

**REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL**



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

**DEMANDANTE:** EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA  
**DEMANDADO:** ALUMINA S.A.  
**RADICACIÓN:** 76001-31-05-018-2016-00649-01  
**ASUNTO:** Consulta sentencia de julio 23 de 2018  
**ORIGEN:** Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali  
**TEMAS:** Primas extralegales – Reajuste prestacional  
**DECISIÓN:** Confirma.

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, veintiséis (26) de septiembre 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 grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE frente a la Sentencia No. 132 del 23 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA** contra **ALUMINIO NACIONAL S.A. - ALUMINA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-018-2016-00649-01**.

**SENTENCIA No. 212**

**DEMANDA**<sup>1</sup>. Pretende el promotor de la acción que se declare que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido vigente desde el 16 de septiembre de 2007; que se condene a ALÚMINA S.A. a que le pague las primas extralegales de navidad y antigüedad en el mismo número de días en que se las cancela a los señores Albeiro Marín, Luis Enrique Sarria, Agustín Muriel, Yesid Largacha, Fernando Cifuentes, Jair Riveros, Giuliano Cañizales, Cesar Cardona, Juan Carlos Rojas y John Jairo de la Pava; como

---

<sup>1</sup> Fs. 2-5

consecuencia de ello, se le reajusten sus prestaciones sociales y aportes a la seguridad social con inclusión de dichas primas extralegales, se condene al pago de la indemnización por no consignación completa de las cesantías y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que se encuentra vinculado laboralmente con ALÚMINA S.A. desde el 16 de septiembre de 2007; que desde el inicio de la relación laboral, la empresa ha cancelado a sus trabajadores las primas extralegales de navidad y antigüedad equivalentes a 38 y 40 días de salarios, respectivamente; que interpuso acción de tutela invocando la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad y libre asociación, para que la empresa le pagara las primas extralegales en las mismas condiciones que lo hace a los trabajadores Albeiro Marín, Luis Enrique Sarria, Agustín Muriel, Yesid Largacha, Fernando Cifuentes, Jair Riveros, Giuliano Cañizales, Cesar Cardona, Juan Carlos Rojas y John Jairo de la Pava, quienes no son sindicalizados; que la tutela fue negada en primera instancia, pero revocada por el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Cali, a través de sentencia del 23 de junio de 2015, en la que se ordenó a la empresa extender los mismos beneficios de los referidos trabajadores, hasta que la empresa y el sindicato resuelvan sus diferencias o hasta que la Corte Suprema de Justicia resuelva el conflicto colectivo; que a pesar de la orden del juez de tutela, la empresa no le reconoce las primas extralegales en los montos indicados.

### **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 en la empresa se han suscrito pactos colectivos desde antes de la década del 2000, los cuales tienen su propia normatividad y de los que se puede ser adherente o no, por lo que las primas extralegales son pactadas de forma diferente en cada pacto. Agregó, que en la empresa se suscribió un nuevo pacto colectivo con vigencia 2013-2017, al cual no se acogieron los trabajadores mencionados en la demanda por ser los más antiguos, razón por la que con ellos se suscribió un otrosí que modificó sus contratos de trabajo. Además, que en la empresa coexiste un pacto colectivo con 231 adherentes y una organización sindical con 107 afiliados. Propone como excepciones de fondo

---

<sup>2</sup> Fs. 51-64

las que denominó: carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, prescripción y la genérica.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 132 del 23 de julio de 2018, declaró probadas las excepciones de carencia del derecho sustancial y petición de lo no debido propuestas 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, previo a conceptuar sobre el principio de a trabajo igual, salario igual, que el actor no tenía derecho a la nivelación en las prestaciones extralegales que pretende, pues no existe vulneración al derecho a la igualdad, ya que en la empresa coexisten un pacto colectivo y una convención colectiva, con un sindicato que no agrupa más de la tercera parte de los trabajadores, y tampoco se demostró que a través del pacto colectivo se hubiesen contemplado beneficios superiores a los de la convención colectiva, de la cual es beneficiario el demandante. Agregó, que si bien la inconformidad del actor radica en el pacto colectivo 2009-2013, del cual aduce se benefician los diez trabajadores relacionados en la demanda, se encuentra demostrado que dichos trabajadores suscribieron otrosí con el empleador en el que renunciaban a dicho pacto colectivo con el compromiso de que les continuaran reconociendo todos los beneficios y derechos derivados del pacto, lo cual correspondía a una modificación de sus contratos de trabajo. Además, que la propia convención colectiva tiene establecido un criterio de diferenciación en el monto de las primas extralegales que está dado por la antigüedad del trabajador y su proximidad a obtener la pensión de vejez. Por último, indicó que las primas extralegales, en los montos que reclama el demandante, no se encuentran actualmente vigentes porque el pacto colectivo de 2009-2013 fue modificado y que tampoco demostró encontrarse en las mismas condiciones en cuanto a funciones, cargo y eficiencia en relación con los trabajadores con los cuales pretende nivelarse.

### **GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA**

Se surte el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el artículo 69

C.P.T.S.S. modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, por haber sido la sentencia totalmente adversa a sus pretensiones.

### **ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR**

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión, el cual transcurrió en silencio. Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la consulta en favor de la parte demandante.

**PROBLEMAS JURÍDICOS.** En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centran 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 deben 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**

Preliminarmente la Sala debe destacar que son hechos que no son objeto de debate dentro del presente asunto que el señor EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA se vinculó laboralmente con la empresa ALUMINA S.A., el 16 de septiembre de 2007, inicialmente a través de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año y, a partir del 16 de junio de 2009, las partes suscribieron un contrato de trabajo a término indefinido (fs. 11-13 y 14-15).

Lo pretendido por la parte demandante en cuanto que se le paguen las primas extralegales de navidad y antigüedad en las mismas condiciones que lo hace a los diez trabajadores referidos en el libelo introductorio, encuentra sustento en la supuesta violación del principio “*A trabajo igual, salario igual*”, establecido en el artículo 143 del C.S.T., que se ha constituido en un principio del derecho laboral de índole legal y constitucional.

Este precepto normativo señala que, a trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder salario igual, sin que sea posible establecerse diferencias por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales, y que todo trato diferenciado en materia salarial, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

Frente a la aplicación de este principio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su pacífica jurisprudencia, reiterada, entre otras, en la sentencia SL-2512-2018, tiene adoctrinado que:

*“...para que la garantía derivada del principio de a trabajo igual salario igual consagrado en el artículo 143 del CST, que tiene respaldo constitucional en el artículo 13 de la CN, tenga aplicación imperativa, se debe desempeñar el mismo puesto no solo en condiciones de eficiencia iguales, sino observando otros ingredientes de comparación que deben ser demostrados en el juicio, tales como la capacitación o capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia, idénticas funciones, el mismo grado de responsabilidad laboral, entre otros aspectos.”*

Conforme lo anterior, hay que tener en cuenta que los alcances del citado principio no implican “per se”, una igualdad absoluta en materia salarial para los trabajadores, dado que lógicamente dentro del orden jurídico existen actividades de diversa complejidad que justifican un tratamiento diferencial en materia de remuneración. En este contexto, confluyen una serie de condiciones que posibilitan las aludidas disparidades, tales como la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica, la antigüedad en la empresa, entre otras.

Sin embargo, la doctrina jurisprudencial de la Corporación, reiterada recientemente en la Sentencia SL3330-2022, ha enseñado que:

*“...para que pueda pregonarse en materia salarial y prestacional un trato diferente como no discriminatorio, es menester que el elemento diferenciador se encuentre sustentado en un aspecto legítimamente jurídico y equitativo. En esa medida, será arbitrario aquel tratamiento dispar, fundamentado en criterios de valoración subjetiva, como la etnia, el color de piel, el sexo, la religión, la posición política, con sujeción a lo preceptuado en el artículo 13 de la CP, así como en el Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en empleo y ocupación (1958), aprobado en Colombia por la Ley 22 de 1967 y ratificado el 4 de marzo de 1969, que marca los derroteros del principio de la igualdad en el ámbito laboral.”*

Lo anterior implica que, una vez se demuestre que un trabajador ejecutó labores idénticas a las de otro en las mismas condiciones de duración, rendimiento, eficiencia, entre otros, pero percibió una remuneración inferior, corresponde al empleador la carga de la prueba de acreditar que ese trato diferenciado en materia salarial tiene sustento en aspectos objetivos, equitativos y jurídicos, pues como lo indica la norma, de no hacerlo, éste se considerará discriminatorio.

En el presente asunto, no existe un solo medio de prueba, y es que ni siquiera es mencionado en la demanda, que dé cuenta que el promotor de la acción ejecutó labores idénticas a las de los señores Albeiro Marín, Luis Enrique Sarria, Agustín Muriel, Yesid Largacha, Fernando Cifuentes, Jair Riveros, Giuliano Cañizales, Cesar Cardona, Juan Carlos Rojas y John Jairo de la Pava, y en las mismas condiciones de duración, rendimiento y eficiencia.

La tesis de la parte actora es que a los referidos trabajadores se les reconocen las primas extralegales de navidad y antigüedad equivalentes a 38 y 40 días de salarios, por el hecho de no ser sindicalizados. Sin embargo, dicho planteamiento queda sin piso, pues se observa cada uno de los trabajadores aludidos en el párrafo anterior, suscribieron con el empleador un otrosí al contrato de trabajo, el 23 de febrero de 2015, con el cual ALÚMINA S.A. se obligó a continuar reconociendo a éstos todos los beneficios del Pacto Colectivo 2009-2013, del cual eran adherentes, con el fin de que ya no hicieran parte de ese acuerdo colectivo (fs. 65-74).

Ahora bien, el promotor de la acción no acredita ninguna circunstancia que permita colegir a la Sala que él también tenía derecho a suscribir el mencionado otrosí modificatorio de su contrato de trabajo. Por el contrario, al absolver interrogatorio de parte, reconoció que a ese grupo de trabajadores se les continuó reconociendo las primas extralegales en la forma establecida en el Pacto Colectivo 2009-2013, en razón a que eran los más antiguos en la empresa (Min. 31:42 – 35:50), es decir, hay un criterio objetivo para que exista la disparidad en el monto que se le liquidan las primas extralegales de navidad y antigüedad, en relación con el número de días salariales a las que equivale cada una.

Dicho criterio se ratifica incluso con el contenido de cada uno de los otrosí suscritos por los trabajadores con los cuales el actor se pretende

comparar, como quiera que ingresasen a la empresa varios años antes, como se muestra en el siguiente cuadro:

<b>TRABAJADOR</b>	<b>FECHA DE INGRESO</b>
Albeiro Marín Arenas	1° de junio de 1993
Fernando Cifuentes Rubio	8 de abril de 1986
Giuliano Cañizales Garzón	16 de septiembre de 1996
Cesar Orlando Cardona	2 de abril de 1990
Juan Carlos Rojas Rivas	20 de abril de 1987
Luis Enrique Sarria Cutiva	13 de mayo de 1996
Yesid Ernesto Largacha	2 de marzo de 1987
José Agustín Muriel Rojas	19 de noviembre de 1987
José Jair Riveros García	2 de abril de 1990
<b>EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA</b>	<b>16 de septiembre de 2007</b>

Asimismo, dentro de su interrogatorio de parte, el actor reconoció que hasta 2013 fue adherente y beneficiario de los pactos colectivos que existían al interior de ALÚMINA S.A., pero que en dicho año se afilió a la organización sindical SINTRAALUMINA y, posteriormente, al sindicato SINTRAMETAL, siendo beneficiario de la convención colectiva que dicha organización suscribió con la empresa, con vigencia 2016-2020.

En ese sentido, lo reclamado por la parte demandante resulta abiertamente improcedente, pues; primero, pretende que se le liquiden las primas extralegales de navidad y antigüedad en la forma dispuesta en un pacto colectivo que no está vigente en la empresa; segundo, no acreditó estar en las mismas condiciones de los trabajadores a quienes, a través de otrosí, se les incluyeron los beneficios del pacto colectivo derogado a su contrato de trabajo y; tercero, una vez perdió vigencia el pacto colectivo 2009-2013, fue decisión del trabajador afiliarse a una organización sindical y beneficiarse de la convención colectiva, no siendo posible beneficiarse de ambos acuerdos colectivos al mismo tiempo.

Ahora, la CCT 2016-2020 celebrada entre ALÚMINA S.A. y SINTRAMETAL, la cual fue aportada al proceso con su respectiva nota de depósito, también tiene consagrado en favor de los trabajadores beneficiarios del acuerdo colectivo, una prima de antigüedad y de navidad, en los siguientes términos (fs. 144-168):

**CLÁUSULA VIGÉSIMA. PRIMA DE VACACIONES Y ANTIGÜEDAD.** La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva, que a la expedición de la misma les falte cinco (5) años o menos para obtener la pensión de vejez, la prima de vacaciones por cada período anual de vacaciones, una prima en dinero pagadera al salir a disfrutarla o cuando se le compense en dinero, así:

Los trabajadores de nómina diaria que estén dentro del escalafón de Planta.

- Del primero al cuarto período de vacaciones: 32 días.
- Del quinto al noveno periodo de vacaciones: 34 días.
- Del décimo al decimocuarto periodo de vacaciones: 36 días.
- Del décimo quinto al décimo noveno periodo de vacaciones: 38 días.
- Del vigésimo al vigésimo cuarto periodo de vacaciones: 40 días.
- Del vigésimo quinto en adelante: 42 días.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA. PRIMA DE NAVIDAD.** La Empresa reconocerá a los trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva que a la fecha de la expedición del mismo les falte 5 años o menos, para obtener la pensión de vejez, una prima de Navidad, así:

Trabajadores de Nómina Diaria que estén dentro del escalafón de Planta: 38 días de salario básico.

**PARÁGRAFO 1°.** Para Los demás trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva recibirán una prima de navidad equivalente a 15 días de salario básico.

Como se puede observar, la misma convención colectiva de la cual es beneficiario el señor EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA establece la antigüedad como un factor de diferenciación en relación con el número de días de salario a tener en cuenta para liquidar las aludidas primas extralegales, sin que en este asunto se hubiese acreditado que el actor está inmerso alguna de los supuestos de la norma convencional para que tales beneficios se le reconozcan a razón de 40 y 38 días, respectivamente, como lo reclama en la demanda.

En este punto, lo que emerge es que al interior de ALÚMINA S.A. coexiste un pacto colectivo y una convención colectiva de trabajo, por lo cual necesariamente debemos remitirnos al artículo 70 de la Ley 50 de 1990 que adicionó el Capítulo II del Título II Parte Tercera del C.S.T., a fin de establecer como una prohibición legal que: *“Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.”*.

La razón de ser de la norma anteriormente citada estriba en la circunstancia de que cuando el sindicato tiene afiliados que superen más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos

los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados, de conformidad con lo señalado por el artículo 471 C.S.T., lo cual se traduce en que la legislación laboral consagra una prelación de la convención colectiva sobre el pacto, con el propósito de fortalecer el derecho de asociación sindical y evitar así que los empleadores puedan, por intermedio de los pactos colectivos, establecer condiciones de trabajo más favorables que puedan minar la afiliación al sindicato mayoritario y que éste pierda sus garantías en calidad de tal.

Al respecto, se pronunció la H. Corte Constitucional dentro de la Sentencia SU342-1995, en los siguientes términos:

**“6. Pacto colectivo y convención colectiva de trabajo.**

*El art. 481 del C.S.T., subrogado por la ley 50 de 1990 (art. 69) en punto a la celebración y efectos de los pactos colectivos establece lo siguiente:*

*"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".*

*La anterior disposición, en cuanto permite que los pactos colectivos se rijan por las disposiciones de los Títulos II y III, Capítulo I, atinentes a la regulación del derecho colectivo del trabajo, en primer lugar, admite la celebración de los referidos pactos como un mecanismo para la solución de los conflictos colectivos de trabajo y, en segundo lugar, hace una regulación común tanto para los pactos como para las convenciones colectivas.*

*Las circunstancias anotadas permiten a la Corte deducir las siguientes consecuencias:*

*a) Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a prever que éstos desemboquen en la huelga.*

*b) Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligacional, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994.*

*c) Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes.*

*d) La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian "entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra".*

*e) El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: "cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes".*

*Dicha excepción encuentra su justificación en la circunstancia de que cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. (art. 471 C.S.T. subrogado art. 38 decreto ley 2351 de 1965). De esta manera la ley reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores, afiliados al sindicato, para regular a través de la convención las condiciones de trabajo en la empresa, admite la preeminencia de la organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto, resultando en esta forma fortalecido el derecho de asociación sindical, pues evita que el patrono pueda a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario.*

*Pero, además, estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.*

*Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.*

*Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.”*

Atendiendo los anteriores razonamientos, lo primero que se debe destacar es que no existe prueba en el plenario respecto que SINTRAMETAL agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de ALÚMINA S.A., razón por la que la demandada no está incurso en la prohibición establecida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

De otro lado, tampoco es posible predicar que ALÚMINA S.A. está utilizando la figura del pacto colectivo como herramienta para atentar contra el derecho de asociación sindical, pues, por el contrario, de acuerdo con lo aceptado por el actor al absolver interrogatorio de parte y lo dicho por los testigos WILSON JR MANYOMA DÍAZ (Min. 38:04 – 52:22) y JAIRO HERNANDO RAMÍREZ (Min. 52:38 – 1:03:41), al interior de la empresa siempre existieron pactos colectivos y sólo a partir de 2013, es decir, cuando desapareció el Pacto Colectivo 2009-2013, algunos trabajadores decidieron conformar la organización sindical denominada SINTRAALUMINA, con el fin de proteger sus empleos ante una crisis financiera anunciada por la empresa y con posterioridad crearon el sindicato SINTRAMETAL, con el cual se celebró la CCT 2016-2020, de la cual es beneficiario el aquí demandante.

Menos aún, se encuentra demostrado que el pacto colectivo que reemplazó el Pacto Colectivo 2009-2013 contenga beneficios superiores a los establecidos en la convención colectiva y, en ese sentido, no hay razón para considerar que ALÚMINA S.A. no reconoce al señor EDWIN JOSÉ GONZÁLEZ LUNA las primas en los montos que este pretende, por el hecho de que es sindicalizado.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad.

Sin costas en esta instancia por conocerse el asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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,

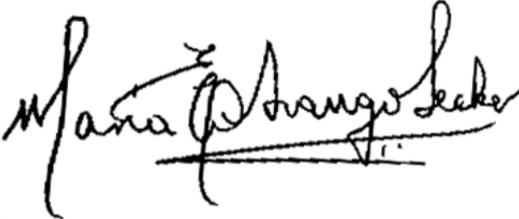
**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la Sentencia No. 132 del 23 de julio de 2018, proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: Sin costas** en esta instancia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Isabel Arango Secker'. The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'F' followed by 'M' and 'C'. The signature is written in a cursive style.

**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carolina Montoya Londoño'. The signature is written in a cursive style.

**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**