



## **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05088-31-05-001-2017-01157-01 (O2-22-110)  
**Accionante:** CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA  
**Accionada:** FABRICATO S.A.  
**Procedencia:** JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE BELLO  
**Providencia:** SENTENCIA No. 0009  
**Asunto:** INAPLICACIÓN CLÁUSULA CONVENCIONAL

En Medellín, a los dieciséis (16) días del mes de febrero del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05088-31-05-001-2017-01157-01 (O2-22-110), instaurado por CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA en contra de FABRICATO S.A., con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por la parte actora, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 27 de octubre de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **1. ANTECEDENTES**

El señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad FABRICATO S.A., a efectos de que se declare la ilegalidad, nulidad o inaplicación de la segunda cláusula de la Convención

Colectiva de Trabajo – CCT 2015 - 2019, y que excluye de los beneficios extralegales a los trabajadores directivos y aquellos que se encuentren inmersos en las demás clases de la curva salarial A, para en consecuencia, reclamar la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, tomando como base la tabla indemnizatoria contenida en el artículo 8 de la misma CCT.

En respaldo de sus aspiraciones señala que inició a prestar sus servicios a favor de la sociedad FABRICATO S.A., a partir del 18 de agosto de 1992 y a través de las empresas de servicios temporales Aseo y Sostenimiento y Vinculados Ltda. Refiere que a partir del 24 de julio de 1995 fue contratado directamente por la sociedad Tejidos el Cóndor S.A., hoy Fabricato S.A., mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el cual tuvo vigencia hasta el 25 de noviembre de 2016, desempeñando como último cargo el de Supervisor de Producción.

Prosigue indicando que en la sociedad demandada existe CCT con vigencia entre el 05 de abril de 2015 y el 05 de abril de 2019, la cual no contempla como beneficiarios de las prestaciones allí pactadas a los trabajadores de las demás clases de la curva salarial A y los directivos, aclarando que, en ejercicio del cargo de Supervisor de Producción, ni cumplía ni le fueron asignadas funciones de alto directivo, al tiempo que tampoco representaba a la compañía convocada en negociaciones sindicales. De esta manera, pone de presente que, a pesar de encontrarse afiliado por última vez a la organización sindical firmante del acuerdo colectivo en el año 2013, la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa se sujetó a lo dispuesto por el artículo 64 del CST, dejando de lado las reglas establecidas en el artículo 8 de la CCT, bajo el supuesto de encontrarse excluido de tal beneficio.

Sostiene que contrario a lo resuelto por la demandada, si es beneficiario de la CCT y fue por esta razón que le reconocieron, para el periodo de noviembre de 2014, la prestación denominada aguinaldo, así como el incremento del 7,39% en el salario base para el cálculo del auxilio de cesantías y las vacaciones, en cumplimiento a lo señalado por el artículo 55 del CCT, razones todas que en conjunto y a su juicio, direccionan la prosperidad de sus pedimentos.

### **1.1. Trámite de primera instancia**

La demanda se admitió el 13 de diciembre de 2017 (pág.131, doc.01, carp.01), y se notificó a la demandada FABRICATO S.A., el 03 de julio del 2018 (pág.141, doc.01, carp.01), la que se opuso a la prosperidad de las pretensiones. Frente a la narración de los hechos de la demanda, aceptó como ciertos aquellos que hacen referencia a la terminación del contrato de trabajo y

la afiliación a la organización sindical Sindicato de Trabajadores del Hato - SINDELHATO; manifestando no ser ciertos los demás. En su defensa propuso las excepciones de fondo que rotuló como inexistencia de la obligación de reconocer indemnización por despido sin justa causa convencional y/o reajustar la indemnización por despido sin justa causa, falta de causa para pedir, prescripción extintiva, inexistencia de las obligaciones demandadas, buena fe, compensación y pago. (págs.174 a 274, doc.01, carp.01).

## **1.2. Decisión de Primera Instancia**

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 27 de octubre 2021 (docs.4 y 4.2, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, en la que resolvió absolver a la demandada FABRICATO S.A. de las pretensiones impetradas en su contra por parte del promotor, al declarar que aquel no es beneficiario de la CCT 2015-2019 celebrada con SINDELHATO, gravando en costas al demandante.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado luego de explicar el contenido y alcance del campo de aplicación de la CCT 2015-2019, determinó la legalidad de la exclusión del demandante de los beneficios extralegales dada la categoría y curva salarial a la que pertenece el cargo desempeñado y privilegiando la autonomía de la voluntad de las partes dentro del ejercicio del principio de auto composición y negociación colectiva, sosteniendo que no es de resorte de la jurisdicción modificar lo concertado en ese sentido por las partes.

Así mismo, sostuvo que el hecho que al demandante en época pretérita le haya sido concedido beneficios convencionales, no trae como consecuencia la condición de beneficiario de esas prestaciones convencionales, resaltando que, de acuerdo con el análisis de la prueba declarativa, para los no beneficiarios del acuerdo colectivo, se reconocía y pagaba otros emolumentos consignados en el estatuto del personal administrativo (minuto 00:14 a 18:03, doc.04.2, carp.01).

## **1.3. Recurso de Apelación**

El procurador judicial del señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia, para en su lugar, se acceda a la aplicación de la CCT 2015-2019 y así, reajustar la indemnización por despido sin justa causa echada de menos.

Con tal propósito recordó que, la sentencia confutada desconoció que el cargo de Supervisor de Producción que ocupó no se encuentra dentro del nivel directivo de la sociedad demanda, dado que sus funciones no lo ubicaban dentro de una especial posición jerárquica, así como tampoco, con facultades disciplinarias ni de subordinación, pues se limitaba a comunicar al jefe de la sección o el ingeniero de turno, las irregularidades o faltas que encontrara, considerando entonces que no se acredita el supuesto contemplado en el artículo 32 del CST para ser considerado directivo y representante del empleador, al punto que de acuerdo con los comprobantes de nómina allegados, la demandada le reconocía y pagaba horas extras, contrariando las disposiciones que marginan a los trabajadores de la dirección, confianza y manejo, de la jornada máxima legal.

Aunado a lo anterior, afirma que el campo de aplicación de la CCT 2015-2019, en la manera en que se encuentra pactada, riñe con lo señalado cuando la organización sindical agrupa a la mayoría de los trabajadores de una empresa, por tanto, se debe excusar la disposición que modula el campo de aplicación y hacerle extensivo a todos los trabajadores la totalidad de las prerrogativas convencionales.

Continúa la sustentación del recurso, poniendo de presente que durante la vigencia de la relación de trabajo, le fueron concedidos sendos beneficios, como lo son el auxilio educativo, becas de estudio, prima de vacaciones, vacaciones en dinero y el factor del 7,39% adicional en el auxilio de cesantías, aspectos indicativos por los que deduce qué, en efecto, era beneficiario del instrumento colectivo, citando sendas decisiones que en ese sentido profirió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (minuto 18:05 a 29:18, , doc.04.2, carp.01).

#### **1.4. Trámite de Segunda Instancia**

El recurso de apelación se admitió el 19 de abril de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 25 de del mismo mes y año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 el Decreto Legislativo 806 de 2020 –vigente para la época-, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

La vocera judicial del demandante (doc.04, carp.02), presentó las alegaciones pertinentes solicitando se revoque la decisión proferida por el *a quo* y, en su lugar, se acceda a la reliquidación o reajuste de la indemnización por despido sin justa causa, aplicando plenamente las tarifas contenidas en la CCT.

En esa dirección, recuerda lo señalado en el artículo 13 de la CP y en el artículo 5 de la Ley 6 de 1945, concluyendo que cualquier precepto o cláusula que imponga criterios discriminatorios por motivos diferente a razones de capacidad profesional o técnica, antigüedad, de experiencia en la labor, de cargas familiares o de rendimiento en la obra, deben ser declarados nulos.

Insiste que la cláusula 2 de la CCT celebrada entre FABRICATO S.A. y la organización sindical SINDELHATO 2015-2019, atenta contra lo señalado en el artículo 471 del CST, que alude a la extensión de los beneficios convencionales a todos los trabajadores, se encuentren o no afiliados a la organización sindical. Recalca además que no resulta aplicable lo normado en el artículo 389 del CST, en el entendido que no desempeña un cargo de carácter directivo y es por ello que su afiliación fue aceptada por la organización sindical y siendo deducida de su salario la cuota sindical pertinente.

Asevera que, revisados los documentos allegados a la Litis, particularmente la *“colilla de pago”*, encuentra que allí además de anunciar la curva de salarios designada, también muestra el descuento de la cuota de sindical, rechazando la calidad de directivo que se le pretende atribuir al cargo de supervisor que desempeñó y con ello justificar la exclusión de los beneficios convencionales pactados en la CCT. Como sustento de lo anterior, transcribió apartes de la sentencia SU-342 de 1995 que apoya la *“...preeminencia de la organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto...”*

A posteriori, aseguró que la demandada no demostró que el cargo de Supervisor de Producción contara con los elementos especiales para considerarlo de la esfera directiva y con poder decisorio, de mando o disciplinante, sino que, por el contrario, este cargo solo tenía actividades *“...de simple organización y transmisión de la información...”*

Por su parte, el procurador judicial de la demandada señaló que la sentencia recurrida debe ser confirmada integralmente, dado que la exclusión contenida en la cláusula segunda de la CCT 2015-2019 es válida y legal, por lo que al estar el demandante clasificado en la curva salarial A06, como lo es el de Supervisor de Producción, no puede ser beneficiario de las prestaciones convencionales; razonamiento al que arribó del análisis de la prueba documental y de los testimonios practicados, a la vez que refuerza trayendo a colación los predicamentos de las sentencias SL2489 de 2021, la SL896 de 2018 y la STL9134 proferidas por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de 2018, y las del 13 de mayo de 2016 radicado 2011-00247 y 30 de agosto de 2021 radicado 05088-31-05-001-2016-00110-01, emanadas de esta Corporación.

## 2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada.

## **2.1. Problema jurídico**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si al demandante en su condición de Supervisor de Producción le resulta aplicable la CCT 2015-2019, por virtud de las funciones y roles de su cargo, o bien, le es aplicable de manera directa el artículo 471 del CST, y así, obtener la reliquidación de la indemnización por despido sin justa causa, en los términos del acuerdo colectivo celebrado.

## **2.2. Sentido del Fallo**

La Sala confirmará la decisión de primer grado, considerando que la interpretación plausible del texto convencional por el cual se dispone la exclusión de los beneficios y demás prerrogativas convencionales a una categoría específica de trabajadores, a la cual, dicho sea de paso, pertenece el demandante; no se opone a los principios sobre los que descansa la negociación colectiva ni a las garantías constitucionales derivadas del derecho laboral colectivo. De igual manera, no se demostró la infracción denunciada al artículo 471 del CST, pues las disposiciones y condiciones para acceder a las prestaciones contenidas en la CCT 2015-2019, por expresa disposición de las partes negociantes, se extiende a todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con la sociedad FABRICATO S.A., se encuentren o no sindicalizados.

## **2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado**

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos: que el señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA prestó sus servicios de trabajo a favor de la sociedad FABRICATO S.A. durante el lapso comprendido entre el 24 de julio de 1995 y el 25 de noviembre de 2016, desempeñando como último cargo el de Supervisor de Producción (págs.46, 48 a 49, 51 a 82, 87 a 90, 222 a 226 y 230 a 233, doc.01, carp.01); y que se afilió a la organización de trabajadores SINDELHATO para los periodos del 08 de octubre de 2003 al 31 de agosto de 2017 y del 20 de noviembre de 2013 al 25 de noviembre de 2016 (págs.50, 84 y 85, doc.01, carp.01).

Adicionalmente, no se discute la celebración de la CCT entre la sociedad FABRICATO S.A. y el colectivo SINDELHATO, con vigencia entre el 05 de abril de 2015 y el 04 de abril de 2019 (págs.91 a 128 y 226 doc.01, carp.01).

Siendo ello así, memora la Sala que el promotor de la Litis ubica como puntos neurálgicos del disenso: **i.** la naturaleza del cargo de Supervisor de Producción que desempeñó, el que no se encuentra clasificado como de dirección, confianza y manejo, así como tampoco dentro de los consagrados en el artículo 32 del CST; y **ii.** la extensión de las prestaciones y disposiciones convencionales a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios a favor de la sociedad demandada, en aplicación del artículo 471 del CST, para con ello modificar la sentencia venida en apelación.

### **2.3.1 Naturaleza de las Convenciones Colectivas de Trabajo: Contenido y Alcance**

En el *sub iudice*, es claro que la tesis de las aspiraciones del demandante gravita en la inaplicación de las exclusiones contenidas en el artículo 2 de la CCT 2015-2019 por violación del artículo 471 del CST y por no encontrarse clasificado su empleo como de directivo o de manejo y confianza por virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las simples formalidades contemplado en el artículo 53 superior.

Bajo esta perspectiva, considera la Sala pertinente efectuar sendas precisiones con el fin de comprender con mayor claridad los argumentos planteados por la censura, análisis que de igual manera supone la valoración crítica de las pruebas y demás piezas procesales allegadas al paginario. Así, a manera de argumentos introductorios, conviene rememorar que las organizaciones sindicales en desarrollo a lo normado por los artículos 373 y 374 del CST tienen dentro de sus funciones principales la presentación de pliegos de peticiones, **la celebración de convenciones colectivas** y contratos sindicales, propulsando con ello *el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general*; así también el estudio *de las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa*; apuntando entonces el resultado del proceso de negociación colectiva, al propósito conjunto de regular tres aspectos fundamentales como lo son **i.** las condiciones de trabajo y empleo, **ii.** las relaciones entre empleadores y trabajadores, y; **iii.** las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

De igual manera, es de puntualizar que, de acuerdo con lo previsto por el artículo 467 del CST, las convenciones colectivas de trabajo tienen como fin u objeto “*fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*”, siendo entonces dicho acuerdo el resultado de la voluntad de una o varias organizaciones sindicales por un lado, con uno o varios empleadores, del cual surgen derechos que, por regla general apuntan a superar las garantías que las leyes sociales otorgan a los trabajadores; primando en el proceso de negociación la autonomía de la voluntad de quienes allí concurren, en aras de regular sus relaciones sociales y en clara materialización del derecho de negociación colectiva contemplado en el artículo 55 de la CP y en los Convenios 98 de 1948 -sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva-, y 154 de 1981 - sobre el Fomento de la Negociación Colectiva- de la OIT, ratificados por Colombia en las leyes 27 de 1976 y 524 de 1999, respectivamente; y por tanto parte integrante del bloque de constitucionalidad (Sentencia C-401 de 2005, Corte Constitucional).

En desarrollo de estos postulados, ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL15987 de 2001 SL16556 de 2001, SL16944 de 2001, SL15605 de 2016, SL4982 de 2017 y SL16811 de 2017, que la convención colectiva de trabajo es reconocida “*por antonomasia como una fuente autónoma de derecho,*

*en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo*"; lo que de suyo comporta que las estipulaciones que se consignan en el acuerdo colectivo **i.** cuentan con vocación de permanencia y se aplican en forma preferente a las disposiciones legales, hasta tanto no sean modificadas o derogadas con un acuerdo posterior, y; **ii.** se entienden incorporadas a los contratos de trabajo al reglamentar aspectos tan sensibles como lo son la remuneración, prestaciones sociales, prebendas asistenciales y la estabilidad en el empleo, entre otros.

En desarrollo de la regulación que lleva inmersa las CCT, la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de Justicia en decisión SL1475 de 2018, enseñó que el contenido de dicha fuente de derecho *"no solo versa sobre aspectos propios de los contratos de trabajo (salarios, prestaciones, jornada de trabajo, vacaciones) y las relaciones sindicatos-empleadores, sino que, adicionalmente, se extienden sobre todo el fenómeno empresarial, bajo el entendido de que tanto empleadores como trabajadores guardan un interés común en lograr el crecimiento mutuo. Por consiguiente, los acuerdos colectivos pueden englobar otra grama amplia de temas (traslados, despidos, ascensos, contratación laboral, formación, procedimientos, intercambio de información, calidad de los servicios, entre otros), distinta a los que tradicionalmente han ocupado su epicentro negocial"*; poniendo de presente que *"las estipulaciones de los acuerdos pueden transitar desde el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y de empleo, orientadas a mejorar la calidad de vida, la formación y la igualdad entre los trabajadores, hasta aquellos arreglos encaminados a superar las caídas y las crisis económicas, proteger las fuentes de empleo y permitir la adaptabilidad de las empresas"*; sin que en ningún caso se acepte el pacto de disposiciones que contraríen las normas internas que consagran derechos sociales mínimos, así como los que comporten objeto y causa afectos de ilicitud.

En orden a lo anterior, para la Sala, a las claras se trasluce que las partes negociantes pueden pactar en al clausulado convencional la exclusión de un grupo determinado de trabajadores, mostrándose desacertado que el juzgador desconozca su tenor literal, a menos, claro está, que el debate puntual gire en torno de la ilegalidad de la estipulación, caso en el cual, en el análisis del acuerdo se muestra insoslayable verificar que el trato diferenciado se encuentre justificado en razones lógicas y objetivas, como lo son, *verbi gratia*, requisitos de experiencia y formación, naturaleza de la remuneración, cargos o funciones de dirección, manejo y confianza, entre otros; es así que *"la distinción o trato diferente debe superar un juicio de razonabilidad, esto es, requiere de objetividad, finalidad, adecuación y proporcionalidad"* (Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, sentencias SL2668 de 2021 y SL3453 de 2022).

En lo que respecta a la exclusión de los cargos directivos como beneficiarios de la CCT en los términos antes expuestos, resulta no solo pertinente, sino, necesario, explicar las especiales características que revisten estos trabajadores dentro de la organización empresarial, para así definir de manera unívoca el concepto bajo estudio, y con ello precaver la pluralidad de interpretaciones del mismo texto convencional.

Con esta reflexión es de recordar que, al momento que se hace mención al “nivel directivo” en el organigrama de una empresa, se entiende, sin lugar a interpretación distinta, a las personas que dadas las funciones que desempeñan y el nivel directo de responsabilidad que les es atribuido, se encuentran en una posición diametralmente diferente de los demás trabajadores, en tanto en cuanto *“representan al empleador en los términos del artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo, ejercen un poder de mando e instrucción o suponen un nivel intermedio entre el empleador y el resto de funcionarios, que los dota de la facultad de subordinación* (SL4058 de 2022, Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia).

En este sendero, y desde la decisión del 1º de junio de 1954, reproducida en las sentencias del 11 mayo 2006, radicación 26726; del 2 octubre 2007, radicación 29822; del 15 octubre 2008, radicación 33994; del 20 abril 2010, radicación 35636; del 21 septiembre 2010, radicación 37307; del 23 noviembre 2010, radicación 33677; del 13 febrero 2013, radicación 39609; SL10660 de 2017, SL15862 de 2017, SL1361 de 2018, SL2680 de 2018 y SL1438 de 2019, la máxima corporación de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y seguridad social ha afirmado que:

*[E]n una organización empresarial hay varias clases de servidores, por ejemplo, de un lado, un nivel directivo que desarrolla, ejecuta y lleva adelante las políticas de la empresa bajo una cabeza visible, cuyos integrantes tienen poder de subordinación y de representación de la empresa que conlleva a su vez la posibilidad de comprometer los intereses de la misma frente a cualquier persona, y otro nivel que está integrado por trabajadores que naturalmente no tienen esa capacidad de representación y compromiso del empleador y solamente realizan una actividad concreta planificada y organizada previamente por el nivel primeramente señalado.*

*Sobre el particular, la Corte Suprema, en sentencia del 1º de junio de 1954, sentó la siguiente orientación:*

“Los cargos de dirección se caracterizan porque quienes los desempeñan: a) Actúan en función no simplemente ejecutiva, sino conceptiva, orgánica y coordinativa, múltiple, esencialmente dinámica que persigue el desarrollo y buen éxito de la empresa o servicio considerado como abstracción económica o técnica, a diferencia del trabajo ordinario que no lleva sino su propia representación y cuya labor se limita a la ejecución concreta de determinada actividad dentro de los planos señalados de antemano por el impulso directivo; b) Ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa o servicio con facultades disciplinarias y de mando sobre el personal ordinario de trabajadores y dentro de la órbita de la delegación, jerarquía que por regla general coincide con el alto rango del cargo, pero sin que esta coincidencia sea forzosa o esencial, pues el criterio no es formal sino sustancial y por lo tanto, se estructura únicamente sobre la naturaleza de la función que realice el trabajador... c) Obligan al patrono frente a sus trabajadores, según lo preceptuado por el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo; d) Están dotados de determinados poder discrecional de autodecisión cuyos límites resultan de la ubicación que ocupen en la escala jerárquica o, en último término, de la voluntad superior del empleador; e) Cuando la gestión no es global, son elementos de coordinación o enlace entre las secciones que dirigen y la organización central; f) Finalmente, y por todo lo anterior, constituyen un tipo intermedio de trabajador entre el patrono a quien representan y el común de los demás asalariados. En esta categoría y como ejemplos puramente enunciativos, están incluidos los gerentes, administradores, mayordomos, capitanes de barco etc.” (Subrayas externas).

Conforme a lo anterior, la Sala identifica como criterios que determinan, en atención a sus funciones, la categoría o nivel de directivo de un empleo, los siguientes: **i.** su labor se inclina por apoyar desde la etapa propositiva, el éxito empresarial y la buena marcha del negocio; **ii.** ejercen de forma discrecional funciones subordinantes y disciplinarias; **iii.** las decisiones que adopten en materia de su competencia o área de experticia, comprometen al empleador frente a sus trabajadores, y; **iv.** de acuerdo con las obligaciones, funciones, roles y responsabilidades especialísimas que se exigen de esta actividad y que hacen eco en el buen funcionamiento de toda empresa, salta a la vista su posición intermedia que termina por distanciarlos del resto de empleados que cumplen de manera específica las funciones encomendadas por aquellos.

#### **2.3.4 Aplicación de la convención colectiva de trabajo al demandante**

Aclarado lo anterior, pasa la Sala a resolver el punto nodal de la Litis para lo cual acudirá al texto convencional que se descalifica por parte del censor, y estudiará si efectivamente de la lectura del mismo se deriva el entendimiento que considera debió darle la sociedad

empleadora y el sentenciador de instancia, luego de lo cual se determinará si el reajuste de la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa que reclama resulta procedente.

La cláusula segunda de la CCT 2015-19 (pág.93, doc.01, carp.01) establece que:

## **ARTÍCULO 2. CAMPO DE APLICACIÓN**

*“A partir de la firma de la presente Convención, ésta se circunscribe y ampara a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo suscrito con la Empresa o que llegaren a suscribir durante su vigencia y cuyos oficios está codificados dentro de las actuales curvas de salario 3, 4 común, 4 especial, 6 y A clase 01, exceptuando los trabajadores de las demás clases de la curva A y los Directivos.*

*De la misma manera las partes acuerdan que quedan excluidos del campo de aplicación, aquellos trabajadores que presente o adhieran pliegos de peticiones por intermedio de otras organizaciones sindicales, o que suscriban convenciones colectivas diferentes a la acordada por el Sindicato Textil del Hato”.* –Subrayado intencional de la Sala-

Del contenido del texto literal del campo de aplicación pactado por las partes en el instrumento colectivo, refulge meridiano que los negociadores de manera expresa dispusieron que para ser beneficiario de la CCT y lo allí estipulado, se deben cumplir las siguientes condiciones: **a.** que la vinculación tenga su origen en un contrato de trabajo, y; **b.** que el oficio se encuentre codificado dentro de las curvas de salario 3, 4 común, 4 especial, 6 y A clase 01; excluyendo de manera expresa a los trabajadores que **i.** a pesar de encontrarse vinculados a través de un contrato de trabajo, su oficio se encuentre codificado dentro de las clases restantes de la curva de salario A; **ii.** los que desempeñen cargos directivos, y; **iii.** todo aquel que presente o se adhiera a un pliego de peticiones como miembro de una organización sindical diferente a SINDELHATO, o que en estos términos se suscriba a una convención colectiva.

Para el censor, el cargo de Supervisor de Producción que desempeña el señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA no se adecúa a ninguna de las categorías allí contempladas, particularmente en lo que respecta a las funciones directivas, disertación a la cual se opone la enjuiciada. Para sustentar una y otra tesis, las partes adosaron como medios de prueba, los que a continuación se relacionan e individualizan: comprobantes de nómina de los periodos de diciembre de 2009; enero, febrero, mayo, julio y agosto a diciembre de 2010; enero, junio y julio de 2011; septiembre de 2012; agosto, octubre, noviembre y diciembre de 2013; marzo y julio de 2014; julio y agosto de 2015; julio, agosto, octubre de 2016 (págs.51 a 82, doc.01, carp.01); liquidación definitiva de prestaciones sociales (págs.48 a 49 y 231 a 232, doc.01,

carp.01) certificación suscrita por el Tesorero de la organización sindical SINDELHATO (pág.50, doc.01, carp.01); certificación laboral suscrita por la Jefe de Relaciones Laborales de la sociedad convocada, donde consta el cargo desempeñado por el demandante, codificación y curva salarial asignada (pág.226, doc.01, carp.01); y formato de valoración del desempeño personal administrativo y directivo – gestión humana, donde figura el actor como trabajador evaluado (págs.227 a 229, doc.01, carp.01).

Igualmente, se recibieron los testimonios de los señores Carlos Alberto Ospina Cano y Cesar Augusto Tobón, junto con los interrogatorios de parte a los extremos que conforman la Litis.

Carlos Alberto Ospina Cano recordó que conoció al demandante en el área de clasificación final de la empresa demandada a partir del año 2013 a 2014 y por un lapso de 4 años, afirmando que ambos eran facilitadores de un grupo de trabajo, desempeñando funciones de suministro, herramientas y recursos para que el personal pudiera hacer su trabajo. Pone de presente que el término de supervisor solo fue el nombre que se les asignó por parte de la empresa, pero de acuerdo con lo que asienta, el cargo correcto es el de facilitador. Explica que el demandante tenía personal a cargo, un aproximado de 120 a 130 trabajadores en los turnos rotativos, con funciones de dar órdenes de salida para una cita médica, hace cumplir las normas de SST e informar las falencias en la calidad de producción, sin facultades para sancionar disciplinariamente, pues era el jefe del área quien decidía si era procedente entregar el reporte al área de talento humano. En lo que respecta a los beneficios convencionales, no tiene conocimiento si el actor o bien otro supervisor era beneficiario de la convención colectiva, reconociendo que convocó a la empresa demandada a juicio para el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa de carácter convencional, proceso judicial que no salió avante, a pesar de no tener coherencia la clasificación de personal administrativo que les impusieron (minuto32:58 a 49:47, doc.04.1, carp.01).

Por su parte, Cesar Augusto Tobón indicó que conoció al demandante desde hace 20 años aproximadamente como su compañero de trabajo en FABRICATO S.A., teniendo aquel funciones de supervisor, como lo son revisar el estado de la materia prima, hacer un recorrido para verificar la asistencia del personal, revisar la correspondencia, conceder permisos para asistir a citas médicas de acuerdo con los formatos suministrados; sin embargo las licencias debían ser concedidas por el jefe del área o sección a quien identificó como el Ingeniero José Luis Castaño, Juan Carlos Hernández y finalmente, Rodolfo Sánchez. Afirma que el demandante no podía imponer sanciones, empero para funciones indirectas el supervisor si era el superior de los operarios. Sigue afirmando que cuando se presentaba la ausencia de uno de los operarios, el supervisor designaba a un supernumerario para su reemplazo, no sin

antes informarlo en el formato conocido como diario histórico, recalcando que en caso que el trabajador no justificara su inasistencia, se le daba aviso a la oficina de talento humano. Al momento que se le indaga frente a los beneficios convencionales, señaló que a pesar ser considerados como beneficiarios de la CCT, no le eran pagadas las prestaciones allí contempladas, sino las bonificaciones contenidas en el estatuto de personal administrativo y que tenían valores similares al aguinaldo y prima de vacaciones, por ser el cargo de supervisor clasificado en la curva salarial A 06 (minuto52:00 a 01:08:21, doc.04.1, carp.01).

El representante legal convocado, ratificó que el accionante no recibió beneficios convencionales, al tiempo que informó que dentro de las funciones del cargo de Supervisor de Producción que desempeñaba este último no tenía facultades para imponer sanción, pero si debía ponerlas en conocimiento del área. Manifestó que el actor debía conceptuar sobre la debida aplicación del SST, la utilización de las herramientas de trabajo y los elementos de protección personal, afirmando que tenía funciones de administración o administrativas, teniendo personal a cargo, revisando la asistencia del personal del área, informando la comisión de faltas y en general, representando al empleador ante las plantas de producción y los operarios (minuto02:39 a 10:33, doc.04.1, carp.01); mientras que el demandante afirmó que desempeñó el cargo de Supervisor de Producción desde el año 2009, desconociendo si dicho cargo pertenece a la curva salarial A 06 o la existencia de un estatuto para personal administrativo. Confesó que su designación como Supervisor de Producción lo aceptó de manera de voluntaria y fue producto de los estudios que cursó y los años de experiencia al servicio de la enjuiciada. Frente a sus funciones, contó que tenía a su cargo y dentro de los tres turnos de trabajo, a 180 trabajadores, debiendo informar las faltas de las que tuviera conocimiento, hacer cumplir las funciones en materia del SG-SST, reporte de condiciones peligrosas y accidentes de trabajo, agregando que dentro del informe de faltas disciplinarias que debía rendir, se encontraba el llamado de atención al trabajador, haciéndole saber la falta cometida (minuto16:10 a 31:53, doc.04.1, carp.01).

En consonancia con el análisis de la prueba practicada, para la Sala, en el *sub lite*, la parte demandada no demostró de manera contundente que, el promotor en efecto desempeñara un cargo directivo al interior de la sociedad FABRICATO SA, ello en atención a que los testigos, señores Carlos Alberto Ospina Cano y Cesar Augusto Tobón, compañeros de trabajo del demandante y que ejercían el mismo cargo que éste, fueron claros y contestes en aseverar que las funciones propias del empleo de Supervisor de Producción, no tiene facultades, o si se quiere, poderes discrecionales que lo autorizaran, no solo para imponer sanciones disciplinarias, sino para contratar o dar por terminada la relación de trabajo de uno cualquiera de los trabajadores que se encontraban a su cargo. De igual manera, es de resaltar que el

hecho único y simple que el accionante contara con trabajadores a cargo, tal situación o rol, se intima restringido o limitado previamente, según con los lineamientos que eran impartidos por el Jefe de Planta, quien, a final de cuentas, era la persona que tomaba la decisión de fondo en el asunto puesto a su conocimiento, limitándose el demandante, en su calidad de Supervisor de Producción, a coordinar, o bien, organizar de manera directa los turnos de trabajo del personal, sin que ello comportara la posibilidad de proponer ni brindar concepto o postura al empleador para la materialización de modificaciones estructurales en el área de producción donde se desempeñaba, tendiente a mejorar la correcta explotación del objeto social de la empresa.

La anterior conclusión se corrobora con lo manifestado por el representante legal de la sociedad demandada, quien confesó que el señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA se encargaba puntualmente de informar la asistencia del personal a cargo, la comisión de faltas, revisar e identificar situaciones que comprometan el SGSST y en general que los trabajadores de su área cumplieran con las medidas de seguridad y el uso de EPP -elementos de protección personal-, reiterando la Sala, que dentro de estas funciones, no se encuentra la facultad discrecional de imponer sanciones disciplinarias a las que haya lugar, así tampoco dirigir o participar, como representante de la enjuiciada, en los procesos o investigaciones que estuvieran en curso.

En esta misma dirección, la demandada no se preocupó por allegar a la actuación prueba indicativa que respaldara la tesis de la defensa en este puntual aspecto, vale decir, el reglamento, política, estatuto, convención, pacto o similar, que diera cuenta de manera diáfana que el cargo de Supervisor de Producción se encontraba jerárquica y funcionalmente dentro de los niveles directivos de Fabricato S.A.; falencia probatoria que no se supera con la evaluación y calificación de rendimiento de la que fue objeto el demandante (págs.227 a 229, doc.01, carp.01), pues conforme a lo explicado en líneas precedentes, el hecho aislado que aquel tuviese personal a cargo, de manera alguna constituye un indicador con la entidad suficiente para ubicar de manera automática en el nivel de directivo el cargo del aquí demandante, sino que por el contrario, se debe acreditar la jerarquía o la responsabilidad especial en el buen éxito del negocio o la unidad empresarial, lo que como se expuso con suficiencia no ocurrió.

En ese contexto, la Sala desde ya vislumbra qué, de cara al rol, funciones y responsabilidades del cargo de Supervisor de Producción que desempeñó el promotor hasta el año 2016, descarta la exclusión de aquel de la aplicación de los beneficios y prerrogativas contenidas en el instrumento convencional 2015-2019, por el argumento de desempeñar un cargo de nivel

directivo, más aun cuando no resulta plausible marginarlo de la aplicación de la CCT al personal que ejerza empleos u ocupaciones que no se encuentren así expresamente enlistados en el acuerdo convencional (Sala de Casación Laboral, Corte Suprema de Justicia, sentencia SL7805 de 2016).

No obstante lo anterior, esta conclusión no logra derruir las inferencias del fallador que direccionaron la decisión de no hacerle extensiva los beneficios convencionales al demandante, toda vez que la censura centró de manera angular el reproche en diferenciar del nivel directivo el cargo desempeñado por el accionante, olvidando que no solo se encuentran excluidos del instrumento colectivo a aquellos trabajadores por su posición jerárquica, sino también, a todo aquel cuya remuneración se encontrara clasificada dentro de las curvas de salario A diferentes a la clase 01, como lo es el caso del cargo desempeñado por el señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA, quien con arreglo a lo certificado por la Jefe de Relaciones Laborales de la sociedad convocada (pág.226, doc.01, carp.01), corresponde a un empleo con código *A0660 que corresponde a la CURVA A clase 06*, aspecto que no se cuestionó en el escrito inaugural, como tampoco en el recurso de alzada, lo que determina por mantener la validez de la exclusión en derredor a los beneficios convencionales.

Ello en atención que el promotor no logró refutar la capacidad demostrativa de la certificación laboral allegada a la actuación, la cual se constituye como un elemento probatorio que conforme a la doctrina asentada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencia del 8 de marzo de 1996 radicado 8360, reiterada en casación del 2 de agosto de 2004 radicación 22259 y en sentencias del 23 de septiembre de 2009 radicado 36748 y SL14426 de 2014, el juzgador está llamado a tener como un hecho cierto toda aquella información que allí se consigne, respecto al contrato de trabajo vigente con su trabajador y las condiciones en que se desarrolló el mismo, tales como extremos temporales, cargo y salario, al no resultar lógico ni razonable que una persona falte a la verdad en aspectos tan social e íntimamente relevantes como lo es una relación de trabajo.

Bajo este presupuesto irrefutable, la exclusión en la CCT 2015-2019 de los trabajadores que no se encuentren *codificados dentro de las actuales curvas de salario 3, 4 común, 4 especial, 6 y A clase 01* (pág.93, doc.01, carp.01), no se intima desacertada, ilegal o inconstitucional, pues atendiendo a lo depuesto por el señor Cesar Augusto Tobón (minuto58:57 a 01:00:15 y 01:06:52 a 01:07:11, doc.04.1, carp.01), los Supervisores de Producción como el demandante, al no ser beneficiario del acuerdo colectivo, les era aplicado el estatuto del personal administrativo que contemplaba beneficios similares a los convencionales, y siendo ello así, no se está frente a un trato discriminatorio comparativamente con el resto de trabajadores que

sí resultaban beneficiados del instrumento colectivo, al encontrarse justificada la distinción con el reconocimiento de otra clase de estipendios de acuerdo con el cargo y la curva salarial a la que pertenecía.

Importa acotar que en los conflictos de esta naturaleza, para determinar la existencia de un trato discriminatorio en un texto convencional, el derecho a la igualdad no debe interpretarse en un eje unidimensional o en un sentido estrictamente formal, como quiera que la garantía contemplada en el artículo 13 de la CP en términos de la Corte Constitucional en decisión C 220 de 2017 *“presenta una estructura compleja que comprende diversas facetas”*, entre las que se encuentra la igualdad material, la cual autoriza el trato diferenciado por razones distintas a sexo, ideología, color de piel, origen nacional o familiar u otros similares, a personas que se encuentren en una situación diferente. Argumentos que se extienden a las relaciones laborales, como lo enseñan los artículos 1 y 10 del CST, donde resulta admisible que los trabajadores que prestan sus servicios cuenten con una remuneración distinta acorde con criterios objetivos como lo son el cargo, las funciones desarrolladas, el rol que desempeña en la compañía, la formación académica, el nivel de responsabilidad, entre otras, que explican el trato diferenciado, sin que por esta razón se entienda transgredida la garantía constitucional antes enunciada.

A idéntica conclusión se arriba cuando el recurrente invoca la infracción por parte de la demandada del artículo 471 del CST, pues, si bien es cierto, aquella normatividad establece que *“[c]uando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados”*; no se pierde de vista qué, siguiendo la interpretación atendible de la auténtica intención de las partes negociantes en lo atinente al campo de aplicación de la CCT 2015-2019, no se encuentra la de incluir como imperativo categórico para la aplicación de los beneficios convencionales pactados la calidad de trabajador afiliado a SINDELHATO, recordando la Sala que las condiciones para ser beneficiario del instrumento convencional, a la luz de la cláusula 2 del acuerdo se contraen solo a: i. que la vinculación tenga su origen en un contrato de trabajo, y; ii. que el oficio se encuentre codificado dentro de las curvas de salario 3, 4 común, 4 especial, 6 y A clase 01. Corolario de lo expuesto, el dislate que se le atribuye a la decisión de instancia es infundado.

Ahora, esta Corporación no desconoce el razonamiento desarrollado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia para concluir que *“el reconocimiento de una prestación convencional es indicativa de que el trabajador fue beneficiario de ella”* (sentencias del 5 de

diciembre de 1991, radicado 4606, del 27 de junio de 2002, radicado 17900 y 29 de junio de 2011, radicado 3882); sin embargo, los medios de prueba allegados, como lo son los comprobantes de nómina donde consta el reconocimiento de prestaciones extralegales denominadas *aguinaldo*, *auxilio de educación*, *becas de estudio* y *prima de antigüedad*, junto con la deducción de cuota sindical bajo la modalidad de *amparado*, no son pertinentes frente al marco de los hechos materiales y jurídicos objeto de litigio, al corresponder a periodos anteriores a la vigencia de la CCT 2015-2019, siendo imposible verificar a la luz del instrumento donde se plasmaron los términos y condiciones en que fueran concedidos los beneficios y aplicados los descuentos, si en efecto el demandante tenía o no derecho a los mismos, lo que marca el fracaso del cargo.

Finalmente, tampoco resulta atendible fulminar condena por la estricta coincidencia aritmética a la que se hace mención en el recurso de alzada, y que, a juicio del demandante, corresponde al incremento contemplado en el artículo 55 del CCT 2015-2019, teniendo en cuenta que la anterior afirmación no trasciende de un cálculo acomodaticio en el escenario de una simple elucubración, que al encontrarse desprovista de elementos probatorios que ofrezca certeza del origen convencional de este concepto, no deviene en determinante para persuadir y alcanzar la convicción del juzgador, al tenor de lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS, para la prosperidad del recurso.

Como colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas y jurídicas antes expuestas, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia de primer grado, en cuanto absolvió a la demandada FABRICATO S.A., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA.

### 3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y advirtiéndole que el recurso de apelación interpuesto por CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA no salió avante, a su cargo se impondrán costas procesales. En atención a lo dispuesto en el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la Judicatura, se fijan como agencias en derecho a cargo de la demandante, y en favor de la accionada, la suma de un SMMLV equivalente a \$1.160.000,00.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, el 27 de octubre de 2021, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA, en contra de FABRICATO SA, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

**SEGUNDO:** COSTAS en esta instancia a cargo CARLOS ALBERTO AGUIAR ESTRADA fijándose como agencias en derecho, en favor de FABRICATO SA la suma de un SMMLV equivalente \$1.160.000,00.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogándose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

  
VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Ponente

  
CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
Magistrado

  
SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

#### CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.

  
RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario