

**REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL**



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

**DEMANDANTE:** *WILSON JR MANYOMA DÍAZ*  
**DEMANDADO:** *ALUMINA S.A.*  
**RADICACIÓN:** *76001-31-05-011-2016-00122-01*  
**ASUNTO:** *Apelación sentencia de febrero 26 de 2019*  
**ORIGEN:** *Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali*  
**TEMAS:** *Nivelación salarial*  
**DECISIÓN:** *Confirma.*

**MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de octubre 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 frente a la Sentencia No. 042 del 26 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **WILSON JR MANYOMA DÍAZ** contra **ALUMINIO NACIONAL S.A. - ALUMINA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-011-2016-00122-01**.

**SENTENCIA No. 230**

**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 octubre de 2002; que se condene a ALÚMINA S.A. al reconocimiento y pago de la nivelación salarial teniendo en cuenta que el cargo de ayudante de laminación y las mismas funciones las ejerce el señor Jairo Hernando Ramírez Daza, pero devenga un salario superior; como consecuencia de ello, se reajuste el salario y las prestaciones sociales legales y extralegales y los aportes a la seguridad social; se condene al pago de la indemnización por

---

<sup>1</sup> Fs. 3-7

no consignación completa de las cesantías, la indexación y las costas del proceso.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que se vinculó a ALUMINA S.A. entre 16 de octubre de 2002 y 21 de mayo de 2006, a través de la CTA Amiga y desde el 22 de mayo de 2006 directamente con la empresa mediante un contrato de trabajo a término indefinido; que desde el inicio de la relación laboral ha venido ejerciendo el cargo de operario de producción donde se desempeña en el cargo de ayudante laminador (SIC); que ha ejercido los cargos en condiciones similares a otros compañeros de trabajo, pero la demandada le ha cancelado salarios inferiores; que desde el año 2006 la empresa le venía cancelando una prima de navidad equivalente a 38 días de salario y una prima de vacaciones equivalente a 40 días de salario, pero en el año 2013 se suscribió un nuevo pacto colectivo que disminuyó esas primas a 15 días de salario; que el dicho año, junto con otros trabajadores, fundaron la organización sindical SINTRAALUMINA y no se adhirieron al nuevo pacto colectivo, por el contrario, presentaron un pliego de peticiones; que interpuso acción de tutela que correspondió al Juzgado Doce Civil Municipal de Cali, quien a través de Sentencia No. 269 del 2013, ordenó a la demandada reconocerle todas los beneficios extralegales que reconocía a los trabajadores no sindicalizados.

### **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 el salario asignado al demandante por la empresa corresponde al cargo desempeñado, el cual ha sido incrementado año a año de acuerdo con la ley. Agregó, que en la empresa se suscribió un nuevo pacto colectivo con vigencia 2013-2017, debido que desde años atrás se venía presentando una reestructuración administrativa, viéndose la necesidad de suprimir algunas secciones de varios departamentos para reducir costos y hacer viable el sostenimiento del negocio en las circunstancias económicas globalizadas y el difícil mercado del aluminio, por lo que, para evitar el cierre de la empresa, se hicieron varias reuniones con los trabajadores para explicarles la necesidad de nivelar los salarios y se suscribió el nuevo pacto que contenía los cambios en las condiciones laborales. Además, que en la empresa coexiste un pacto colectivo con 366 adherentes y dos organizaciones sindicales con 99

---

<sup>2</sup> Fs. 61-70

afiliados cada una. 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, interpretación errónea del Art. 143 del C.S.T., prescripción, negociación colectiva y la genérica.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

El Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 042 del 26 de febrero de 2019, declaró que entre las partes existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de octubre de 2002, el cual se encuentra vigente; declaró probada la excepción de carencia del derecho sustancial propuesta por la demandada; absolvió a ALÚMINA S.A. de todas las pretensiones de la demanda; declaró no probada la tacha de sospecha respecto los testigos Jairo Hernando Ramírez Daza y José Arjail Murillas Tascón y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, que el actor es empleado de ALUMINA S.A. desde el 16 de octubre de 2002, pues desde esa fecha le presta servicios personales lo que daba operación a la presunción del artículo 24 del C.S.T., la cual no fue desvirtuada por la pasiva. Agregó, previo a conceptuar sobre el principio de a trabajo igual, salario igual, que el actor no tenía derecho a la nivelación salarial, pues ante la falta de prueba, era imposible realizar una comparación en los cargos, funciones y la asimetría de salarios alegada respecto del trabajador Jairo Hernando Ramírez Daza, quien se determinó como referente de comparación, ya que ni siquiera se acreditaron los cargos desempeñados por este último, aunado que la poca prueba indicaba que en ciertos períodos laboraron en zonas distintas de la empresa e incluso que desde el año 2014 el actor se encuentra incapacitado para laborar. Asimismo, que el señor Jairo Hernando Ramírez Daza en su testimonio indicó que cuando él y el actor desempeñaron las mismas funciones en el tablero B, la empresa le pagó a este último la diferencia salarial conforme el escalafón de salarios que rige en la empresa. Además, que el testigo José Arjail Murillas Tascón dijo que, a pesar de laborar en la misma sección que el demandante, recibía un salario inferior, ya que éste tenía mayor antigüedad, lo cual era posible dentro de la empresa. Finalmente, consideró que las primas de vacaciones y de antigüedad no hacían parte de la causa litigiosa, pues desde la fijación del litigio se ciñó la Litis a la procedencia de la nivelación salarial, pero que, en todo caso, dichas prestaciones fueron modificadas en la empresa a partir del año 2013 y así quedo plasmado en el nuevo pacto colectivo y en la CCT

suscrita con SINTRAMETAL, organización sindical a la que se encontraba afiliado el actor.

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

La parte **DEMANDANTE** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada argumentó que, de acuerdo a las consideraciones del fallo, se observa que desde el año 2002 la demandada ha pretendido desdibujar la verdadera relación que existe entre las partes, al vincular al demandante a través de una CTA, que se podría decir entonces del resto de la relación laboral donde el testigo Jairo Hernando Ramírez Daza, quien lo capacitó desde 2002, lo ubica en un departamento y refiere determinadas tareas, y continuaron todos laborando en dicho departamento, por lo que, si bien laboral al inmediación del juez en los testimonios, le extraña que se hayan negado las pretensiones, ya que existen documentales que indican que si desempeñó la mismas funciones del testigo en el departamento foil doméstico donde la demandada desarrolla los productos, por ello, ante la multiplicidad de cargo y funciones que se realizan en ese departamento, lógicamente los testigos no podían ser coincidentes, pero dentro del proceso no se estableció que ALUMINA S.A. tenga establecidas diferencias salariales por razón de la antigüedad.

Sostiene que no comparte la consideración del a quo en cuanto que el actor no puede tener el status de operario desde 2002 porque se encuentra incapacitado o ha sido incapacitado, pues el testigo Jairo Hernando Ramírez Daza fue claro en ubicarlo en el departamento foil y señaló que ambos podían ir al tablero A y al tablero B. Agregó, que debe tenerse en cuenta que desde el año 2013 en la empresa operó un nuevo régimen salarial, por lo cual el demandante optó por afiliarse a un sindicato y obtener el fuero circunstancial para evitar que lo desmejoraran salarialmente. Además, desde ese año al trabajador se le dejaron de pagar las primas de antigüedad y vacaciones, las cuales deben ser reconocidas bajo las facultades ultra y extra petita porque sí fueron discutidas en el juicio y se probó que existió discriminación, ya que la empresa hizo un acuerdo privado con diez trabajadores a quienes les continuó cancelando dichas primas, como lo confesó la representante legal en el interrogatorio.

Indica que hay un documento de 2013 donde la empresa le dice al demandante que, por no ser adherente al paco colectivo, no le va a reconocer

las prestaciones extralegales, por lo que prácticamente lo estaba obligando a adherirse al pacto colectivo, lo cual no fue tenido en cuenta por el juzgado. Por último, afirma que con el testimonio de José Arjail Murillas Tascón quedó en evidencia las artimañas de la empresa, que en 2016 estableció unas escalas salariales en la CCT y en el pacto colectivo, pero lo que se reclama en la demanda es desde 2013 cuando la demandada disminuyó las condiciones salariales y prestacionales.

### **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. 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 correspondiente, 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.

**PROBLEMAS JURÍDICOS.** En estricta consonancia con las pretensiones de la demanda y lo decidido en primera instancia, se centran a resolver: **(i)** si el demandante tiene derecho a la nivelación salarial para equiparar su remuneración a la devengada por el señor Jairo Hernando Ramírez Daza; en consecuencia, **(ii)** si procede el reajuste de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales y; **(iii)** si tiene derecho a que se le paguen las primas de navidad y vacaciones correspondientes a 38 y 40 días de salario, respectivamente.

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 es objeto de controversia en esta instancia judicial que entre el señor WILSON JR MANYOMA DÍAZ y la empresa ALUMINA S.A., existe un contrato de trabajo a término indefinido desde el 16 de octubre de 2002, tal como fue declarado por la primera instancia.

Lo pretendido por la parte demandante 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 se 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 considerara discriminatorio.

Bajo ese entendido, como quiera que el caso de marras el supuesto fáctico para reclamar la nivelación salarial consiste en que el señor WILSON JR MANYOMA DÍAZ habría ocupado el mismo cargo del señor JAIRO HERNANDO RAMÍREZ DAZA, percibiendo una remuneración inferior a la de éste, al demandante le basta con demostrar los siguientes aspectos: a) Que cumplía con un trabajo y funciones iguales al del empleado referido; b) Que desempeñaba dicho trabajo en igual cargo que éste y; c) Que tenía igual jornada laboral y condiciones de eficiencia similares.

En el presente asunto, contrario a lo argüido por el recurrente, no existe un solo medio de prueba documental del cual se desprenda que el promotor de la acción y el señor JAIRO HERNANDO RAMÍREZ DAZA desempeñaron el mismo cargo y las mismas funciones en el departamento de foil doméstico. Por el contrario, lo que está demostrado e incluso fue aceptado por en el recurso de alzada, es que el referido trabajador fue quien entrenó y capacitó al actor para operar el Tablero B del Laminador, aspecto que fue expuesto de forma expresa por el señor Ramírez Daza al rendir testimonio dentro del proceso (Min. 1:24:26 – 1:50:16). Dicho testigo manifestó que tanto él como el demandante operaron el Tablero B, pero que cuando este último lo hacía, la empresa le pagaba la diferencia salarial correspondiente al 4º grupo, pues así estaba establecido en el Pacto Colectivo.

En efecto, se observa en el artículo 33 de los Pactos Colectivos 2006-2009, 2009-2013 y 2013-2017 (fs. 243-265, 266-287 y 288-301), que dentro de ALUMINA S.A. existen asignaciones temporales, esto es, que se le cancelará a un trabajador que se le designe temporalmente un cargo de categoría superior a la que ostenta, la diferencia salarial entre su cargo y el ejercido temporalmente. Dice expresamente la cláusula en mención lo siguiente (f. 293):

**La Empresa podrá designar temporalmente de acuerdo a sus necesidades y/o al desarrollo de su actividad industrial, un trabajador de un grupo inferior para desempeñar cargos de grupo superior.**

**Cuando un trabajador sea asignado para un cargo de mayor categoría a la suya, se le pagará por cada día completo de asignación, la diferencia entre su salario y el del oficio que reemplaza. La Empresa podrá asignar a un trabajador temporalmente a oficios de igual categoría al suyo, en cuyo caso no se afectará ni su salario ni su categoría.**

Por su parte, el testigo JOSÉ ARJAIL MURILLAS TASCÓN (Min. 1:52:20 – 2:20:37), manifestó que en el Laminador trabajan tres personas, el líder que es el operario del Tablero A, el segundo al mando es el operario del Tablero B y por último está el ayudante de laminador. También sostuvo el deponente que el operario de Tablero B es que el suple temporalmente al operario del Tablero A, cuando por cualquier circunstancia éste no puede laborar, pues la maquina no se puede detener.

Al analizar en conjunto la declaración de los dos testigos, la Sala puede llegar a dos conclusiones; la primera, que a pesar de laborar en el mismo departamento de Foil e incluso en la misma máquina, en este caso, el Laminador, las responsabilidades de los trabajadores son diferentes, pues hay uno que es el líder y; la segunda, que dicho líder era el señor JAIRO HERNANDO RAMÍREZ DAZA, quien incluso capacitó al demandante para operar el Tablero B.

Ahora, observa la Sala que de conformidad con los pactos colectivos atrás referidos e incluso de acuerdo con la CCT 2016-2020 suscrita entre ALUMINÁ S.A. y la organización sindical SINTRAMETAL, la cual valga anotar fue aportada al proceso con su respectiva nota de depósito (fs. 317-336), dentro de la empresa demandada no existe un salario fijo y determinado para cada cargo, sino que lo que existen son categorías de cargos y rangos salariales, por ejemplo, el cargo de Operario de Maquinas de Foil Domestico, perteneciente a la categoría C, tiene un rango salarial de \$882.000 a 1.078.000, es decir, que de acuerdo a las funciones específicas y responsabilidades conforme lo anotado en precedencia, dos operarios del Departamento de Foil pueden devengar salarios diferentes dentro del rango establecido.

Téngase en cuenta que la diferencia salarial alegada en la demanda, la cual por demás no fue demostrada dentro del proceso, no tiene sustento en que se al trabajador invocado como referente se le esté reconociendo un salario por encima del rango salarial asignado al cargo y categoría, por ello,

atendiendo dicho rango, es plausible que existan diferencias en las remuneraciones.

Aunado a lo anterior, al absolver interrogatorio de parte, el demandante confesó que desde 6 de marzo de 2014 se encuentra incapacitado, aspecto que en efecto si incide de cara a la prosperidad de la pretensión principal de la demanda, pues si un presupuesto indispensable para que opere el principio de “a trabajo igual, salario igual” es que los trabajadores desarrollen las mismas funciones en condiciones de eficiencia similares, no podría alegar dicha circunstancia un trabajador que, para la fecha de presentación de la demanda, esto es, 11 de abril de 2016 (f. 1), llevaba más de dos años continuos de incapacidad. Menos en el caso de autos, donde se itera, no existe un salario determinado para un cargo, sino que existen rangos salariales, por lo que, si se reclama que se tiene el derecho a percibir el mismo salario que otro trabajador dentro de ese rango, ha de acreditarse que las tareas y responsabilidades asignadas son las mismas, aspecto que brilla por su ausencia en el presente asunto.

En ese sentido, contrario a lo que al parecer entiende el apoderado de la parte actora, lo que emerge en este caso no es que presuntamente el señor JAIRO HERNANDO RAMÍREZ DAZA, quien ingresó a la empresa, según su dicho, desde el año 1987, tiene una asignación salarial superior a la del señor JAIRO HERNANDO RAMÍREZ DAZA, quien se vinculó en el año 2002, simplemente por razón de la antigüedad, que bien podría configurarse como un factor objetivo para diferencias salariales, sino que, por esa circunstancia, el trabajador señalado como referente tiene un grado mayor de experiencia y, como lo reconoció el actor en su interrogatorio de parte, de pericia en el manejo de la máquina, pues incluso, se itera, capacitó al demandante en esa materia y era el líder de operarios en el Laminador, es decir, tenía un grado mayor de responsabilidad.

Así las cosas, la Sala no encuentra razones de hecho o de derecho que la lleven a variar la decisión que sobre ese ítem profirió la primera instancia, pues lo cierto es que, analizada la prueba en su conjunto como lo manda el artículo 60 C.P.T. y S.S., no se encuentran constituidos los requisitos para concluir en la procedencia de la nivelación salarial planteada desde la demanda.

Asimismo, respecto las primas de navidad y vacaciones que se reclaman

en los términos del Pacto Colectivo 2009-2013, hay que resaltar que 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 y; segundo, 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, también tiene consagrado en favor de los trabajadores beneficiarios del acuerdo colectivo, una prima de antigüedad y de navidad, en los siguientes términos:

**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 WILSON JR MANYOMA DÍAZ 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 esté inmerso en alguno de los supuestos de la norma convencional para que tales beneficios se le reconozcan a razón de 40 y 38 días, respectivamente.

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 precaver 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 a lo aceptado por el actor al absolver interrogatorio de parte y lo dicho por los testigos aludidos en párrafos anteriores, 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 WILSON JR MANYOMA DÍAZ 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,

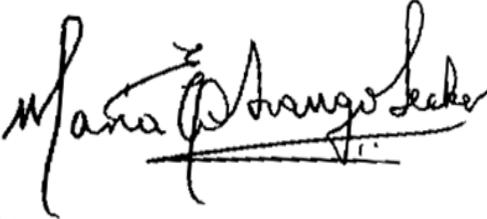
**RESUELVE:**

**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,



**MARÍA ISABEL ARANGO SECKER**



**FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO**



**CAROLINA MONTOYA LONDOÑO**