



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

Santiago de Cali, veintinueve (29) de julio de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 253

Acta de Decisión N° 74

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ** en asocio de los demás **Magistrados MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO y LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** que integran la Sala de Decisión, proceden a resolver la APELACIÓN de la sentencia No. 85 del 11 de abril de 2019, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **OMAR GILBERTO YAMA ROMERO** contra la sociedad **ALUMINIO NACIONAL S.A.**, bajo la radicación No. 76001-31-05-004-2016-00543-01, con el fin que se condene a la demandada al reconocimiento y pago de los valores adeudados por concepto de primas extralegales de navidad y antigüedad a partir del año 2014, en el mismo número de días que se paga a un grupo de trabajadores no sindicalizados; al igual que el reajuste en el pago de la cesantía, intereses a la cesantía, en aportes al sistema de seguridad social y el reconocimiento y pago de la indemnización moratoria del artículo 90 de la Ley de 1990.

ANTECEDENTES

Informan los hechos de la demanda que, el actor se encuentra vinculado laboralmente con la demandada, desde el 13 de agosto de 2003, vigente para la fecha de presentación de esta acción; que desempeñó el cargo de operario de nitruración, con un salario básico de \$1.886.414; que, desde el inicio de la relación laboral y hasta el año 2013, la demandada le venía cancelando a todos los trabajadores con vinculación directa, primas extralegales



de navidad y antigüedad, en número de 38 y 40 días de salario, sin embargo, que a partir del año 2013, de manera unilateral y sin justificación alguna decidió no volver a cancelar las primas extralegales a un grupo de trabajadores que fundaron el sindicato SINTRALUMINA, entre ellos del demandante; que por dicha negativa, tanto él como otros trabajadores interpusieron acciones de tutela, invocando el derecho a la igualdad, acciones que fueron concedidas, y lo que hizo la accionada fue cancelar a favor del actor, dicha prima en el mes de marzo de 2014, correspondiente a la del año 2013; que a partir del año 2014, la demandada se ha venido negando a cancelar las primas extralegales, pero si las paga a un “selecto” grupo de trabajadores no sindicalizados al sindicato antes mencionado; expresa que la discriminación que sufre el accionante obedece a su condición de afiliado a la organización sindical.

Al descorrer traslado la demandada, **ALUMINIO NACIONAL S.A.**, a través de apoderado judicial, manifestó que, son ciertos los hechos 1° y 3°, y como no ciertos los demás; asimismo que no se opone a lo solicitado en la pretensión primera de la demanda, pero a si al resto de las pretensiones, esto al señalar que, la sociedad le reconoció al aquí demandante, la prima de navidad, de vacaciones y de antigüedad, el 15 de marzo de 2014, dando cumplimiento a lo ordenado por el Juez 7° Civil Municipal de Oralidad de Cali, en Sentencia No. 017 del 25 de febrero de 2014, pese a ello, que al haber sido revocado el citado fallo, la compañía suspendió el reconocimiento de las primas extralegales, pero que, a partir del 6 de septiembre de 2016, le han venido reconocimiento dichas primas de conformidad con lo establecido en la cláusula vigésima de la convención colectiva de trabajo suscrita con SINTRAMETAL. Formuló las excepciones de *carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total y falta de inmediatez de las pretensiones*.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, Cuarto Laboral del Circuito de Cali, decidió el litigio a través de la sentencia No. 085 del 11 de abril de 2019, por medio de la cual:



“PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada, con fundamento en los argumentos expuestos en esta sentencia.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada ALUMINA S.A. de todas las pretensiones de la demanda, formuladas por el actor OMAR GILBERTO YAMA ROMERO.

TERCERO: CONCEDER, el grado Jurisdiccional de CONSULTA, si no fuera apelada esta sentencia, de conformidad con el artículo 69 del Código Procesal Laboral Modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

CUARTO: CONDENAR al señor OMAR GILBERTO YAMA ROMERO a la suma de \$200.000, por concepto de costas procesales.”

Adujo la *a quo* que, en el caso de autos, quedó demostrado que, tanto los trabajadores afiliados a los sindicatos SINTRALUMINA como SINTRAMETAL, como los que estaban en el pacto colectivo 2013-2017, gozan de las mismas primas extralegales y de la misma forma de remuneración, sin embargo, los que no hacen parte de la convención y del pacto colectivo, fueron quienes suscribieron un OTRO SI a su contrato de trabajo, gozan de los beneficios del pacto colectivo 2009-2013.

Considerando además que, existe un factor objetivo de diferenciación por su antigüedad y estar próximos a pensionarse, razón por lo que, la demandada los beneficio, para que el monto de su prestación de vejez no se viera afectado con las nuevas condiciones laborales presentadas en ese momento, además que se trata de un grupo mínimo de trabajadores, que se encontraban próximos a pensionarse, no encontrando vulneración al derecho a la equidad salarial y prestacional reclamada por el actor.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia el apoderado de la parte demandante, interpuso recurso de apelación, y sustentó su el mismo, en cuanto a que el demandante para el año 2013, venía desempeñando cargos al servicio de la empresa demanda, y por el periodo del año 2000 al 2013, gozaba de los beneficios extralegales de las primas de 38 y 40 días de antigüedad



y navidad, que se cancelaban en los meses de noviembre y diciembre de cada anualidad, resaltando que en ningún momento reclama la igualdad con respecto a cargos similares, de los trabajadores que si devengan las mencionadas primas extralegales.

Adicionalmente que, la reclamación se hace con fundamento en una norma de carácter constitucional, que consagra el derecho a la igualdad, el cual indica está por encima de convenciones, pactos, e incluso de la ley laboral; no siendo cierto además que, todos los trabajadores se encuentra cobijados por pactos y convenciones en la demandada, si se tiene en cuenta el “selecto” grupo de trabajadores que refirieron los testigos, que hacen parte de los operarios de la empresa, es decir trabajan en las mismas condiciones del actor, y devengan las primas de una manera desigual en lo que refiere al demandante, sin que la demanda demostrara condiciones objetivas a parte de la firma de OTRO SI, discriminando con ello al actor, al quitarle las primas extralegales a partir del año 2013, máxime cuando nunca renunció a ellas, considerando con ello que al demandante le asiste derecho al reconocimiento de todas las pretensiones de la demanda.

La parte demandada presentó alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. OBJETO DE LA APELACIÓN

Se circunscribe el problema jurídico en determinar si es viable ordenar el reconocimiento y pago de las primas extralegales de navidad y antigüedad, a partir del año 2014, en el mismo número de días que se paga a un grupo de trabajadores de la demandada, no sindicalizados; así como el pago de reajuste de cesantía, intereses a la cesantía, aportes al sistema de seguridad social en salud y pensión y la indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.



2. CASO CONCRETO

Descendiendo al caso objeto de estudio, debe indicarse que son hechos acreditados en el expediente que, el demandante fue vinculado laboralmente en la demandada, a través de contrato individual de trabajo a término indefinido, desde el 13 de agosto del año 2013 (Fls. 15-17).

Asimismo, que, el día 21 de septiembre de 2009, se realizó el depósito del Pacto Colectivo, suscrito entre la empresa demandada y los trabajadores no sindicalizados, con vigencia a partir del 1° de noviembre de 2009 hasta el 30 de octubre de 2013 (Fl.40), al cual suscribió el actor.

Observándose que, en los artículos 26 y 27, capítulo IX, del citado pacto colectivo, se dispuso, el reconocimiento de las primas extralegales de vacaciones, antigüedad y navidad (Fl.69 y 70 pdf).

De otro lado, se observa que, el 6 de septiembre de 2016, entre la empresa demandada y el sindicato de trabajadores SINTRAMETAL, se suscribió la convención colectiva de trabajo, estipulando en su cláusula vigésima primera, del capítulo III, el reconocimiento de la prima de vacaciones y antigüedad, disponiendo en el inciso tercero que, *“Para los demás trabajadores beneficiarios de la presente convención Colectiva, la Empresa pagará al momento del disfrute de cada periodo vacacional una prima de vacaciones equivalente a quince (15) días de salario...”* (Fls. 87 a 109).

Al igual que, a través de la Sentencia No. 173 del 24 de octubre de 2014, el Juez Séptimo Civil del Circuito de Oralidad de Cali, resolvió conceder la acción de tutela interpuesta por el sindicato de trabajadores SINTRALUMINA, contra la sociedad aquí demandada con efectos temporales hasta que se defina el tribunal de arbitramento, por los beneficios de auxilios otorgados a los trabajadores no sindicalizados, ordenando para esos efectos a favor del señor **Yama Romero** y de otros trabajadores, el reconocimiento y pago de los beneficios extralegales, en las mismas condiciones en que les fueron reconocidos y pagados a los trabajadores no sindicalizados (Fls. 167 a 180).



Se encuentra también que, el 23 de septiembre de 2014, el Tribunal de Arbitramento, decidió el conflicto colectivo entre la sociedad demandada ALUMINA S.A. y el sindicato SINTRALUMINA, en virtud del pliego de peticiones presentado por el sindicato en mención el día 2 de septiembre de 2014 (Fls. 211 a 244).

Y a través de sentencia SL9317-016, bajo radicado No. 69336, del 29 de junio de 2016, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, resolvió no anular ninguna de las cláusulas denunciadas del Laudo Arbitral proferido el 23 de septiembre de 2014 (Fls. 245 a 255).

Bajo el anterior recuento, pasa la Sala a analiza si le asiste razón o no al actor, a lo pretendido en el libelo.

2.1. DEL PACTO COLECTIVO Y CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

Sea lo primero recordar que, conforme al artículo 481 del C.S.T., se admite la celebración de pactos colectivos entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados, como mecanismo para solución de conflictos colectivos de trabajo y fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia y solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.

Además, el empleador goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, salvo, cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, tal y como lo dispone el art. 70 de la Ley 50 de 1990.

Así mismo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia bajo Rad. 9735 del 26 de febrero de 1997 MP. José Roberto Herrera Vergara, considero que:

“Tanto la negociación colectiva de los trabajadores sindicalizados como de los no sindicalizados tiene



prohijamiento constitucional y legal. Y mientras subsistan las disposiciones que dan sustento a las convenciones y a los pactos colectivos no pueden los juzgadores mediante la simple invocación de la igualdad de un derecho individualizado desconocer la autonomía de la contratación colectiva”

Las anteriores consideraciones resultan aplicables al caso en concreto, había cuanta que lo que aquí se discute, es el reconocimiento de los beneficios extralegales contenidos en el Pacto Colectivo de trabajo, no siendo posible jurídicamente que el juzgador, decida desconocer o apartarse de lo pactado, so pretexto de la favorabilidad de los beneficios convencionales, máxime que el trabajador es el único que puede escoger entre los distintos acuerdos aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado que los trabajadores pueden afiliarse a varios sindicatos, pero tienen el deber de escoger de todas las convenciones vigentes, aquella que prefieran o que más interactúe con sus intereses, en cuyo caso, esta les aplicará íntegramente. (CSJ SL4865-2017, CSJ SL4458-2018, SL3491-2019).

Y si bien, se habla de la figura de varias convenciones colectivas, lo que se debe resaltar es que prima la voluntad del trabajador de escoger el acuerdo colectivo de su preferencia, ya sea entre varias convenciones colectivas o entre la convención y el pacto colectivos.

Además, los beneficios convencionales y los del pacto colectivo, son incompatibles toda vez que la razón de ser del pacto, es brindar igualdad de oportunidades a los trabajadores no sindicalizados frente a los sindicalizados, luego existe una imposibilidad de que el trabajador sea simultáneamente beneficiario de lo pactado en una convención y lo acordado en un pacto colectivo de trabajo, tal y como lo ha señalado la Sala Laboral de la CJS en sentencia SL856 de 2013 y SL7192 de 2016.



Otra subregla jurisprudencial basada en recomendaciones de los órganos de control de la OIT indica que, las empresas no pueden crear planes o beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los de la convención colectiva, pues, esta práctica desestimula la afiliación sindical (SL1309-2022)

2.2. DERECHO A LA IGUALDAD.

El principio constitucional de igualdad (artículo 13 C.N.), fue establecido para evitar prácticas empresariales de discriminación por razones de edad, género, religión, opinión política u origen, entre trabajadores que desempeñan igual labor.

En esa medida, la igualdad y trato no discriminatorio en el trabajo, exige tratamiento igualitario en materias salariales y prestacionales para los trabajadores dentro de un mismo contexto laboral, cuando los trabajadores se encuentren en igualdad de condiciones, no siendo, por ende, admisible tratos diferenciados, cuando se basen en motivos irrelevante, es decir, no objetivos.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, bajo Radicación No. 53118 del 4 de diciembre de 2012, sostuvo:

“(...) De los elementos analizados en precedencia, la Sala concluye que, efectivamente, puede haber circunstancias en las cuales se den tratos discriminatorios en el empleo y la ocupación, como consecuencia de que dentro de un mismo ámbito laboral se presenten tratos diferentes ilegítimos. Y éstos podrían darse, no solamente con base en los “clásicos” motivos irrelevantes o inadmisibles mencionados, sino también cuando -utilizando los términos del Convenio 111 de la OIT-, se otorguen o reconozcan “distinciones, exclusiones o preferencias”, fundadas en cualquiera otro u otros motivos irrelevantes, y tales tratos diferenciales tengan “por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato” en el trabajo. Y ello puede suceder como consecuencia, no solamente de decisiones emanadas directamente del empleador, sino también de pactar o establecer, en dos o más estatutos, como productos de la negociación



colectiva (convenciones o pactos colectivos) o como resultado de una decisión arbitral, tratos diferentes sin una base objetiva o relevante. La naturaleza discriminatoria de tales tratos no se enerva en la práctica, por el hecho de que al conferirlos o estatuirlos no haya habido el deliberado propósito o intención de discriminar, ni tampoco por el hecho de que los procedimientos seguidos para formalizar el respectivo estatuto se hayan ceñido formalmente a las reglas legales. En específico, el derecho que ostentan hoy los sindicatos minoritarios para suscitar conflictos colectivos y representarse a si mismos en los respectivos procesos de negociación colectiva -desde su iniciación hasta su conclusión en una convención colectiva o laudo arbitral-, no puede acarrear la elusión del claro imperativo superior atinente a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación. (...)"

En sentencia del 10 de diciembre de 2014, radicado No. 44317, MP. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve, señalo:

"(...) Colombia tiene ratificado el Convenio 111 de la OIT, relativo a la discriminación en empleo y ocupación. A partir de la Constitución de 1991, por efecto del art. 93 superior, dicho convenio «prevalece en el orden interno», o sea, forma parte del llamado «bloque de la constitucionalidad», en forma inescindible con el art. 13 de la Carta. Esto significa que el citado convenio se erige en razón para las reglas legales que en Colombia regulan la igualdad y no discriminación en materia retributiva en el ámbito laboral. En concreto, el art. 143 CST, el cual, así, ha de interpretarse en función de tal instrumento internacional, incorporado como precepto superior en el ordenamiento jurídico interno.

En su artículo 1º, dicho instrumento señala:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las



organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Resaltado de la Sala).

Significa la anterior norma (lit. b), que, aparte de los motivos irrelevantes «clásicos» (raza, color, sexo, etc.), será inadmisibles como criterio de diferenciación en el trabajo «cualquier otra distinción exclusión o preferencia», que tenga por efecto la anulación o alteración de la igualdad de trato. De esta manera, las diferencias en las retribuciones de trabajadores que desempeñen iguales trabajos, solo podrán justificarse cuando ellas obedezcan a criterios objetivos, lo que no aconteció en este caso, ya que la accionada no acreditó significativamente cuáles habían sido los motivos para la diferencia de trato retributivo hacia el demandante. (...)

Bajo el anterior análisis, estima esta Sala que, en el presente caso cabe buscar la resolución del problema jurídico planteado, en el acervo probatorio, en aras de la real ocurrencia de los hechos, y de esa manera identificar si en efecto existe un trato diferencial entre el aquí demandante, y un grupo de trabajadores no sindicalizados, a quienes la demandada ha continuado pagando los beneficios de primas extralegales, contenidos en el pacto colectivo de trabajo 2009-2013.

Por tanto, es de pleno conocimiento que, 21 de septiembre de 2009, se realizó el depósito del pacto colectivo, suscrito entre la empresa demandada y los trabajadores no sindicalizados, con vigencia a partir del 1° de noviembre de 2009 hasta el 30 de octubre de 2013, suscrito por el señor Yama Romero; y el que demás conforme al artículo 1°, las disposiciones en el contenidas solo resultaban aplicables a los trabajadores de contrato a término indefinido de nómina diaria, no sindicalizados, al servicio de la empresa que lo hubieren celebrado o suscrito o posteriormente se adhirieran a él.

Ahora bien, del material probatorio se encuentra que, para el 28 de junio de 2013, se radicó y protocolizó la inscripción del sindicato SINTRALUMINA, organización sindical, a la cual formó parte el demandante, situación que se sustrae del escrito de acción de tutela suscrito por el demandante y que obra a folios 82 a 103 y 181 a 183, del expediente, lo que indica que, en principio al haberse el demandante sindicalizado, perdió los beneficios acordados



en el pacto colectivo de trabajo 2009-2013, sin embargo, no podía la demandada para esa data, condicionar la continuidad del derecho de beneficio al pacto colectivo, al hecho de seguir siendo no sindicalizado, en razón a que, para ese instante, no había una convención colectiva con dicho sindicato.

En esa medida, no cabe duda que, el actor al haberse sindicalizado en el año 2013, no le fue aplicado por parte de la demandada los beneficios extralegales del pacto colectivo, por ser una situación aceptada tanto en la contestación de la demanda, como en el interrogatorio de parte efectuado a la representante legal de Alúmina S.A., quien claramente expresó que, el demandante se benefició del pacto colectivo 2009-2013 hasta el año 2013, fecha en que decidió afiliarse a SINTRALUMINA y beneficiarse de ese sindicato.

Adicionalmente, la representante legal, señaló que, el citado sindicato, presentó un pliego de peticiones a la compañía, el cual fue hasta la Corte Suprema de Justicia, siendo resuelto solo hasta el año 2016, año en el que, el actor se afilió a SITRAMETAL, con quien lograron un acuerdo directo para septiembre de año 2016, y empezó a beneficiarse en el tema de primas extralegales, en lo contemplado en la Convención Colectiva.

A su turno, el señor **Yama Romero**, al rendir interrogatorio de parte, expresó que, desde que se afilió a SITRALUMINA, la empresa demandada le dejó de pagar las primas extralegales, sin embargo, que, por cumplimiento de fallos de tutela, se le alcanzó a pagar dos primeras, volviéndole a pagar con posterioridad solo 15 días, esto después que, se firmó la convención colectiva, en tanto las primas extralegales quedaron pactadas en la misma forma que lo resuelto en el Laudo Arbitral.

Además, se recepcionaron los testimonios de:

El señor **FERNANDO CIFUENTES RUBIO**, quien indicó conocer al actor por ser su compañero de trabajo; que, tanto él como el demandante pertenecieron al pacto colectivo, sin embargo, que aún él conserva los beneficios del pacto colectivo del año 2009-2013, hasta que se pensione, por



haber suscrito un OTRO SI con la demandada; que en su caso particular le reconocen 80 días de primas extralegales, incluida prima de antigüedad y de navidad; refiriendo que, es cierto que, al demandante, la demandada le cancelaba primas extralegales superiores a 15 días.

Señalando además conocer que, la demandada continuó pagando al señor Yama Romero, la prima extralegal de 15 días, aclarando que a las que se les conservó el derecho del pacto colectivo, todos eran operarios, y que las personas que suscribieron el OTRO SI correspondían a trabajadores antiguos de la empresa.

El señor **LUIS HUMBERTO CLEVES**, refirió conocer al demandante por trabajar en la empresa demandada, refiriendo que, el actor hasta el año 2012 si tenía los beneficios del pacto colectivo, que cuando eran beneficiarios del pacto colectivo les pagaban las primas extralegales, una de 36 y otra de 38 días, sin embargo, que en virtud del Laudo Arbitral el monto de las primas se falló en 15 días, tiempo que quedó también establecido en la convención colectiva suscrita con el sindicato SITRAMETAL.

Por otro lado, expresó que, al demandante siempre se le ha pagado los 15 días de las primas extralegales; que también existe un grupo de trabajadores que reciben unos días superiores por reconocimiento de las primas, quienes no están afiliados al sindicato, que cree que esas personas están en el pacto colectivo, que uno de esas personas es el señor FERNANDO CIFUENTES, y que son personas que llevan mucho tiempo trabajando en la empresa, sin embargo, que son trabajadores de planta, de nivel operativo, como el demandante.

El señor **HERNAN ANCIZAR MUÑOZ TORRES**, informó que, conoció al demandante desde el año 2000 en la empresa demandada, al trabajar juntos en la empresa de matrices; que el demandante fue adherente al pacto colectivo 2009-2013, afiliándose posteriormente al sindicato SINTRALUMINA y luego a SINTRAMETAL; asimismo que, las primas extralegales son las mismas que están en la convención colectiva y las que se definieron en el



Laudo Arbitral; que hay un personal de entre 8 a 10 persona que no están afiliados ni al pacto colectivo, ni al sindicato, pero que reciben más beneficios de las primas extralegales, al haber realizado una negociación con la empresa por su antigüedad al faltarles aproximadamente 10 años para pensionarse; adicionalmente que, las prebendas extralegales que existen en el pacto colectivo, se igualan a lo acordado en la convención colectiva con SINTRALUMINA, que están establecidas las mismas primas extralegales.

Se habla en las pruebas, en especial en las diferentes sentencias de tutela de un segundo pacto colectivo 2013-2017, el cual no obra en el plenario, por ende, no se puede juzgar su contenido si es discriminatorio o no.

Ahora bien, tal como se dijo en otro aparte, las empresas no pueden crear planes o beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean equivalentes o superiores a los de la convención colectiva por cuanto desestimula la afiliación sindical, empero, en el caso concreto, no se observa dicho fin, sino que tenía una razón objetiva evitar que los prepensionados se le desmejore sus mesadas pensionales futuras; adicionalmente, no está probado que, en su conjunto el pacto 2009-2013 sea superior o igual a la convención, amén de que por regla general no está vigente, y no se conoce el pacto 2013-2017 para realizar tal juicio.

Respecto del trato desigual o diferencial que refiere el recurrente, frente al reconocimiento de las primas extralegales a un “selecto” grupo de trabajadores no sindicalizados, lo mismo se encuentra debidamente justificado por la demandada, al fundamentarse en situaciones fácticas y relevantes, en virtud de la suscripción de un OTRO SI al contrato de trabajo, a un grupo mínimo de trabajadores en razón a la antigüedad y por ser personas a quienes les faltaba menos de 10 años para pensionarse, situación que fue acreditada por lo expuesto en los testimonios de los señores Fernando Cifuentes Rubio, Luis Humberto Cleves y Hernán Ancizar Muñoz Torres.

De acuerdo con lo expuesto, no encuentra la Sala un trato diferencial o desigual, que este efectuando la demandada en relación con el señor



Omar Gilberto Yama Romero y un grupo “selecto” de trabajadores, por eso, no constituye per se una violación al derecho a la igualdad, ni mucho menos las circunstancias fácticas no se justifican desde el punto de vista de diferencia, razonabilidad de un tratamiento distinto, por cuanto se repite, la razón objetiva por la que la demandada ha continuado pagando las primas extralegales pactadas en el pacto colectivo 2009-2013, a un grupo mínimo de trabajadores, se funda en la antigüedad de los mismos, su condiciones de estar a portas de 10 años de pensionarse y por ende, no desmejorar su mesada pensional.

Bajo las consideraciones antes expuestas, se mantienen así las conclusiones del fallador de primera instancia, imponiéndose la confirmación de la sentencia proferida.

Costas en esta instancia a cargo del apelante infructuoso de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia Apelada N° 85 del 11 de abril de 2019, emanada del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, por las razones esgrimidas en esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$100.000 en favor de la sociedad demandada **ALUMINIO NACIONAL S.A.**

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación



por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Sala Laboral

-En Permiso-

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala Laboral

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala Laboral

Firmado Por:
Carlos Alberto Oliver Gale
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7d1f9b6e45f3a7271691c9299ba371b8a6f876f0c2a8be044fa7ae87528101e0**

Documento generado en 28/07/2022 07:17:22 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>