

**REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL**



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

**DEMANDANTE:** CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA  
**DEMANDADO:** ALUMINA S.A.  
**RADICACIÓN:** 76001-31-05-009-2015-00845-01  
**ASUNTO:** Apelación sentencia de mayo 5 de 2017  
**ORIGEN:** Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali  
**TEMAS:** Ineficacia acuerdo entre empleador y trabajador –  
Vicios del consentimiento  
**DECISIÓN:** Confirma.

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, treinta y uno (31) de agosto 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, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO 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. 149 del 5 de mayo de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA** contra **ALUMINIO NACIONAL S.A. - ALUMINA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-009-2015-00845-01**.

**SENTENCIA No. 176**

**DEMANDA**<sup>1</sup>. Depreca el accionante, se declare que ALUMINA S.A. incurrió en el fraude a la ley contenido en el artículo 198 del C.S.T., por restringir mediante engaños el salario y prestaciones de los trabajadores, convenciéndolos fraudulentamente de aceptar acuerdos que van en detrimento de sus derechos laborales; y como consecuencia del engaño, se declare que, existió vicio en el consentimiento cuando suscribió bajo coacción indebida el “Acuerdo Laboral” en octubre de 2013 e igualmente la nulidad de pleno derecho del referido acuerdo; que se declare que los cambios introducidos en el Pacto Colectivo 2013-2017 en cuanto a las

---

<sup>1</sup> Fs. 5-19

primas de navidad, vacaciones y antigüedad, como la tabla de indemnización, se constituyen en cláusulas ineficaces por contravenir las disposiciones existentes en virtud de la prohibición expresa del Pacto Colectivo 2009-2013; como consecuencia de todo ello, se condene a la demandada a devolverle la asignación salarial completa que devengaba en octubre de 2013, así como las prestaciones contenidas en el Pacto Colectivo 2009-2013; se condene al pago de las diferencias resultantes e indexadas entre el salario impuesto mediante engaños y la asignación salarial completa; las diferencias resultantes entre las prestaciones contenidas en el Pacto Colectivo 2009-2013 y las establecidas en el Pacto Colectivo 2013-2017; las diferencias existentes en la liquidación de las prestaciones sociales legales y aportes a la seguridad social en pensiones realizados con el salario impuesto mediante engaños y la asignación salarial completa; se condene al pago de la indemnización de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y; se oficie al Ministerio del Trabajo para que deje sin efectos el Pacto Colectivo 2013-2017.

En respaldo de sus pretensiones, manifestó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con ALUMINA S.A., el 7 de marzo de 1988, y desde su vinculación fue adherente al pacto colectivo; que el Pacto Colectivo 2009-2013 contenía derechos adquiridos para los trabajadores que no serían objeto de revisión en futuras negociaciones; que su salario había aumentado desde su vinculación por efecto del IPC y por los cursos y ascensos durante sus veintisiete años de servicio con la entidad, el cual, para octubre de 2013, ascendía a la suma de \$2.485.680, en su cargo de operario de máquinas de control numérico; que desde julio de 2013 la empresa demandada inició una “*campaña terrorista*” contra los trabajadores con el fin de infundirles miedo o amenaza frente a la pérdida del empleo para que éstos renunciaran a las prestaciones del Pacto Colectivo 2009-2013 o en su defecto a parte de su salario, por lo que, mediante engaños lo llevó a renunciar al 35 % de su salario y a adherirse al Pacto Colectivo 2013-2017; que posteriormente se dio cuenta que había sido engañado porque la empresa no entró en ningún proceso de restructuración ante la Supersociedades y al enterarse que un grupo de trabajadores habían suscrito con la empresa un otrosí que les mantuvo vigente el Pacto Colectivo 2009-2013, lo que demostraba que no existía crisis económica; que por la suscripción del acuerdo laboral la empresa le pagó la suma de \$101.257.220; que la negociación de Pacto Colectivo 2013-2017 fue un sofisma de distracción y se hizo a espaldas de los trabajadores.

## **CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA**

**ALUMINA S.A.**<sup>2</sup>. La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que cada pacto colectivo al que se adhirió el demandante tenía su propia normatividad, pues sus vigencias fueron pactadas desde antes de la década del 2000 y es imposible entender que las normas son inamovibles, prueba de ello es que el último pacto colectivo está vigente con normas diferentes a las cuales el trabajador puede ser adherente o no. Agregó, que el Pacto Colectivo 2009-2013 no está vigente en la empresa, pues con la finalidad de terminarlo definitivamente, con los trabajadores que aún eran adherentes se ejecutó un plan junto con la apoderada del aquí demandante para que dichos trabajadores conservaran los derechos del pacto, pero a través de un otrosí a sus contratos de trabajo, documento que fue elaborado por la representante judicial de la parte actora. Además, que el nuevo pacto se estipuló entre los trabajadores y el empleador en razón a circunstancias en la económica, por la competencia, más propiamente desde China con sus bajos precios, lo que ocasionó pérdidas multimillonarias que obligaron a hacer modificaciones al interior de la empresa y, a raíz de ello, el demandante acordó que a partir de octubre de 2013 su salario sería equivalente a \$1.602.506 y en compensación se le reconoció la suma de \$101.257.220. Propone como excepciones de fondo las que denominó: carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, falta de inmediatez en las pretensiones, mala fe, prescripción y la genérica.

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 149 del 5 de mayo de 2017, declaró probada la excepción de petición de lo no debido propuesta por la demandada; absolvió a ALÚMINA S.A. de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, que el acuerdo laboral que suscribió el actor con la empresa tuvo origen en una crisis económica producida por el ingreso al mercado nacional de producto proveniente de China y Venezuela, razón por la que el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo expidió la Resolución 0304 del 13 de noviembre de 2013 a través de la cual se impusieron derechos antidumping

---

<sup>2</sup> Fs. 394-403

definitivos a las importaciones de perfiles extraídos de aluminio por el término de tres años, el cual fue ampliado por la Resolución 174 del 14 de octubre de 2015, además de un acuerdo al que tuvo que llegar la empresa con entidades financieras acreedoras por una deuda que ascendía a \$72.615.387.285 para el año 2012, crisis financiera que fue igualmente señalada por el testigo Michael Gil Gómez. Agregó, que los testigos coincidieron en que todos los trabajadores conocían de la crisis por la que estaba atravesando la empresa, razón por la que no podían inferirse que el actor fue engañado, ni que su consentimiento fue viciado, ni si quiera por habersele manifestado que una posibilidad era el cierre de la empresa, pues era conocido que eso ya había ocurrido en el país, por lo que esa manifestación no podía tenerse como un constreñimiento, pues al actor de forma individual se le ofreció un acuerdo económico por la modificación salarial del contrato de trabajo que ascendió a la suma de \$101.257.220, el cual fue aceptado por el trabajador. Además, que no podía considerarse como un fraude a la ley en los términos del artículo 198 del C.S.T., toda vez que las restricciones laborales se acordaron conjuntamente entre el empleador y los trabajadores, motivos por los cuales no era procedente declararar que el acuerdo se encontraba viciado de nulidad o que el Pacto Colectivo 2013-2017 es ineficaz, ya que el demandante podía rehusarse a firmarlos como lo hicieron otros trabajadores que aún continúan vinculados a la empresa demandada.

### **IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM**

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, argumentó que mediante el acuerdo se redujo el salario del actor en más del 35%, lo que conllevó a que se le redujeran las primas extralegales convenidas en el Pacto Colectivo 2009-2013, según el Pacto Colectivo 2013-2017 al que quedó adherido el actor con ocasión del presunto acuerdo, pacto en el que también se alteró la tabla de indemnizaciones por despido injusto y el aumento anual del salario, cuando se había pactado que esos aspectos no serían objeto de revisión y que se mantendrían en el tiempo, lo cual se constituye en una prohibición expresa que no podía ser desconocida en otro acuerdo sobreviniente, por lo que debe tenerse como una cláusula ineficaz por tratarse de derechos adquiridos en el pacto treintañero. Agregó, que las pruebas documentales y los testimonios demuestran que las decisiones de la empresa estuvieron precedidas de ilegalidades, lo que obligó a que se conformara un sindicato como mecanismo de freno contra el empleador que

llevó a los trabajadores a renunciar a derechos que tuvieron por más de veintisiete años. Además, que resulta sospechoso que los trabajadores hubiesen aceptado el acuerdo por su propia voluntad, pues en la etapa de conciliación la representante legal de la empresa confesó que tienen más de cincuenta demandas por las mismas razones, de las cuales cuarenta y seis han sido presentadas por otros abogados, por lo que tal inconformidad no puede obedecer al simple retracto del trabajador, lo que denota un vicio en el consentimiento.

Asimismo, sostiene que una supuesta crisis global que no solventó la demandada a través de las herramientas jurídicas previstas para tal fin, como la Ley 1116 de 2006, sino mediante acuerdos financieros privados, fue suficiente para que la a quo encontrara razonable su conducta ilegal al despojar al trabajador de derecho adquiridos por más de veintinueve años de trabajo para la empresa, desconociendo el principio de favorabilidad, pues no se podía desmontar el pacto colectivo 2009-2013, por ser un derecho irrenunciable de los trabajadores.

### **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 insistió en los argumentos de defensa esgrimidos en la contestación de la demanda. 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 los reparos invocados en la alzada, se centra a resolver: **(i)** si existieron vicios en el consentimiento del demandante al suscribir el acuerdo de reducción de salario y al adherirse al Pacto Colectivo 2013-2017; de ser así, **(ii)** establecer

si es procedente declarar la ineficacia del acuerdo de reducción de salario y, **(iii)** si se debe dejar sin efectos las cláusulas del Pacto Colectivo 2013-2017 que redujeron las primas extra legales y; en consecuencia, **(iv)** si el demandante tiene derecho al reajuste salarial y prestacional con base en las diferencias resultantes de liquidar con el salario que devengaba en octubre de 2013.

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

### **CONSIDERACIONES**

Inicialmente la Sala debe destacar que son hechos que no son objeto de debate dentro del presente asunto: **i)** Que el señor CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA se vinculó laboralmente con la empresa ALUMINA S.A., el 7 de marzo de 1988, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, pues así fue aceptado al contestar el hecho 1° de la demanda (f. 394); **ii)** Que el 9 de octubre de 2013, entre las partes se suscribió un “ACUERDO LABORAL” en el que se estableció que, a partir del 16 de octubre de 2013, el salario del trabajador se ría por la suma de \$1.602.506 y por ello recibió como compensación la suma de \$101.257.220 (fs. 242-243); **iii)** Que el 1° de julio de 2013 se suscribió entre ALUMINA S.A. y sus trabajadores no sindicalizados, el Pacto Colectivo 2013-2017, el cual fue depositado ante el Ministerio del trabajo, el día 11 del mismo mes y año (fs. 191-239).

Los argumentos del recurrente frente a la ineficacia que pretende se declare respecto del “ACUERDO LABORAL” suscrito en octubre de 2013, se sintetizan así: Primero, que las pruebas demuestran que las decisiones de la empresa estuvieron precedidas de ilegalidades para que los trabajadores renunciaran a derechos, lo que conllevó incluso a que se conformara un sindicato; segundo, que resulta sospechoso que los trabajadores hubiesen aceptado el acuerdo por su propia voluntad, pues en la etapa de conciliación la representante legal de la empresa confesó que tienen más de cincuenta demandas por las mismas razones y; tercero, que el acuerdo de reducción de salario es ilegal porque la empresa no utilizó las herramientas jurídicas previstas en la Ley 1116 de 2006.

Frente al primer argumento del recurrente, debe indicarse que dentro del proceso no se acreditó, contrario a su dicho, que ALUMINA S.A. hubiese

desplegado una actuación por fuera del marco de la ley, para calificarla como ilegal. Por el contrario, documentalmente se encuentra acreditado 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 el señor CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA, la empresa demandada estaba atravesando por una profunda crisis financiera que la llevó a realizar un acuerdo privado de restructuración de sus obligaciones con las entidades financieras, las cuales a esa fecha ascendían a la suma de \$50.427.039.617 (fs. 244-268).

El testigo MICHAEL GIL GÓMEZ (Min. 19:35 – 55:00), quien se desempeñó como vicepresidente financiero de ALUMINA S.A., manifestó que la crisis financiera de la compañía se inició en 2008 y se fue agravando con el paso de los años, ocasionada por la competencia desleal desde china, que generaron pérdidas anuales superiores al 30%, lo que llevó a que la empresa, por un lado, suscribiera un acuerdo de restructuración de su deuda con los acreedores y, por otro lado, a partir de junio de 2013 empezaron a hablar con los trabajadores para proponerles cambiar el régimen de compensaciones, siendo aceptada dicha propuesta por más del 80% de los empleados, incluido el promotor de la acción, quien suscribió el acuerdo después de tres meses de haberse iniciado las negociaciones.

Las manifestaciones del testigo encuentran sustento en los documentos que obran en el plenario, no sólo por el acuerdo privado de restructuración de las obligaciones de la empresa con las entidades financieras al que se hizo referencia con antelación, sino porque, tal como lo puso de presente la a quo, 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 de protección que 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, no es posible predicar, como lo hace la apoderada de la parte actora, que la empresa demandada actuó de forma ilegal cuando puso de presente a los trabajadores la situación en la que se encontraba, menos aún se puede calificar ello como un engaño, pues lo que muestra la realidad procesal, es que sí existían inconvenientes de tipo económico y financiero generados por razones del mercado y la competitividad, que de no haber

solventado, una de las posibilidades, según lo que enseñan las reglas de la experiencia, es que se hubiesen perdido varios puestos de trabajo o que incluso se podía ocasionar el cierre definitivo de la empresa y, sólo hecho de exponer a los trabajadores esa baraja de escenarios plausibles, no implica per se el ejercicio de constreñimiento o fuerza para que acepten los acuerdos propuestos por el empleador.

No se encuentra acreditado en los autos que, en la suscripción del acuerdo laboral por parte del señor CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA, hubiese mediado alguno de los vicios del consentimiento, razón por la cual no encuentra este Juez Colegiado mérito para dejarlo sin efectos, pues téngase en cuenta 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).

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar un asunto en el que también se discutía la validez de un acuerdo de reducción salarial, expresó:

*“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.”* (CSJ SL4180-2022) (Subrayas de la Sala).

En este asunto, lo que se observa es que el empleador, ante la situación financiera por la que atravesaba, propuso al trabajador un acuerdo de

reducción salarial, el cual fue aceptado por éste, producto de la negociación a la que llegó con la empresa, aspecto que se infiere de los señalado en el hecho 15° de la demanda, en el cual se confiesa que la empresa ofertó al actor la suma de \$54.314.451, hasta que finalmente le reconoció la suma de \$101.257.220 (f. 9), aspecto que pone en evidencia, no sólo que el acuerdo no fue una imposición del empleador, sino que lo acordado fue producto de la manifestación de voluntad de ambas partes.

Aunado a lo anterior, las supuestas presiones o amenazas de que si los trabajadores no aceptaban el salario iban a ser despedidos quedó desvirtuada con la prueba testimonial, incluso con la versión de los testigos convocados por la parte actora, pues todos los deponentes expusieron que hubo trabajadores que no aceptaron el acuerdo de reducción salarial y continuaron vinculados con la empresa, entre ellos, los declarantes CESAR ORLANDO CARDONA (Min. 55:50 – 1:36:55) y FERNANDO CIFUENTES RUBIO (Min. 2:03:01 – 2:25:30).

Ahora, frente al segundo argumento del recurrente, basta traer a colación lo adoctrinado de vieja data por la Corporación de cierre en materia laboral, sobre la imposibilidad de tener como confesión las manifestaciones realizadas por las partes dentro de la audiencia de conciliación, así:

*“...no es posible, dado que, de aceptarse, ello desnaturalizaría y haría inoperante dicho mecanismo de solución de conflictos, en el que las partes pueden concurrir de manera desprevenida, exponer su posición, plantear propuestas, y, en síntesis, adelantar un diálogo con plena confianza en que lo allí tratado, no servirá como puntal para derruir sus pretensiones futuras. Sobre la temática antes enunciada, esta Corporación en fallo CSJ SL 3 nov. 2010, rad. 37936, enseñó:*

*Ahora bien, la posición de la Sala en torno a la acusación planteada por la censura, se encuentra contenida en la sentencia del 26 de mayo de 2000, radicación 13400, en que se apoya la acusación, y en la que claramente se define que no constituyen confesión, ni pueden ser esgrimidas como tal, las afirmaciones hechas por las partes durante una audiencia de conciliación, dentro del juego de las ofertas y contrapropuestas, sobre los hechos y razones que fundamentan sus distintas posiciones para reclamar o rechazar un determinado derecho, pues, de otro modo, se haría imposible toda negociación ante el temor suscitado entre las partes de comprometer su reclamación o excepción, en caso de no lograrse acuerdo.” (CSJ SL175-2021).*

En todo caso, vale resaltar que el hecho de que en contra de ALUMINA S.A. se hubiesen presentado determinado número de demandas, no implica de forma automática, como al parecer lo quiere hacer ver la togada recurrente, que en el caso del señor CARLOS ERNESTO SÁNCHEZ JOYA,

que es el asunto puntual analizado por la Sala, hubiesen mediado los vicios del consentimiento en la suscripción del acuerdo, pues como quedó explicado con antelación, lo que emerge del caudal probatorio e incluso de los propios hechos de la demanda, es que lo que se presentó entre las partes fue un acuerdo de voluntades al que se llegó producto de su capacidad y facultad negocial.

Finalmente, en relación con el tercer argumento, no puede calificarse como ilegal el acuerdo por el hecho de que la empresa no se acogió al proceso de insolvencia reglado por la Ley 1116 de 2006, como quiera que ese procedimiento dispuesto por el ordenamiento jurídico está establecido como un mecanismo de última instancia 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. Adicionalmente, nada impedía que, previo a someterse a esa clase de proceso, ALUMINA S.A. pudiera lograr acuerdos a efectos de solventar sus afugias financieras.

Así las cosas, no encuentra la Sala razones de hecho o de derecho que la lleven a variar la decisión absolutoria que sobre este aspecto impartió la primera instancia.

Ahora bien, frente a la ineficacia que pretende la parte actora se declare del Pacto Colectivo 2013-2017, son dos los argumentos centrales que se esgrimen en la alzada; el primero, cuando se había pactado que las primas extralegales no serían objeto de revisión y; segundo, que se desconoció el principio de favorabilidad, pues no se podía desmontar el Pacto Colectivo 2009-2013, por ser un derecho irrenunciable de los trabajadores.

En relación con el primer punto alegado, la Sala se remite a la doctrina jurisprudencial emanada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la cual se reiteró en la Sentencia SL1667-2023, en los siguientes términos:

*“Como se ha explicado entre otras, en la sentencia CSJ SL4259-2022, que reitera, las CSJ SL2105-2015, CSJ SL12575-2017 y CSJ SL4327-2021, el ordenamiento constitucional y legal permite que, en el marco del principio de la autonomía de la voluntad, los interlocutores sociales suscriban acuerdos de carácter particular o colectivo que fijen las condiciones que regularán los contratos de trabajo y, en el último caso, dependiendo de, entre otros: i) la naturaleza de los suscriptores; ii) su trámite; iii) formas y, iv) el rango de prevalencia normativa, pueden estar inmersos en la categoría jurídica de acuerdo colectivo de trabajo, acta extra convencional o contrato o pacto*

*colectivo.”.*

En ese sentido, en tratándose de pactos colectivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 481 del C.S.T., en consonancia con el artículo 467 ibídem, estos nacen de la negociación colectiva entre trabajadores y el empleador *“para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*, la cual se extiende hasta que las partes decidan extinguir o variar el acuerdo al que previamente han llegado, lo cual surge de lo dispuesto en los artículos 477 a 479 del mismo estatuto sustantivo. Por ello, no es posible colegir, como pretende la recurrente, que un acuerdo colectivo entre el empleador y sus trabajadores no sindicalizados es inmodificable, ya que ello va en contra vía incluso, del derecho a la negociación colectiva.

Mas aún, como en este caso, que el Pacto Colectivo 2013-2017 fue acordado con el fin de menguar la crisis económica y financiera que atravesaba la empresa, lo cual era de pleno conocimiento de los trabajadores, tal como se desprende de lo dicho por los testigos convocados al proceso. Téngase en cuenta que la Sala de Casación Laboral ha señalado que: *“Cuando sea necesario sortear crisis económicas o adoptar políticas de adaptación de los sectores y unidades productivas a los cambios del mercado, cualquier modificación a los convenios colectivos que implique una disminución en los derechos debe ser fruto de la negociación libre y voluntaria entre las partes.”* (CSJ SL2112-2022), siendo ello lo ocurrió en este asunto, donde más del 80 % de los trabajadores, según lo dicho por el testigo MICHAEL GIL GÓMEZ, se adhirió de forma voluntaria al nuevo pacto colectivo, incluido el aquí demandante, quien al absolver el interrogatorio de parte reconoció su adherencia al referido acuerdo colectivo (Min. 2:26:05 – 2:29:40).

Asimismo, tampoco resulta de recibo el argumento que al no declararse la ineficacia del Pacto Colectivo 2013-2017 se está desconociendo el principio de favorabilidad, pues como se explicó en la Corte Suprema en la SL131-2022, reiterada en la SL1667-2023:

*“[...] si bien dicha manifestación del principio protector constituye uno de los pilares fundamentales del derecho del trabajo, cuyo objeto consiste en amparar a la parte débil de la relación jurídica, con el fin de restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, su utilización exige el más estricto rigor, con el fin de no alterar la teleología inicial de éste, [...] [es decir, aquella que «parte de la existencia de duda en la aplicación o interpretación de normas vigentes»], pues la iniciativa privada y la actividad económica también gozan*

*de protección constitucional, en tanto fuentes generadoras de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Nacional, tal como lo memoró la Sala en sentencia CSJ SL1944-2021 (...)*

En ese sentido, ha de tenerse en cuenta un aspecto esencial, y es que el actor tenía la posibilidad de no adherirse al Pacto Colectivo 2013-2017 y, según lo demostrado en juicio, producto de su voluntad, decidió adherirse, pues de no haberlo hecho, tal como lo decidieron varios de los trabajadores, quienes se itera, no fueron objeto de ninguna represalia por parte de la empresa y, por el contrario, lograron acuerdos con el empleador, incluso con la participación de quien funge como apoderada de la parte demandante, Dra. Gloria Mercedes Granada, según lo reconoció ella misma dentro del documento que denominó “réplica a la Contestación de la Demanda” (fs. 410-419), lo que demuestra que, antes de tener un actuar impositivo y abusivo, la demandada ALUMINA S.A. siempre logró acuerdos con sus trabajadores, ya fuera de forma colectiva o individual.

Finalmente, ha de señalarse que el hecho que en la empresa se hubiese constituido un sindicato, de lo cual no existe prueba dentro del plenario, lo único que demuestra es que al interior de ALUMINA S.A. los trabajadores gozan de las garantías de asociación sindical y negociación colectiva.

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 la suma de \$50.000.

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. 149 del 5 de mayo de 2017, proferida por el Juzgado Noveno 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 la suma de \$50.000.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**



**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**