



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

SENTENCIA 76

Aprobado mediante Acta del 14 de febrero de 2023

Proceso	Ordinario
Demandante	Néstor Mauricio Valencia Valencia
Demandado	Alumina SA
Litisconsorte Necesario	CTA Contratemos
Radicado	76001310501820150010801
Tema	Contrato laboral, despido injusto, nivelación salarial
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día 27 de febrero de 2023, la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados Elsy Alcira Segura Díaz, Jorge Eduardo Ramírez Amaya y Hugo Javier Salcedo Oviedo, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del CPTSS, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaración del contrato de trabajo a término indefinido celebrado con la empresa demandada desde el 27 de junio de 1997 al 16 de septiembre de 2014, así mismo, que la terminación se dio de forma ilegal e injusta, en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido, la nivelación salarial, salarios, el reajuste de las cesantías, los intereses a las cesantías, las primas, las vacaciones y los aportes a la seguridad social. Adicional,

solicita el pago de las indemnizaciones consagradas en el art. 99 de la Ley 50 de 1990 y el art. 65 del CST, el pago de beneficios convencionales y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que prestó los servicios personales para la empresa Alumina SA, desde el año 1997, que inicialmente se vinculó con la CTA Contratemos, y a partir del 22 de marzo de 2002 suscribió contrato a término indefinido de forma directa con la demandada, el cual se mantuvo hasta el 16 de septiembre de 2014, fecha en que fue despedido. Informó que siempre desempeñó el cargo de operario de prensa 5° grupo, pese a que en el año 2002 la demandada lo denominó ayudante de oficios varios.

Refirió que para el año 2013 la demandada le disminuyó el salario de \$1.673.000 a \$917.000, cancelando a cambio una indemnización irrisoria. Indicó que el 9 de septiembre de 2014 fue llamado a diligencia de descargos por presuntamente no haber informado de un daño en la maquina que operaba y por haberle faltado al respeto a la jefe Paula Pérez, lo que no aceptó, aduciendo trato discriminatorio por la afiliación a la organización sindical SINTRAALUMINA, sin embargo, fue despedido.

La demandada aceptó la prestación del servicio del demandante, en principio, a través de CTA y luego mediante contrato a término indefinido a partir de marzo de 2002, aclaró que los cargos desempeñados fueron de operario de empaque, ayudante de sierra, operario de sierra, ayudante de prensa y operario de prensa. Explicó que, ante la reestructuración administrativa, tuvo que prescindir de varios trabajadores, y nivelar salarios para mantenerse en el mercado, de ahí que suscribió un pacto colectivo que rigió a partir del 1° de julio de 2013, y que el demandante, además, suscribió un acuerdo de forma libre y voluntaria, relativo a las nuevas condiciones salariales, razón por la cual se le reconoció una indemnización por \$22.173.712. Puntualizó que la terminación del contrato obedeció a una justa causa conforme lo estipula el Decreto Ley

2351 de 1965, art. 7°, literal a), numerales 2° y 6°, ello por violación grave de las obligaciones contenidas en los numerales 1°, 4° y 5° del art. 46 del RIT. Se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento en que la terminación del contrato se dio con justa causa, además que el demandante no tiene derecho a la nivelación salarial pretendida. Propuso en su defensa las excepciones de carencia de derecho sustancial, petición de lo no debido, pago total, interpretación errónea del art. 143 del CST, mala fe, prescripción, y la genérica e innominada.

La vinculada CTA Contratemos, estuvo representada por curador ad-litem, quien manifestó estarse a lo que disponga el juez.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Jueza Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 288 del 5 de septiembre de 2019, declaró probada la excepción de petición de lo no debido frente a la nivelación salarial y las pretensiones accesorias a esta -salarios, reajuste de prestaciones sociales, de vacaciones, de pagos a la seguridad social, e indemnizaciones del art. 65 del CST y art. 99 de la Ley 50 de 1990, de la homologación de salario para el pago de beneficios convencionales-; también declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto de la litisconsorte necesaria. Adicional, declaró la existencia del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el demandante y la demandada desde el 31 de diciembre de 1997 hasta el 16 de septiembre de 2014; así mismo, que la terminación del contrato fue injusta, estableciendo la indemnización en \$9.165.288, la que ordenó pagar indexada.

Como fundamento de la decisión, la juez precisó que la demandada no discutió la prestación del servicio por parte del demandante entre el año 1997 y el año 2014, que inicialmente ese vínculo se dio a través de la CTA Contratemos, y posterior en marzo de 2002, se suscribió el contrato con Alumina SA, el cual

se mantuvo hasta el año 2014, lo que señaló fue aceptado en la contestación de la demanda.

Refirió que la prestación del servicio se dio en las instalaciones de la empresa demandada, la cual era dueña de los medios de producción, según los dichos del testigo Luis Fernando Prado Granda, quien afirmó haber laborado junto con el demandante desde el año 1998 aproximadamente, declaración de la cual concluyó que por las actividades que ilustró realizaba el demandante, no eran ajenas al objeto social de la demandada Alumina SA, por lo que concluyó la existencia del contrato de trabajo. Precisó que era carga de la demandada desvirtuar la subordinación, sin embargo, ello no ocurrió, de ahí que aseguró que la CTA solo fue intermediaria entre los años 1997 y 2000.

En lo relativo a los extremos temporales, precisó que la demandada aceptó el inicio de la relación en el año 1997, sin identificarse con precisión la fecha, por ende, atendiendo lo dispuesto por la CSJ en sentencia SL905-2013 rad.37865, se puede establecer de forma aproximada, en el último mes del año que se tiene conocimiento, por lo que, determinó los extremos laborales del 31 de diciembre de 1997 hasta el 16 de septiembre de 2014.

Respecto de la terminación del contrato, precisó que la demandada cumplió con el deber de garantizar el debido proceso al demandante, según el acta de descargos que se aportó al plenario, y así lo señaló el testigo Elejalde Estrada, quien dio cuenta que el demandante contó con la compañía de dos compañeros en la citada diligencia. Explicó que la causal invocada en la terminación del contrato se encuentra consagrada en el art. 7° del Decreto 2351 de 1962 numerales 2° y 6°, sin embargo, no se acreditó el actuar endilgado al trabajador frente a la jefe Paula Pérez, por cuanto, el único testigo que presencié la situación, dio cuenta de las diferencias entre el demandante y la jefe, pero no de palabras inadecuadas hacía ella, lo que impide calificar de grave la conducta endilgada, concluyendo que el

despido fue injusto y en consecuencia condenó a la demandada a pagar la indemnización del art. 64 del CST, indexada.

Por otro parte, para resolver la pretensión de nivelación salarial en comparación con los trabajadores Fernando Prado, Nelson Gutiérrez, Albeiro Marín, Edwin Giraldo, Fernando Cifuentes, Jorge Ramírez, y Gerardo Gómez, citó el art. 143 del CST y precisó que brillaba por su ausencia elementos de prueba que permitan establecer las diferencias alegadas por el demandante, y no se demostró las igualdades entre los citados trabajadores y el demandante, en tanto, en la demanda solo se señala que devengan un salario superior, sin demostrar sus dichos.

Precisó que en el año 2013 se firmó con la demandada un acuerdo en el que se pactó la disminución del salario, no obstante, se continuó prestando el mismo servicio en el mismo cargo, que en este punto, sí se puede identificar una diferencia salarial con aquellos trabajadores que no suscribieron tal acuerdo, como también lo señalaron los testigos, por lo que procedió a estudiar el citado convenio, que fue suscrito por el demandante el 6 de julio de 2013, para lo cual citó sentencias proferidas por la CSJ con rad. 38947 de 2013 y rad. 44268 de 2016, precisando que el nuevo valor de remuneración sobrepasaba el SMLMV de la época, por lo que se respetó los postulados del art. 132 del CST. Adicional, señaló que no se demostró vicio en el consentimiento del demandante al momento de suscribir el documento, lo que incluso se infiere del interrogatorio de parte del actor, en el que nada señaló al respecto, determinando la voluntad del demandante de modificar el contrato, sin que se evidencie vulneración a derechos laborales, de ahí que concluyó que no procede la nivelación salarial.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme de forma parcial con la decisión, el apoderado judicial del demandante señaló que desde la fijación del litigio el

despacho señaló que, en caso de demostrarse la terminación injusta del despido, tendría en cuenta que entre la demandada y el sindicato SINTRALUMINA se encontraban en discusión para el año 2014 en un conflicto colectivo de trabajo a la espera que se resolviera la nulidad del laudo arbitral ante la Corte Suprema de Justicia, situación que fue reconocida por el testigo Edwy Elejalde Estrada y la representante legal de la demandada, quienes manifestaron que el despido del actor se dio durante la vigencia del conflicto colectivo de trabajo, por lo que, con fundamento en las facultades ultra y extra petita solicita se atienda la petición de reintegro al cargo.

Indicó que no se puede desconocer que en el curso del proceso se demostró la mala fe del empleador, cuando al comienzo de la relación laboral utilizó los servicios del trabajador mediante las CTA.

Expresó que otro punto de inconformidad es la nivelación salarial, aclara que, sin pasar por alto que el demandante suscribió un acuerdo con la demandada en el año 2003, mediante el cual se disminuía el salario, se debe tener en cuenta que para la época se ejerció una presión indebida por la empresa, ante una oleada de despidos de la compañía, lo que fue referido por los testigos, además que, en el acuerdo el trabajador continuó realizando las mismas funciones, por lo que tal acuerdo violó en derecho fundamental a la igualdad, el cual debe ser reconocido.

Por su parte, el apoderado de la demandada señaló que la juez encontró acreditado el contrato de trabajo, sin embargo, brilla por su ausencia los elementos para demostrar los tres elementos que lo constituyen -subordinación, prestación personal del servicio y pagos de salarios-. Refiere *«tampoco se hace una disquisición de los tiempos, si bien, se refiere a que, determina que el tiempo inicial es a partir del 31 de diciembre del año 1997, no se determina hasta cuándo fueron esos contratos con Contratemos CTA y cuándo nació entonces la vinculación, o cuando terminó esa relación, porque la vinculación con Alumina sí esta perfectamente*

demostrada a través del contrato escrito que suscribió el actor, por lo tanto, obviamente, apelo la decisión del a quo en cuanto a determinar que a partir del 31 de diciembre de 1997 se estableció esa relación laboral, aceptando solamente la vinculación que empezó a darse con la vinculación contractual que sí aparece en el plenario».

En lo relativo a la terminación del contrato con justa causa, refirió que se escuchó en el plenario un testigo excepcional como fue el señor Edwy Elejalde Estrada, quien para esa época ostentaba el cargo de presidente del sindicato SINTRAALUMINA, y manifiesta en la declaración que el despido se dio porque el demandante fue grosero con el jefe y porque él apagó la maquina y la señora Paula lo tomó a mal, que por esas épocas había tensa relación entre las partes y por eso se hablaba de esa manera, situación que afirmó fue corroborada por el testigo Luis Fernando Prado, quien como jefe del demandante expresó que conoció de esos hechos, porque la señora Paula le manifestó lo sucedido, además que el hecho de que la maquina hubiera quedado sola y se hubiera parado, produjo una pérdida de material por el tiempo que el actor la abandonó sin justificarlo, lo que refuta no fue tenido en cuenta por la juez, por lo que refiere que sí hubo una justa causa para terminar el contrato, de ahí que solicita se tenga en cuenta los argumentos expuestos y se revoque la sentencia en lo desfavorable a la empresa.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, la parte demandada presentó escrito de alegatos. Por su lado, las demás partes no presentaron los mismos, dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por las partes, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Atendiendo el recurso de apelación interpuesto por las partes, la Sala determinará i) si entre el demandante y la empresa demandada existió un contrato de trabajo en el periodo comprendido entre el 31 de diciembre de 1997 hasta el 22 de marzo de 2002; ii) si la terminación del contrato de trabajo del demandante estuvo ajustado a derecho o por el contrario procede la indemnización consagrada en el art. 64 del CST; iii) si procede el reintegro, por haberse surtido la terminación del contrato en medio de una negociación colectiva; y iv) si el demandante acreditó los presupuestos para acceder a la nivelación salarial que pretende.

1. Existencia del contrato de trabajo

En consideración a que la única inconformidad de la parte demandada radica en la declaratoria de existencia del contrato de trabajo a partir del 31 de diciembre de 1997, porque en su sentir, para esa calenda la labor se realizó con Contratemos CTA, y solo fue a partir del momento en que se suscribió el contrato de trabajo a término indefinido con Alumina, que surgió la relación laboral, es decir, desde el 23 de marzo de 2002 hasta el año 2014, procede la sala previo a verificar la prueba arrimada al proceso por las partes, a hacer la siguiente precisión.

El art. 24 del CST presume que toda relación de trabajo personal se encuentra regida por un contrato laboral, ello

significa que si la demandante logra demostrar la prestación personal del servicio se entenderá que ese servicio se rigió por un contrato de trabajo; de esta manera se traslada a hombros del demandando la carga de enervar dicha presunción; así lo ha indicado la CSJ, en SL del 24 de abril de 2012, n.º 39600, reiterada en la SL 9156 de 2015, donde enseña que al aceptarse la prestación del servicio arengando un vínculo de naturaleza diferente, el demandado le allana el camino al actor para acogerse a la presunción en comento, debiendo correr el encartado con la probanza de la insubordinación e independencia, so pena de quedar en firme la ficción legal.

En el caso bajo estudio, se advierte en principio que la empresa aceptó la prestación personal del servicio por parte del demandante desde el año 1997, y que se dio por intermedio de la CTA Contratemos, pues así lo aceptó al dar contestación al hecho primero de la demanda (f.º 2 y 40), precisando que entre la citada CTA y la empresa habían celebrado un contrato de prestación de servicios, el cual no se aportó al plenario, de ahí que se materializó la presunción de existencia de contrato de trabajo.

De esa suerte, es preciso determinar si los elementos de prueba obrantes en el plenario logran derruir la presunción o si, por el contrario, la dejan incólume.

Al respecto, el testigo Luis Alfredo Prado Granda, informó conocer al demandante desde hace 25 años aproximadamente, porque trabajaron juntos en la empresa demandada a la cual él ingresó desde el año 1992, relató que el demandante cuando ingresó se desempeñó inicialmente como ayudante de prensa, y luego pasó a ser operario de prensa en el año 2000, que lo recuerda porque en ese año hubo un proyecto y la empresa aumentó a 12 turnos, para atender la demanda de producción que se presentó. Explicó que, aunque el demandante ejercía la labor de operario en ese momento aún no le habían asignado un equipo de trabajo, sin embargo, le pagaban una asignación o diferencia salarial por ese cargo de mayor rango.

Explicó que la empresa, conforme a las necesidades de producción ya tenía definido unos topes en los equipos de trabajo, que como había 3 equipos de prensa, por lo general tenían 9 operarios y 18 ayudantes de prensa. Aclaró que en principio el cargo del demandante fue de ayudante de prensa, pero con el tiempo y con el conocimiento que fue adquiriendo lo denominaban operario de prensa para hacer reemplazos por vacaciones, incapacidades o aumento de producción; precisó que la labor siempre se ejecutó en las instalaciones de la empresa y en los equipos que allí se tenían.

Nótese que esta declaración proviene de quien vivió los hechos que relata, pues era un trabajador que también laboraba en la misma área del demandante, incluso, fue instructor, lo que indica que estaban al tanto de la realidad de los hechos ocurridos en ese entorno, de ahí que le ofrece credibilidad a la sala en sus dichos.

Observado en conjunto el acervo documental y la prueba testimonial, se logró demostrar que la labor del demandante la realizó con los medios de producción de Alumina SA y en las instalaciones de esta, así mismo, que era la empresa demandada quien direccionaba la modalidad de trabajo conforme al aumento o disminución de la producción, pues conformaba los equipos de trabajo y designaba los turnos de este, situación que demuestra la sumisión del demandante ante tal empresa, en tanto, debía cumplir turnos, lo cual de suyo entraña unas facultades subordinantes, máxime si se tiene en cuenta que era la misma empresa la que con su propio personal los capacitaba. Aunado a lo anterior, no se evidencia en el plenario prueba que, de cuenta de la autonomía técnica, administrativa y directiva de la CTA, así como tampoco se allegó al plenario prueba que informe del acuerdo cooperativo, ni de oferta mercantil entre la empresa y la CTA.

Así las cosas, estima esta colegiatura que los esfuerzos de la parte pasiva para enervar la presunción de existencia de contrato de trabajo desde el año 1997 hasta el año 2002 fueron insuficientes, y, por el contrario, la parte activa logró demostrar, más allá de la carga que le correspondía, que existieron los elementos propios de una relación laboral por las condiciones de subordinación y dependencia de las actividades desempeñadas, las cuales eran del giro ordinario de la empresa.

Concluye la Sala en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, que consagra el art. 53 de la CN, que la contratación adoptada por la demandada desdibuja la verdadera relación laboral que existió entre las partes, no siendo entonces suficientes los argumentos del recurrente para derribar la conclusión de la juez de primera instancia, de ahí que, se confirmará la decisión de la juez, con lo que se entiende resuelto el recurso de apelación interpuesto por activa al respecto.

2. Indemnización por despido

Con relación al debido proceso de despido tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia en su sala especializada han considerado que el derecho de defensa es una garantía que debe tener el trabajador frente a su empleador, pudiendo conocer las causas fácticas que generan su incumplimiento, teniendo la oportunidad de explicar los motivos de ese presunto evento y en caso de revestir tal gravedad, el empleador debe valorar en conjunto tales aspectos para decidir si desea romper el vínculo laboral o por el contrario tomar medidas disciplinarias exclusivamente.

Las causales invocadas por el empleador deben estar soportadas en los artículos 61, 62 y 63 del CST, y sustentarse en hechos efectivamente cometidos por el trabajador que revistan tanta importancia y gravedad que den lugar a conculcar la estabilidad laboral que presupone la existencia de un contrato de trabajo.

En el caso bajo estudio, se deben observar los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo por parte de la empresa; de folio 25 a 28 del plenario reposa la carta de terminación del contrato de trabajo donde se indica:

Con fecha Nueve (9) de Septiembre de 2.014, previa citación, usted rindió descargos ante el Gerente de Gestión Humana, señor GERMAN JARAMILLO CARRILLO, con el fin de que aclarara o justificara los hechos ocurridos el día Dos (2) de Septiembre de 2014, cuando usted se encontraba en el turno de 2:00PM a 10:00PM, operando la Prensa 441, cuando al ser requerido por la Directora de Extrusión, señora PAULA PÉREZ, sobre por qué la máquina tenía un problema con la bomba de recirculación del agua del sistema de enfriamiento, usted se limita a contestar que ya le había avisado al Eléctrico (Brayan Cardona), para que le diera la asistencia y éste a su vez le había manifestado que la falla era mecánica y que por lo tanto, el Eléctrico se encargaría de avisarle al Mecánico, sin embargo, al consultarle al señor BRAYAN CARDONA, éste le manifiesta que el Operario, o sea usted, fue quien quedó de informarle al Mecánico.

La señora PAULA PÉREZ, también le pregunta por qué no había informado del daño al Supervisor, quien salió a las 5:00PM o a la Directora, y usted argumenta que ya había hablado con el Eléctrico y que el Mecánico no había ido a dar asistencia; al consultarle al Mecánico, señor JORGE OQUENDO, éste manifiesta "que no tenía idea del daño que se presentó en la Prensa".

La señora PAULA PÉREZ, le pregunta a usted, si no le importaba trabajar con la máquina en esas condiciones, provocando el desperdicio del agua que se puede reutilizar cuando pasa por las torres de enfriamiento y usted le contesta a ella que no le falte al respeto, manotea, grita y manifiesta "que a usted no le gustan éstas maricadas", apaga la máquina y se va para el Casino, dejando el puesto abandonado.

De estos hechos fue testigo el señor EDINSON LÓPEZ, al punto que tuvo que intervenir bajándole la manos para evitar que siguiera manoteando e irrespetando a la señora PAULA PÉREZ.

Durante los Descargos, usted niega algunos hechos y trata de justificar otros, argumentando situaciones del pasado reciente sobre la indisposición que tuvo como consecuencia de una polla futbolera que fue manejada por la señora PAULA PÉREZ, e igualmente aduce que desde que se sindicalizó, ha sentido un clima diferente, sin que presente ninguna prueba que demuestre violación alguna a sus derechos.

En su Hoja de Vida se encuentran relacionados varios Descargos rendidos por usted como consecuencia de faltas a sus obligaciones pactadas como trabajador de la empresa, que datan de Junio del año 2006, Febrero del año 2007, Septiembre del año 2008, Junio del año 2009, Octubre del año 2009, Julio del año 2013 y Noviembre del año 2013, que han dejado huellas que

si bien han sido superadas por el tiempo, demuestran conductas reiteradas que van en contravía del Reglamento Interno del Trabajo y del Código Sustantivo del Trabajo.

Su actuar descomedido, grosero y atrevido para con su Jefe, señora PAULA PÉREZ, máxime si tenemos en cuenta que se trata de una dama que merece todo el respeto de los trabajadores de la empresa, ha puesto en evidencia una vez más, una conducta reprochable y faltas graves al Reglamento Interno de Trabajo y a sus obligaciones y prohibiciones contractuales.

La señora PAULA PÉREZ, sólo pretendía que usted colaborara en corregir el problema del desperdicio del agua en la máquina que usted operaba y nunca esperó una respuesta altanera, grosera e irrespetuosa de su parte.

De lo anterior, se desprende que la empresa al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo expresó las situaciones fácticas que tuvo en cuenta para tomar tal decisión, encauzando de manera expresa la violación de las obligaciones contenidas en los

numeral 1°, 4° y 5° del art. 46 del RIT, en concordancia con los numerales 1°, 4° y 5° del art. 58 del CST, así como lo dispuesto en el Literal d) del art. 54 del RIT. También mencionó la cláusula séptima, literales a) y f), cláusula octava, literal c), f) y l) del contrato de trabajo

Finalmente, concluyó que la terminación del contrato es con justa causa con base en lo estipulado en el art. 62 del CST, subrogado por el Decreto Ley 2351/65, art. 7°, Literal a), Numerales 2° y 6°.

En este punto es necesario aclarar que, aunque en la misiva de despido se reprochó el incumplimiento de obligaciones del RIT, ese documento no se aportó al plenario, ello por cuanto, si bien, la demandada aportó con la contestación de la demanda y sin que fuera relacionado en el acápite de pruebas el RIT (f.° 110-138), el mismo corresponde a la empresa Industrias Alimenticias El Trébol, que se identifica con NIT diferente a la empresa que aquí se demanda, lo que imposibilita analizar las causas invocadas en tal reglamento.

Conforme a lo expuesto, le corresponde a esta colegiatura revisar si con los argumentos expuestos por el recurrente se lograr demostrar la configuración de alguna de las justas causas invocadas contenidas en el art. 62 del CST, subrogado por el Decreto Ley 2351/65, art. 7°, Literal a), Numerales 2° y 6°, que disponen: *«2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamiento o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el [empleador], los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo», «Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos».*

Las causas antes señaladas y que coinciden con las justas causas consagradas en el contrato de trabajo, antes transcritas, se derivan - conforme a la misiva de terminación del contrato y la diligencia de descargos- en i) la presunta omisión del demandante de dar aviso oportuno al jefe del área del daño de una máquina, y haber

abandonado el puesto de trabajo; y ii) ser grosero con la jefe; causales que en sentir del apoderado judicial recurrente, quedaron demostradas con los dichos de los testigos Edwy Elejalde Estrada y Luis Fernando Prada, que arguye no fueron tenidos en cuenta por la juez.

Al respecto, y luego de escuchar las versiones rendidas por los testigos mencionados, concluye esta corporación que esas declaraciones no logran demostrar la ocurrencia de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, porque ninguno de los dos estuvo presente en el momento que sucedieron los hechos.

Ciertamente el testigo Luis Fernando Prado Granda, relató que él era supervisor y líder de los equipos de trabajo a los que pertenecía el demandante, que en el momento del suceso, se encontraba estudiando, y por eso, hasta la semana siguiente se enteró porque la jefe Paula Pérez le comentó de la falta de respeto del demandante hacia ella, así mismo, le señaló que tenía de testigo al señor Edison López. En similares términos el testigo Elejalde Estrada, informó que no recuerda el día del disgusto porque no estaba presente, y que se enteró porque el trabajador le notificó de la diligencia de descargos, por ser el declarante presidente del sindicato Sintraalumina.

Las anteriores versiones coinciden con lo manifestado por el mismo señor Fernando Prado en la diligencia de descargos cuando se le preguntó como supervisor de extrusión si tenía conocimiento de los daños de la máquina, y respondió: *«Todos los martes el personal de supervisores se encuentra en capacitación de liderazgo, por tratarse de que los hechos ocurrieron en el día yo no estaba enterado [...]»* (f.º 22). Además, porque la representante legal de la empresa demandada, en el interrogatorio que rindió en el proceso, afirmó que el único testigo presencial había sido el señor Edison López.

Conforme a lo anterior, no le asiste razón a la censura, pues los testigos mencionados fueron testigos de oídas y no pueden dar

fe de lo acontecido, en consecuencia, y así hubiesen sido tenidos en cuenta por la juez de primera instancia, en nada cambiaba la decisión.

Igual situación se puede predicar del hecho que la maquina quedó sola, pues ese hecho no se demostró en el proceso, por el contrario, y cómo se señaló en precedencia, la representante legal admitió que el único testigo fue el señor Edison López, y justamente él llegó para relevar al demandante en la hora de ir al casino a comer, así lo indicó el mismo Edison López tanto en la diligencia de descargos como en la versión que rindió en el proceso, y lo admitió la jefe Paula Pérez en la versión que rindió para solicitar los descargos (f.º 16). Sumado a ello, debe tenerse en cuenta los dichos del testigo Prado Granda quien ilustró que operativamente hay tres personas en cada máquina, y cuando uno se va a comer quedan los otros dos.

Finalmente, las pérdidas económicas que alega la censura no fueron demostradas en el plenario, y al parecer la empresa no las determinó, lo que se infiere de los dichos de la representante legal de la demandada, quien afirmó no tener conocimiento de cuánto se dejó de producir.

En suma, y atendiendo la alzada no se logra demostrar la ocurrencia de una justa causa para terminar el contrato del demandante, de ahí que se confirmará la sentencia en este aspecto.

3. Reintegro

Respecto de esta acreencia, sea lo primero precisar que en el escrito de demanda no se solicitó el aludido reintegro invocando un posible fuero circunstancial (f.º 3 y 4) y tampoco se avizora reforma a la demanda, en la que se incluyera tal pretensión. Ahora, revisadas las actas y escuchadas las audiencias en las que fijó el litigio tanto con la empresa demandada como con la CTA vinculada (f.º 240 Vto. y CD f.º 249 y f. 296 Vto. y CD. f.º 307) no se evidencia que tal pretensión fuera incluida, como lo afirma el

apoderado recurrente, y es que ni siquiera la juez la mencionó en la sentencia que emitió, en consecuencia, y como tal situación no se planteó así en el libelo genitor del proceso, no fue materia de juicio, pues se reitera, ello no se planteó en primera instancia y por ende no fue discutido, resultando imposible emitir pronunciamiento al respecto en esta sede, dado que las facultades ultra y extra petita están reservadas al juez de primer grado, conforme al art. 50 del CPTSS. En consecuencia, no prospera el recurso en este punto.

4. Nivelación Salarial

Teniendo en cuenta que, el punto de inconformidad respecto de la nivelación salarial pretendida radica exclusivamente en la suscripción del acuerdo laboral en el año 2013, bajo el argumento de haberse ejercido presión por parte de la empresa ante la oleada de despidos, y por ser tal acuerdo vulneratorio del derecho de igualdad, se procede a analizar lo correspondiente.

En el caso bajo estudio, se evidencia de los dichos del demandante y de la representante legal de la empresa en los interrogatorios de parte que rindieron, así como de las manifestaciones dadas por el testigo Edwy Elejalde Estrada, y del acuerdo laboral que obra en el plenario (f.º 57 y ss.), que el demandante era beneficiario y adherente al pacto colectivo que se encontraba vigente y por finalizar para el año 2013, así mismo que, suscribió un acuerdo privado celebrado entre las partes el 6 de julio de 2013, a través del cual se adhirió al nuevo pacto 2013-2017, mediante el cual se acordó el pago de una suma de dinero equivalente a \$22.173.712, para compensar los cambios realizados al contrato de trabajo en cuanto al salario y a las prestaciones extralegales acordadas en el pacto colectivo.

Conforme a lo expuesto, advierte la sala que el mecanismo utilizado por las partes para modificar las condiciones salariales resulta legítimo dado el ejercicio de su autonomía, por lo que pueden disponer de sus derechos, siempre que se respeten el mínimo de derechos establecidos en favor del trabajador y no se afecten derechos ciertos e indiscutibles.

En efecto, en el caso particular del demandante, la suscripción de un acuerdo laboral a través del cual se adhirió al nuevo pacto colectivo, no implica persé una trasgresión al mínimo de derechos establecidos en favor del trabajador, pues se trataba precisamente de la renuncia voluntaria a disposiciones de naturaleza extralegal contenidas en el pacto colectivo 2009-2013; además, la irrenunciabilidad de que trata el artículo 14 del CST, está referida a las disposiciones legales que regulan el trabajo humano, por lo que aquellos beneficios establecidos en favor del trabajador y que consten en pactos o convenciones colectivas, son de carácter extralegal y constituyen prerrogativas adicionales a las reconocidas por la ley, las cuales son renunciables por el trabajador, ora porque se adhiera a otro cuerpo convencional, como aconteció en el caso bajo estudio, ora por la decisión unilateral del trabajador de afiliarse a una organización sindical distinta, o incluso prescindir de los beneficios de un cuerpo normativo extralegal, a cambio de una compensación económica.

Ahora, en lo que respecta a las manifestaciones del recurrente relativas, en las que invoca un vicio al consentimiento invalidante, consistente a su juicio en la coacción o constreñimiento al momento de suscribir el acuerdo, ha de tenerse en cuenta lo expresado por la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema, en la sentencia SL572-2018, en la que dispuso:

Cabe precisar en estos aspectos, que el consentimiento que se exige en materia laboral para la validez de los diferentes actos jurídicos debe ser libre y espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio. Sobre el punto, el artículo 1502 del Código Civil, aplicable a las relaciones laborales en virtud del artículo 19 del C.S.T., consagra que para que una persona se obligue se requiere, entre otros elementos, que su consentimiento esté libre de vicios, esto es, que no adolezca de error, fuerza o dolo (artículo 1508 del C.C.).

(...) Frente a los vicios del consentimiento, esta Corporación en su jurisprudencia ha sostenido que no se pueden presumir por el juez laboral sino que deben estar suficientemente acreditados dentro del juicio, en el entendido de que "...con arreglo a los arts. 1508 a 1516 del C.C, el error, la fuerza y el dolo como vicios del consentimiento capaces de afectar las declaraciones de voluntad, no se presumen, deben acreditarse plenamente en el proceso.

En este sentido, tenemos que el consentimiento que se exige en materia laboral, para la validez de los diferentes actos jurídicos, debe ser libre y

espontáneo y no debe adolecer de ningún vicio, por ello, la acreditación del vicio debe ser tan evidente que al juzgador no le asista ninguna duda al momento de declararlo, ya sea por error, fuerza o dolo.

En cuanto al vicio del consentimiento alegado por la parte actora, es decir la fuerza, conforme lo ha sostenido la doctrina, no se trata de cualquier fuerza, requiriéndose en consecuencia para que ella sea invalidante del acto jurídico, dos requisitos: que sea grave y actual o inminente. La gravedad hace alusión a aquellas conductas más relevantes y capaces de doblegar la voluntad de manera inequívoca, por tanto, no se trata de cualquier acto intimidatorio o de presión, sino de aquellos que revisten una entidad tal que cualquier persona en dicha circunstancia se vería forzada a celebrar de manera casi ineludible dicho acto jurídico.

No obstante, de las pruebas recaudadas, incluidos los testimonios recepcionados, no se evidencia la existencia de una fuerza con el carácter de grave, que hubiera afectado el consentimiento del demandante, pues como lo indicó él mismo existió un expositor por parte de la empresa que les explicó los cambios al suscribir tal acuerdo, y como él lo manifestó tuvo la oportunidad de reflexionar acerca de la conveniencia de dicho pacto, pensando en el bienestar de su familia y en el estudio de sus hijos. Además el testigo Elejalde Estrada ilustró que 200 trabajadores eran beneficiarios del pacto colectivo, que de ellos 64 se sindicalizaron y el resto accedió al acuerdo laboral, de lo que se advierte que varios trabajadores no firmaron el acuerdo y pese a ello no fueron despedidos, situación que también la corroboró el testigo Edison López quién dio cuenta que los trabajadores de la empresa señores Edwyn Giraldo, Fernando Cifuentes, Albeiro Marín, Jorge Ramírez, Nelson Rodríguez quienes desempeñaban el mismo cargo del demandante de operario de prensa no firmaron el acuerdo laboral que propuso la empresa, y pese a ello continuaron laborando en el mismo cargo y bajo las mismas condiciones; circunstancias que acreditan que algunos trabajadores tuvieron la posibilidad de determinarse conforme a su decisión libre de no firmar el acuerdo presentado por la empresa, aspecto que a juicio de esta colegiatura es indicativo de que las circunstancias que rodearon la decisión del demandante de suscribir el citado acuerdo, no estuvieron permeados por fuerza, constreñimiento, ni vicio del consentimiento alguno que pudiera invalidar tales actos, lo cual no fue demostrado por la parte demandante.

En conclusión, en el caso del demandante, se trató de la suscripción válida de un acuerdo modificatorio de las condiciones laborales establecidas en su contrato de trabajo y de los beneficios extralegales concedidos por el pacto colectivo 2009-2013, a los cuales renunció el actor de manera libre y bajo la existencia de una causa legítima y objetiva como le fue el pago de una compensación económica, lo cual constituye el libre ejercicio de la autonomía de la voluntad, esta última, ausente de vicios del consentimiento, conforme quedó acreditado en el proceso.

Así las cosas, quedan resueltos los recursos interpuestos por las partes, se compensa la condena en costas en tanto ninguno de los recursos interpuestos resultaron prósperos.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 288 proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, el 5 de septiembre de 2019.

SEGUNDO. SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

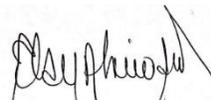
Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada,

por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado