONIO OSPINA MEJÍA (f. 361).

En mencionado Pacto Colectivo establece en su artículo 10 que, en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, la empresa se compromete a indemnizar al trabajador de acuerdo con la siguiente escala (fs. 342-343):

“a. De cinco (5) años y un día a diez (10) años de servicios, ochenta (80) días por el primer año y cincuenta y cinco (55) por cada año subsiguiente.

b. De diez (10) años y un día en adelante, ochenta días por el primer año y sesenta (60) días por cada año posterior al primero.

PARÁGRAFO 1: *Las indemnizaciones aquí acordadas sustituyen las legales a que se refiere el Artículo 8 del Decreto Ley 2351 de 1.965. Esta indemnización no será objeto de revisión en futuras negociaciones. El*

trabajador despedido sin justa causa, con derecho a la acción de reintegro, que pretenda iniciarla, deberá abstenerse de recibir esta indemnización.

PARÁGRAFO 2: *Los trabajadores que ingresen a la Empresa a partir del 1 de Septiembre de 2004 y se beneficien del presente Pacto Colectivo de Trabajo, se indemnizarán de conformidad con las normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo. Se respetarán los derechos adquiridos, sin ser negociables.”*

Sin embargo, revisado a plenitud el texto del Pacto Colectivo, tal como lo advirtió el a quo, en ninguno de sus apartes se observa que se haya acordado entre las partes que la doceava parte de las primas extralegales, las cuales se encuentran contenidas en el Capítulo IX, constituirían factor salarial para la liquidación de la indemnización por despido injusto.

Ahora, la parte demandante sustenta su pedimento en un Acta de Comité de pacto adiada el 31 de enero de 2001, la cual comprende varios ítems, uno de ellos denominado Mutuo Acuerdo, en el que consta lo siguiente (f. 21):

“Respecto de la solicitud presentada por un grupo de trabajadores que firmaron el mutuo acuerdo que modificó el contrato de trabajo en cuanto se refiere a que las primas extralegales no son factor de salario; La Empresa les comunica que para compensar, a partir de la fecha en el caso de despido sin justa causa, para la indemnización, el salario promedio será incrementado en la doceava parte de las primas extralegales. Invitamos a los trabajadores que no han firmado para que lo hagan.”

Hay que resaltar que para la fecha en que se suscribió la respectiva acta, respecto la cual aduce la demandada no se encuentra en sus archivos, se encontraba vigente el Pacto Colectivo 2000-2002, suscrito el 16 de septiembre de 2000 (fs. 225-244), pero no se observa que lo indicado en relación con tener en cuenta las primas extralegales como factor salarial para liquidar la indemnización por despido injusto hubiese sido incluido como un acuerdo extra que se incorporaría a dicho pacto, como tampoco que lo ahí establecido se hubiera incluido en los pactos colectivos 2002-2004 (fs. 268-278), 2004-2006 (fs. 284-303), 2006-2009 (fs. 312-332) y como ya se dijo, no se incorporó en el Pacto Colectivo 2009-2013, vigente para la fecha del despido.

Debe tener en cuenta el apoderado de la parte demandante que, contrario a lo argüido en el recurso de apelación, al tratarse de un supuesto acuerdo del comité de pacto colectivo, al tenor de lo dispuesto en el artículo 469 del C.S.T., para que el contenido del acta adquiriera plenos efectos y se constituyera en fuente de obligaciones para las partes contratantes del pacto

colectivo, era un requisito sine qua non que la misma fuera depositada ante el Ministerio del Trabajo, de lo cual no existe prueba dentro del proceso, y como se dejó sentado en líneas que anteceden, la empresa demandada no reconoce dicha acta como un acuerdo que hubiese suscrito, pues incluso sostiene que la misma no se encuentra dentro de sus archivos.

Tampoco, como pretende hacerlo ver el recurrente, es posible colegir que a través de la mencionada acta se modificaron las condiciones del contrato de trabajo, por la sencilla razón de que el acta no se encuentra suscrita por el señor RICARDO ANTONIO OSPINA MEJÍA, contrario sensu, el acta del 4 de febrero de 1997, dentro de la cual las partes acordaron que: *“...las primas extralegales establecidas en el Pacto Colectivo de Trabajo continúan vigentes, pero no constituyen salario ni se computará como tal para ningún efecto.”*, sí fue suscrita por el demandante y por la empresa, es decir, sí fue un acuerdo interpartes modificadorio del contrato de trabajo, que en su calidad de tal, no era necesario depositar ante el Ministerio del Trabajo.

En ese sentido, no es posible tener, como pretende la parte demandante, que el Acta de Comité de pacto del 31 de enero de 2001 es una fuente de obligaciones para ALUMINA S.A., pues ni fue depositada ante la autoridad administrativa del trabajo, su contenido no fue incluido en ninguno de los pactos colectivos suscritos entre la empresa y sus trabajadores no sindicalizados, como tampoco fue un acuerdo interpartes entre empleador y trabajador y, por tanto, no es posible condenar a la demandada al reajuste de la indemnización por despido injusto deprecada.

Finalmente, debe indicarse que no existe dentro del plenario un medio de prueba que acredite que el reajuste de la indemnización por despido injusto que se le efectuara la señor Ramón Obdulio Mejía Acevedo tuvo origen en el Acta de Comité de pacto del 31 de enero de 2001, ni mucho menos, por el hecho de que a dicho trabajador se le hubiese reajustado su indemnización, se traduce per se en que el aquí demandante también tiene derecho a un reajuste, pues, por un lado, no se encuentra probado cuáles fueron las causas que dieron origen a la reliquidación de la indemnización del señor Mejía Acevedo y; por otro lado, tampoco está probado que ambos trabajadores estuvieran en las mismas condiciones laborales y salariales para considerar que se está violando el principio de igualdad porque se le reajuste la indemnización a uno y a otro no, pues recuérdese que la igualdad se predica únicamente entre iguales, condición no acreditada dentro de este asunto.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse

como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

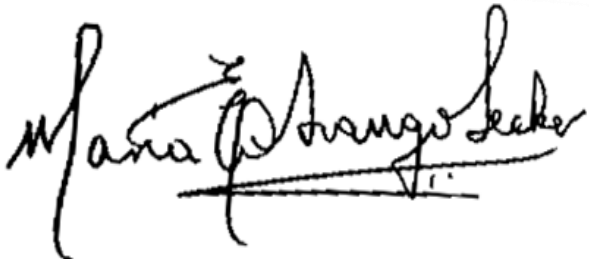
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 257 del 5 de agosto de 2015, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

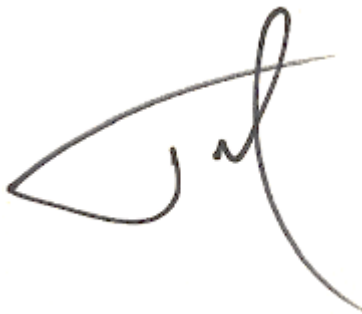
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

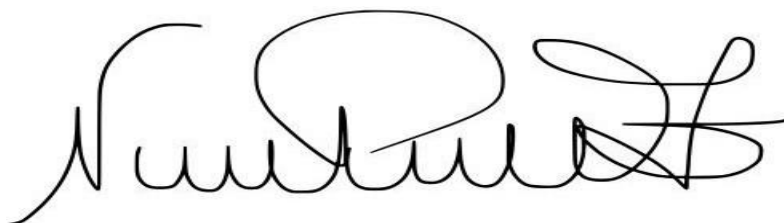
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA