

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL -
CALI

SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ESPECIAL DE FUERO SINDICAL
DEMANDANTE	PRODUCTOS VARIOS PRODUVARIOS S.A. EN REORGANIZACIÓN –en adelante PRODUVARIOS-
DEMANDADO	HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR VINCULADO: SINDICATO SINTRAINCAPLA SUBDIRECTIVA YUMBO
RADICACIÓN	76001-31-05-013-2022-00099-01
DECISIÓN	SE MODIFICA LA SENTENCIA ABSOLUTORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 275

En Santiago de Cali, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veintitrés (2023), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del C.P.T y de la S.S., modificado por los artículos 21 de la Ley 712 de 2001 y 3 de la Ley 1149 de 2007, con el objeto de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandante contra la sentencia No. 30 del 13 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del presente proceso especial de fuero sindical.

SENTENCIA No. 189

I. ANTECEDENTES

PRODUVARIOS mediante apoderado judicial instaura demanda especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL -PERMISO PARA DESPEDIR-** contra **HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR** con el fin de que se disponga el levantamiento de fuero sindical que goza y se autorice dar por terminado el contrato de trabajo que con él suscribió, por haber incurrido en justas causas.

HECHOS RELEVANTES

El apoderado judicial de la entidad demandante expuso los siguientes hechos como fundamento de las pretensiones:

Que **HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR** es trabajador de PRODUVARIOS desde el 29 de enero de 1991; que en la empresa existe un sindicato nacional de gremio denominado SINTRAINCAPLA Subdirectiva Yumbo, al cual se encuentra afiliado el demandado desde el 4 de septiembre de 2006 y se encuentra protegido por la garantía de fuero sindical; que en el mes de septiembre de 2021 con ocasión del despido de la trabajadora Luz Adriana Ospina se tuvo conocimiento de los hechos que originó el llamado a descargos del trabajador demandado, siendo entregada la citación el 20 de octubre de 2021 indicándole los motivos y adjuntándole las pruebas obtenidas por la empresa; que la diligencia de descargos se llevó a cabo el 22 de octubre de 2021 en la que el demandado no aportó material probatorio que demostrara su *“inculpabilidad en haber participado en la obtención de beneficios por fuera de lo acordado en la convención colectiva”*, beneficios consistentes en el auxilio de beca escolar durante los meses de mayo a agosto de 2021, por lo que procedió a dar por terminado con justa causa el vínculo laboral y se le concedió el término de 3 días hábiles para que presentara recurso de apelación; que el demandado presentó el recurso e hizo alusión a *“la supuesta responsabilidad*

administrativa que tenía la empresa; al mérito de su hija por haber tenido un alto desempeño en sus asuntos escolares y al derecho a la igualdad que debe imperar frente al trato con los demás empleados”; apelación que fue resuelta el 9 de febrero de 2022.

El demandado mediante apoderada judicial contestó la demanda y en síntesis señala que, es cierto lo relacionada con la vinculación laboral y agrega que el cargo desempeñado es el de operario de la sesión de lámina–mezclado; que es cierto que recibió la citación para la diligencia de descargos que fue llevada a cabo el 22 de octubre de 2021, a la cual asistió acompañado de dos integrantes de la organización sindical SINTRAINCAPLA Subdirectiva Yumbo, los compañeros de trabajo Luis Alberto Ramírez Arboleda y Martin Fabio Patiño Salgado; que en dicha diligencia se le formularon 7 cargos por haber recibido en las quincenas correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto el “auxilio de beca escolar”; que el auxilio de beca escolar de que trata el artículo 19 del laudo arbitral participó por última vez en la convocatoria de enero de 2021 presentando como documentación la libreta de calificaciones del año pasado de su hija, promedio de notas y certificado actual de estudios; que el auxilio de beca está siendo otorgado a partir del pacto colectivo del 2015 al 2018, del cual como trabajador ha resultado beneficiario gracias al mérito y esfuerzo educativo de su hija desde que cursaba la educación básica primaria y ahora en bachillerato; que el 29 de octubre del año 2021 se le notificó a través de la aplicación digital WhatsApp a las 9:22 p.m. de la terminación de contrato de trabajo, con fundamento en la diligencia de descargos adelantada el 22 de octubre de 2021 y el artículo 62, numerales 1 y 5 del C.S.T. y en concordancia con lo señalado en los numerales 10 y 11 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo.

Se opone a las pretensiones de la demanda porque, según su dicho, el auxilio de beca escolar que recibió por \$3.130.000 entre marzo y agosto de 2021 fue otorgado por la gerencia de recursos humanos y la gerencia general y fueron consignados de manera mensual, dinero que fuera invertido en la compra de útiles escolares, uniformes, pagos de mensualidad escolar y demás gastos, los cuales cuentan con soporte físico.

Afirma que el auxilio especial que se le otorgó está consagrado en el pacto colectivo de trabajo del 2015 al 2018 que dice en su cláusula décima primera AUXILIOS ESPECIALES ítem 9 BECA ESCOLAR *“Reconocerá seis (6) becas estudiantiles a los hijos de sus trabajadores beneficiarios del pacto colectivo consistente en un AUXILIO MENSUAL para cubrir los costos de la educación básica, primaria, secundaria y/o técnico, tecnológico, universitarios de entidades educativas aprobadas por el Ministerio del Trabajo hasta el 50% del SMMLV durante la vigencia del año escolar o semestre siguiente dado el caso”*. Que debido a la existencia de un pacto colectivo de trabajo y un laudo arbitral para trabajadores sindicalizados, no es menester de que se apliquen unos auxilios especiales que beneficien a unos trabajadores más que a otros, por lo que aduce que se debe proteger el derecho a la igualdad. Propuso las excepciones de inexistencia de causa justa para dar por terminado el contrato, temeridad y mala fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de instancia no accedió a la solicitud de levantamiento de fuero sindical frente al demandado porque, a su juicio, no se acreditó que este estuviese protegido por tal calidad.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de PRODUVARIOS presentó el recurso de apelación y manifiesta que insiste en la prueba que se dejó de practicar para demostrar la calidad de aforado del demandado y que, adicionalmente no se tuvo en cuenta que el interrogatorio de parte rendido por el trabajador demandado en el que no negó que fuera directivo sindical.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DE PRODUVARIOS

Su apoderado judicial reitera los argumentos expuestos en el recurso de apelación y aporta documentos para demostrar la calidad de aforado del demandado. Solicita que se conceda el levantamiento del fuero y el permiso para despedir al trabajador porque en el período comprendido entre marzo a agosto de 2021 se tiene que por concepto de “auxilio beca escolar” recibió la suma de \$3.130.110,00, lo cual no corresponde a lo preceptuado en la convención colectiva, de la cual el trabajador sindicalizado es beneficiario, que establece UN MONTO MÁXIMO DE 50% de un salario mínimo, el que para el año 2021 era la suma de \$507.490, este monto consiste en un auxilio anual pagaderos en los meses de enero o junio.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Este Tribunal mediante el Auto No. 315 del 17 de mayo de 2023 requirió al Ministerio del Trabajo para que remitiera la certificación del registro

sindical de la organización SINTRAINCAPLA SUBDIRECTIVA YUMBO, en la que se identifique el registro e integrantes de la junta directiva vigente para los años 2021 y 2022. Prueba que fue aportada el 30 de mayo de 2023 y puesta en conocimiento de las partes el 5 de junio de 2023, sin que hubiera manifestación al respecto.

Entonces, la Sala debe resolver los siguientes problemas jurídicos: i) si está probado en el expediente que el trabajador demandado HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR goza o no de fuero sindical, en caso afirmativo; ii) si es procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical del trabajador HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR y autorizar su despido por parte de PRODUVARIOS, quien alega en las pretensiones de la demanda que existen justas causas para la terminación del contrato de trabajo al configurarse las causales establecidas en los numerales 1 y 5 del artículo 62 del C.S.T. en concordancia con lo señalado en los numerales 10 y 11 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo.

Las partes no discuten que HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR labora para PRODUVARIOS desde el 29 de enero de 1991, mediante contrato de trabajo a término indefinido.

DE LA GARANTÍA DEL FUERO SINDICAL

La jurisprudencia tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional han dicho que la terminación unilateral del contrato es una facultad que tiene una parte, tanto el empleador como el trabajador, de extinguir unilateralmente la convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones. Además, han sostenido que dicha facultad de terminación está supeditada a la configuración de una de las causales del Código Sustantivo del Trabajo.

El artículo 406 del CST establece que están amparados por el fuero sindical, entre otros “c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más”.

Por su parte, el artículo 410 ibidem prevé que son justas causas de despido de un empleado aforado, previa autorización del juez del trabajo, las siguientes: (i) la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y (ii) las causales previstas en los artículos 62 y 63 del CST, que son las causales que pueden ser alegadas por el trabajador y el empleador para dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.

El fuero sindical es un mecanismo de protección constitucional de los derechos de asociación y de libertad sindical¹. En efecto, el artículo 39 de la Constitución, al referirse al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir asociaciones o sindicatos, sin intervención del Estado, señaló que *“se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”*². En este sentido, el artículo 405 del CST, lo definió como *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*³.

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-555 de 2000.

² Constitución Política de Colombia, artículo 39.

³ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 405. Cfr. El artículo 406 del CST señala quienes son los trabajadores que ostentan el fuero sindical.

Una de las consecuencias del reconocimiento del derecho de asociación sindical es la consagración de una garantía de estabilidad reforzada para distintos trabajadores que ejercen funciones esenciales para el sindicato, o también denominado fuero, lo cual sólo puede entenderse porque el derecho de asociación sindical es a la vez un derecho constitucional individual de los trabajadores que son titulares del mismo, y un derecho constitucional colectivo, cuyo titular es el sindicato⁴.

A su turno, los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- reconocen abiertamente el derecho que asiste a todas las organizaciones sindicales de negociar libremente con los empleadores las condiciones que regirán los contratos de trabajo y del empleo. Esta prerrogativa de igual forma se otorga a todas las agremiaciones sin discriminación alguna y sin importar si pertenecen a los sectores privado o público. Dichos convenios han sido objeto de análisis por la Corte Constitucional, que en diversas decisiones ha sostenido que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto por tratarse de convenios que consagran derechos humanos cuya limitación está prohibida en estados de excepción, en los términos del artículo 93 de la Constitución Política⁵.

En el marco de la interpretación del Convenio 87, el Comité de Libertad Sindical ha decantado una doctrina de reglas, en cuanto a que: (i) los trabajadores pueden afiliarse de manera libre y voluntaria a cualquier sindicato que estimen conveniente y de hacerlo incluso de manera simultánea a uno de industria y uno de empresa (Decisiones 546 a 548 de la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018); (ii) así mismo, pueden crear más de una organización sindical por empresa si así lo desean (Decisiones 479 y siguientes ibídem), y (iii) cada sindicato tiene la representación de sus afiliados y

⁴ Corte Constitucional Sentencia C-965 de 2011

⁵ Corte Constitucional Sentencias C-401-2005, C- 1491-2000 y C- 551-2003.

tiene el derecho a la negociación colectiva, así sea de carácter minoritario, a quienes no se les puede impedir la concertación por las acciones de las asociaciones mayoritarias (Decisiones 545, 1387 a 1393).

DEL CASO CONCRETO

La calidad de trabajador aforado de HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR se encuentra demostrada con la certificación de existencia, representación legal y de junta directiva de la organización sindical SINTRAINCAPLA para la vigencia 2021-2022 expedida por el Ministerio del Trabajo el 29 de mayo de 2023 obrante en el PDF08 del cuaderno del Tribunal, en la que se evidencia que el demandado desempeña el cargo de tesorero de dicho sindicato, cargo que desempeña en la actualidad según registro de junta directiva realizada el 13 de marzo de 2023.

De allí que, el demandado sí tiene la calidad de aforado en los términos del artículo 406 del C.S.T., calidad que reconoció el mismo trabajador en la contestación de la demanda y en el interrogatorio de parte cuando indicó que siempre ha pertenecido a la junta directiva de SINTRAINCAPLA. En consecuencia, habrá de modificarse la sentencia en tanto declaró que no se acreditó la calidad de aforado del demandado. Así queda resuelto el primer problema jurídico planteado.

El artículo 118 del C.P. del T. y de la S.S. señala que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Y que, para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. En este caso el procedimiento del despido terminó el 9 de febrero

de 2022 con la respuesta dada por la empresa demandante al recurso de apelación presentado por el demandando contra la terminación del contrato, obrante a folios 22 a 26 del PDF05, y la demanda se presentó en la oficina de reparto el 2 de marzo de 2022, de allí que, al no transcurrir el referido término entre una fecha y otra, no prospera la excepción de prescripción propuesta por el demandado.

En cuanto a la pretensión del levantamiento del fuero sindical del trabajador HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR y la autorización para su despido por parte de PRODUVARIOS; si bien, no obra en el expediente la carta de terminación del contrato de trabajo, se tiene que el demandado acepta al contestar la demanda que, el 29 de octubre del año 2021 se le notificó a través de la aplicación digital WhatsApp a las 9:22 p.m. de la terminación de contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 62, numeral 1 y 5 del C.S.T. y en concordancia con lo señalado en el numeral 10 y 11 del artículo 86 del Reglamento Interno de Trabajo.

Lo que coincide con la respuesta dada por la empresa demandante al recurso de apelación presentado contra la terminación del contrato, obrante a folios 22 a 26 del PDF05, en el cual se observa que se invocaron como justas causas para pretender dar por terminado el contrato con el demandado, las siguientes:

“(...) Las justas causas señaladas en el literal A, numerales 1 y 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) en concordancia con lo indicado en los numerales 10 y 11 del artículo 86 del reglamento interno del trabajo (RIT), por haber violado los parámetros fijados en el artículo XIX de la convención colectiva de trabajo, contenida en el art 19 del laudo arbitral del 19 de enero de 2021. (...)”

Ello en razón a los cargos formulados en la citación de descargos referente a que el demandado obtuvo beneficios por fuera de lo acordado en la convención colectiva consistentes en el auxilio de beca escolar durante los meses de mayo a agosto de 2021, cuando en sentir de la empresa demandante solo tenía derecho a un auxilio anual pagaderos en los meses de enero o junio.

Veamos

El artículo XIX de la convención colectiva de trabajo suscrita entre PRODUVARIOS y el sindicato SINTRAINCAPLA el 13 de noviembre de 2015 obrante a folios 40 a 48 del PDF05, que se encuentra vigente de conformidad con el Laudo Arbitral del 19 de enero de 2021 visible a folios 86 a 105 del mismo PDF, señala lo siguiente en cuanto al beneficio de la beca escolar:

“PRODUCTOS VARIOS – PRODUVARIOS S.A., reconocerá tres (3) becas estudiantiles a los hijos de sus trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, consistente en un auxilio anual pagadero en los meses de enero o junio dependiendo del año escolar que curse el estudiante para cubrir los costos de la educación básica primaria, secundaria, y/o técnico, tecnológico, universitarios de entidades educativas aprobadas por el Ministerio de educación, del alumno becado por un monto máximo hasta del 50% del SMMLV durante la vigencia del año escolar o semestre siguiente dado el caso”.

De los comprobantes de pago que figuran a folios 106 a 109 del PDF05, se desprende que el demandado recibió el auxilio de beca escolar en los meses de marzo a agosto de 2021, hechos aceptados por el trabajador en la contestación de la demanda; lo que alega la empresa es que solo tenía derecho a un auxilio por valor de \$454.263 y que, sin los soportes exigidos recibió la suma de \$3.130.110.

Al respecto la Sala considera que, no le asiste razón a la parte actora al indicar que hay justas causas para la terminación del contrato de trabajo

del demandado aforado por violación de los numerales 1 y 5 del artículo 62 del C.S.T. que establecen *“haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido”* y *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores”* respectivamente, en concordancia con la violación de los numerales 10 y 11 del artículo 86 del reglamento interno del trabajo visible a folios 49 a 85 del PDF05, que señalan respectivamente, como faltas graves las siguientes: *“por faltantes de dineros o títulos valor, propiedad de la compañía confiados al empleado”* y *“manipular, alterar, omitir o borrar información que ocasionen un perjuicio a la compañía”*.

La razón es que, la parte actora no demostró en qué consistió el endilgado engaño ni demostró que la documentación aportada por el demandado para ser beneficiario de la beca escolar fuera falsa, manipulada o alterada ni que se tratara de un acto inmoral, delictuoso o criminal, pues su argumentó para pretender el levantamiento de fuero y la autorización para el despido se basa solamente en que la beca escolar solo se otorga por una vez al año y que bajo ninguna circunstancia se puede desprender del artículo XIX de la convención colectiva de trabajo que se otorguen dos o más becas escolares.

Argumento que no tiene ningún soporte cuando es la misma empresa demandante quien le reconoció y pagó al trabajador el auxilio de beca escolar durante los meses de marzo a agosto de 2021, sin demostrar en qué consistió el supuesto engaño del demandado, se reitera, ni que fuera culpa de este el pago de tal beneficio, máxime cuando el artículo de la convención colectiva es claro en indicar que es la empresa PRODUVARIOS S.A. la que “reconocerá” las becas y, el hecho que la empresa lo pagará en periodos que no corresponden es un descuido de

ella y, no es responsabilidad del trabajador, de allí que, es la demandante quien debe asumir el error y no trasladarle esa carga al trabajador ni presumir su mala fe.

Tampoco demostró la empresa demandante que los documentos aportados por el demandado para obtener la beca por su hija no fueron los idóneos para participar en el sorteo de la misma o que fueran expedidos por una entidad estudiantil no aprobada por el Ministerio de Educación, su discurso se basa en su propia culpa al pagar la beca escolar al demandado en periodos en los cuales no había lugar a ello.

Así las cosas, si bien es cierto el demandado recibió el auxilio de beca escolar en los meses de marzo a agosto de 2021 como lo aceptó en la contestación de la demanda, ello no conduce a una justa causa para la terminación del contrato de trabajo cuando fue el mismo empleador quien lo reconoció, sin que en este proceso haya demostrado el engaño, el cual es definido por la Real Academia Española como “falta de verdad en lo que se dice, hace, cree, piensa o discurre”.

Además, aceptar la terminación del contrato sería una decisión desproporcional frente al hecho ocurrido, pues el empleador en aplicación del principio de la buena fe está en la posibilidad de buscar una solución pacífica a lo ocurrido sin atentar contra el derecho al trabajo, máxime cuando no se demuestra la responsabilidad del trabajador. Al respecto, es pertinente traer a colación lo dicho por la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020 al referirse a la terminación unilateral del contrato de trabajo en el siguiente sentido:

“(...) el deber de lealtad y de sujeción al principio de buena fe se exige en todos los contratos bilaterales, y tiene especial reconocimiento en el artículo 55 del CST, por lo que, en términos de igualdad de trato y respeto y teniendo en cuenta que esta garantía se explica como una instancia de diálogo y de

solución pacífica de conflictos, según se explicó en la sentencia C-299 de 1998, no cabe limitar su aplicación únicamente a la causal de terminación prevista en el numeral 3°, literal a), del artículo 62 del CST, pues con ella se busca evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias de los empleadores, común a todas las causales de resolución, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad; (...) las causales de terminación del contrato, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración. (...)”

Ahora, a juicio de la Sala, también se debe tener en cuenta que lo ocurrido pudo derivar de la interpretación del demandado sobre el derecho a la beca escolar, lo que no conlleva a dar por terminado el contrato de trabajo.

Tampoco se demuestra la culpa, responsabilidad o engaño del demandado, con la declaración de los testigos Samuel Jiménez y Nelson jurado Ramírez, quienes son trabajadores de la empresa demandante, toda vez que con ellos se corrobora que los trabajadores presentan la documentación para participar en el “concurso de las becas” y es la empresa la que decide quién gana y realiza el pago; sin que dichos testigos hayan realizado alguna manifestación de un engaño por parte del trabajador sindicalizado en la obtención del auxilio de beca escolar.

A lo expuesto, se le suma el hecho de que la parte demandante no demostró que su intención no era la de otorgarle un beneficio adicional al trabajador, ello teniendo en consideración a que al empleador le es permitido crear derechos adicionales tal como lo señala el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia laboral al respecto.

En efecto, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha sido extensa y reiterativa desde el momento de la creación del Código Sustantivo del Trabajo, en torno a que la voluntad del empleador le permite crear derechos adicionales a los consagrados en la ley.

Veamos sólo unos apartes de dos jurisprudencias.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia de abril 9 de 1959, dijo con relación al artículo anterior lo siguiente:

“El texto del artículo 13 es una proposición jurídica inexpugnable: la ley sustantiva consagra un mínimo de prestaciones; todo pacto por debajo de ese mínimo es nulo y carece de efectos. La interpretación que el recurrente considera verdadera haría decir al texto anterior que todo pacto por encima del mínimo daría derechos a repetición de lo pagado, lo cual no viene de manera alguna con la sencilla declaración del mandato legal. O que si los “pluses” reconocidos y pagados lo fueron en desarrollo de un derecho extraño al colombiano, al aplicarse éste tendría derecho a mal compensación, sin tener en cuenta la heterogeneidad de los extremos. O que, habiéndose sobrepasado la prestación colombiana por mera liberalidad, puesto que esta no se presume, lo dado en exceso al trabajador puede ser compensado por el patrono. Ninguna de estas interpretaciones cabe dentro de la norma mencionada”. (Subrayas fuera de texto)

En ese mismo sentido, se pronunció la alta corporación de justicia, en sentencia del 15 de diciembre de 1995, radicado 7960. Esto dijo con relación al principio de autonomía de la voluntad de las partes que les permite crear derechos adicionales a los contenidos en la ley:

“Debe recordarse como lo resalta el opositor, que la legislación laboral solo consagra mínimos de derechos y garantías y que por ello no repugna al derecho del trabajo, sino que por el contrario puede decirse que desarrolla su esencia, que mediante el ejercicio de la autonomía de la voluntad –acordadas las voluntades del empleador y el trabajador, individual o colectivamente, o expresada ella unilateralmente por el primero-, puedan crearse nuevos derechos o mejorarse los existentes. Todo ello propio de la dinámica y progresividad que inspira este derecho social”

Por las razones expuestas se modifica la sentencia apelada. Costas en esta instancia a favor del demandado HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR y en contra de PRODUVARIOS S.A.; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

III. DECISIÓN

Sin más consideraciones, la Sala 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: MODIFICAR el numeral PRIMERO de la sentencia apelada No. 30 del 13 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que el demandado **HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR** sí tiene la calidad de aforado sindical en los términos del artículo 406 del C.S.T..

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la sentencia apelada No. 30 del 13 de febrero de 2023, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que se NIEGA la solicitud de levantamiento de fuero sindical del trabajador demandado **HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR**, pero por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

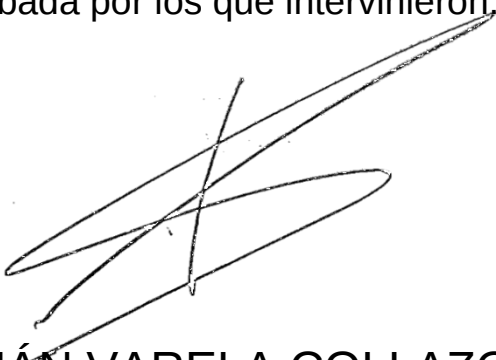
TERCERO: CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo demás.

CUARTO: COSTAS en esta instancia a favor del demandado HECTOR FABIO VALENCIA ALVEAR y en contra de PRODUVARIOS S.A.; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

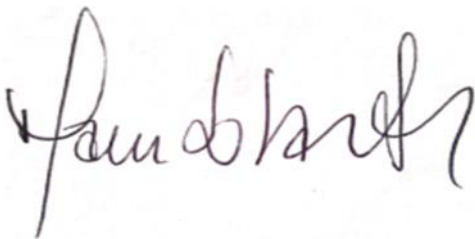
QUINTO: NOTIFICAR esta providencia por edicto de conformidad con lo preceptuado en el artículo 41, literal D, numeral 3º del C.P.T y de la S.S..

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina y firma después de leída y aprobada por los que intervinieron,

Los Magistrados,



GERMAN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 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: **1346e4061763b820644e3c76857f165fe75bc46738f5f3caad7ea32241e13483**

Documento generado en 30/06/2023 10:58:33 PM

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