



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

Magistrada ponente

SL1273-2025

Radicación n.º 05360-31-05-002-2021-00079-01

Acta 14

Bogotá D. C., cinco (5) de mayo de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación que **JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA** interpuso contra la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín profirió el cuatro (04) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que instauró contra **MOLDES MEDELLÍN LTDA.**

I. ANTECEDENTES

Juan Manuel Victoria Montoya llamó a juicio a Moldes Medellín Ltda. con el fin de que se le condenara a reliquidar la indemnización por despido sin justa causa, así como al reconocimiento de los derechos convencionales denominados «*prima de vacaciones y antigüedad*», «*prima de junio*» y «*prima de navidad*», junto con la indemnización moratoria prevista

en el artículo 65 del CST o en subsidio la indexación, más las costas.

Basó sus peticiones, en que: *i)* laboró de forma ininterrumpida para la enjuiciada del 2 de enero de 2002 al 21 de septiembre de 2020, última data en la que le fue notificado el despido; *ii)* al momento de la terminación del vínculo desempeñaba el cargo de director del sistema operativo y devengaba un salario mensual de \$11.411.439; *iii)* el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia- Sintravidricol seccional La Estrella, tenía presencia en la empresa demandada como mayoritario; *iv)* para la época de la destitución se encontraba rigiendo la Convención Colectiva con vigor *«entre el 21 de noviembre de 2019 y el 20 de noviembre de 2022»*.

Refirió que: *v)* renunció a los beneficios convencionales a los cuales tenía derecho en atención al carácter *«mayoritario»* de la organización sindical durante los periodos del *«21 de noviembre de 2002»* al *«20 de noviembre de 2007»* y entre el *«21 de noviembre de 2007 y el 20 de noviembre de 2011»*, pero que no lo hizo respecto a los previstos en la CCT 2019-2022.

Agregó que: *vi)* aquel acuerdo extralegal en su canon 9º estableció las prerrogativas extralegales solicitadas y una compensación por *«despido injusto»* superior a la legal; *vii)* este rubro le fue reconocido en cuantía de *«\$108.725.6540»* y; *viii)* no se le cancelaron las prestaciones convencionales causadas entre 2011 y 2020 (f.os 3 al 9, Primera

Instancia_CuadernoPrimeraInstancia_Cuaderno_2024044311516.pdf).

Moldes Medellín Ltda. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió los extremos del nexo subordinado, el puesto de trabajo ocupado por el actor, la fecha de la desvinculación unilateral, la existencia de la asociación sindical pero no su calidad de mayoritaria, el contenido de la cláusula convencional referida en el libelo, lo que se le canceló por concepto de indemnización al finiquito del contrato laboral y el no pago de las acreencias extralegales por no tener derecho a ellas. De los demás adujo no ser ciertos o de su certeza.

Adicionó que el accionante era un «*renunciante*» del amparo colectivo por ser un representante del empleador, que lo excluía del campo de aplicación de los convenios extralegales suscritos entre Sintravidricol y la empresa.

Como mecanismos de protección de fondo, invocó los de inexistencia de causa jurídica, inexistencia de la obligación, buena fe, prescripción y compensación (f.os 191 al 200, *ibidem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo de 9 de marzo de 2022 (f.os 250, 252, *ib.*), el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí decidió:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad MOLDES MEDELLÍN LTDA de todas y cada una de las pretensiones, instauradas en su contra por el señor JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por la demandada.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante por haber sido vencida en juicio, según el artículo 365 del C.G.P. Las agencias en derecho a ser incluidas en la liquidación de costas quedarán fijadas en la suma de 1/2 SMLMV.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta en favor del convocante a juicio, a través de sentencia de 4 de octubre de 2024 (f.os 13 al 21, Segunda Instancia_Cuaderno Segunda Instancia_Cuaderno_2024044337679.pdf), la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín confirmó la determinación inicial y se abstuvo de imponer costas.

Estableció como asunto a dirimir si el demandante era beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre Sintravidricol y Moldes Medellín Ltda. y en virtud de ello, si era procedente *«la reliquidación de la indemnización por despido injusto y el pago de los beneficios convencionales no recibidos»*.

Recabó que el artículo 164 del CGP establece que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas oportunamente allegadas al proceso y que el canon 167 ibídem consagra el principio de la carga de la prueba según el cual al actor le corresponde demostrar los supuestos

fácticos en los que funda sus pretensiones y al demandado los hechos en que finca su oposición. En soporté se refirió a la decisión CSJ SL, 5 ago. 2009, rad. 36549.

Aseveró que en el plenario obraba el contrato laboral inscrito entre las partes, en el que se pactó una relación subordinada a término indefinido bajo la modalidad de salario integral para desempeñarse como dependiente de dirección, confianza y manejo en el cargo de director del sistema operativo y estableciéndose en su apartado tercero que:

[...] los trabajadores calificados de “dirección, confianza o manejo” reciben un tratamiento legal diferente, especialmente en los siguientes aspectos:

- a) Están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal o estipulada por las partes, por lo tanto, no tienen derecho a recargos o sobre remuneración por trabajos en horas extras o suplementario, adicional a la jornada diario de trabajo pactada en MOLDES MEDELLIN LTDA.
- b) Los trabajadores de “dirección, confianza o manejo” en el evento que lleguen a afiliarse a un sindicato, no podrán formar parte de su Junta Directiva.
- c) De acuerdo con la jurisprudencia, los trabajadores que ocupen cargos directivos y los que representen al empleador en la negociación colectiva, pueden ser excluidos, por decisión de las partes contratantes de los beneficios del pacto, la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral. En el presente caso EL TRABAJADOR manifiesta en documento que se anexa y que hace parte de este contrato su renuncia a los beneficios de la convención colectiva de trabajo.

Añadió que en Escrito del 23 de febrero de 2007 se observaba que el trabajador desistió a los beneficios convencionales, que se replicó en idénticas circunstancias el

7 de febrero de 2009, el 1º de enero de 2010 y el mismo día y mes, pero del 2011.

Reveló que al absolverse los interrogatorios de parte se arrojaron las siguientes confesiones:

Representante legal de la accionada:

- El demandante manejaba el sistema de planificación de recursos empresariales, equivalente al sistema nervioso de la compañía, privilegiado y con acceso a los estados financieros y sensibles de la compañía.
- Solo el representante legal podía despedir o contratar trabajadores.
- Nadie que tuviera un cargo directivo estaba beneficiario de la convención.

Interrogatorio de parte al demandante:

- Aceptó haber recibido salario integral.
- El sistema que manejaba el demandante le permitía acceder a toda la información sensible de la empresa.

Extrajo del testimonio de Isabel Cristina Rodas Jiménez que la función principal del actor era manejar la información sensible de la compañía, dentro de la que se encontraba los procesos de contabilidad, facturación, orden, producción, programación de sistemas y la nómina; además de que recibía un «*salario integral*».

Recordó que era válido excluir de los beneficios pactados en los contratos colectivos a los representantes del empleador cuya calidad se encuentra descrita en el artículo 32 del CST, a saber:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador}.

Por lo previo, discurrió que en atención a las funciones ejercidas por el actor en el desempeño de su cargo como director del sistema operativo, así como a que en su contrato estaba estipulado que era un trabajador de «*dirección, confianza y manejo*», resultaba claro que el señor Viloria Montoya fungió como «*representante del empleador*» y por ende, no podía beneficiarse de los mismos acuerdos que negoció, en tanto que «*surgiría un claro conflicto de interés, ya que tendría la capacidad de influir directamente en las condiciones que afectan tanto a los empleados como a sí mismo*». En sustento se refirió a las decisiones CC SU570-1996 y a la «*sentencia del 1º de junio de 1954*» de esta Corporación, de la cual no indicó radicado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Juan Manuel Victoria Montoya, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, revoque la proferida por el *a quo* y

en su lugar, se acceda a las pretensiones de la demanda (f.º 3 0004Anexo_masivo_de_memorial.pdf, Consec. 7, ESAV)

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación, el cual fue replicado por Moldes Medellín Ltda. y se estudia a continuación.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la decisión de primer grado de «*violar indirectamente y por aplicación indebida*» los aparatos:

[...] 2º 23, 24, 32 del Código Sustantivo del Trabajo; Art. 61 del C.S.T., modificado por el Art. 5º de la Ley 50 de 1990; Art. 64 del C.S.T., modificado por el Art. 6º de la Ley 50 de 1990; Art. 65 C.S.T., modificado por el Art. 29 de la Ley 789 de 2002; Art. 358 del C.S.T. modificado por el Art. 2º de la Ley 584 de 2000; Art. 467 del C.S.T.; Art. 471 del C.S.T., modificado por el Art. 38 del Decreto 2351 de 1965; Art. 471 del C.S.T.; Art. 8º de la Ley 153 de 1887.

Aduce que tal transgresión se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado estándolo que el señor JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA era beneficiario de los derechos convencionales previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo 2015-2019 y 2019-2022.
- No dar por demostrado estándolo que los efectos de la Convenciones Colectivas de Trabajo 2015-2019 y 2019-2022 debían extenderse a la totalidad de los trabajadores de la sociedad demandada.
- Dar por demostrado sin estarlo que el señor JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA se desempeñaba como representante de su empleador, MOLDES MEDELLÍN.
- Dar por demostrado sin estarlo que el señor JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA estaba facultado para negociar en

nombre de MOLDES MEDELLÍN una Convención Colectiva de Trabajo.

Expone que tales desaciertos se debieron a la errada valoración de:

- Contrato individual de trabajo (obrante a fs. 18 a 23 del archivo Primera Instancia_Cuaderno_2024044311516407.pdf).
- Convención Colectiva de Trabajo 2015-2019 celebrada entre MOLDES MEDELLÍN LTDA y SINTRAVIDRICOL (obrante a fs. 25 a 61 del archivo Primera Instancia_Cuaderno_2024044311516407.pdf).
- Convención Colectiva de Trabajo 2019-2022 celebrada entre MOLDES MEDELLÍN LTDA y SINTRAVIDRICOL (obrante a fs. 65 a 102 del archivo Primera Instancia_Cuaderno_2024044311516407.pdf).
- Acta de instalación negociación colectiva del 19 de noviembre de 2019 (obrante a fs. 106 a 108 del archivo Primera Instancia_Cuaderno_2024044311516407.pdf).
- Acta de Acuerdo y Cierre Etapa de Arreglo Directo del 16 de diciembre de 2019 (obrante a fs. 109 a 114 del archivo Primera Instancia_Cuaderno_2024044311516407.pdf).

Sustenta que el colegiado consideró que en el proceso estaba acreditado que fungió como representante del empleador y en consecuencia, no «*podía beneficiarse de los mismos acuerdos que negocia*», razonamiento errado, como quiera que este no tuvo la facultad de negociar las convenciones suscritas entre la empresa enjuiciada y el sindicato.

Afirma que, si bien no discute que tenía acceso a información sensible de la compañía, ello no es óbice para que se favoreciera de los efectos de los acuerdos extralegales celebrados, como quiera que ni en su contrato de trabajo,

como tampoco en el texto convencional se estipuló su exclusión.

Plantea que de una lectura de su acuerdo de vinculación laboral se evidencia que la nominadora contempló expresamente que el personal de dirección, confianza o manejo podía afiliarse a un sindicato, limitándoles únicamente a no formar parte de la junta directiva y que, los trabajadores con dichos cargos, podían ser excluidos de los beneficios convencionales, de ahí que él presentó la renuncia a los mismos durante algunos períodos.

No empece, cuando el juzgador de alzada estudió el referido documento lo hizo de manera defectuosa, como quiera que la cláusula en comento no solo lo autoriza, sino que lo contempla como beneficiario del acuerdo colectivo, salvo pacto en contrario.

Asegura que una correcta apreciación de las CC T2015-2019 y 2019-2022 permite concluir que:

- i) No excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de dirección, confianza y manejo ni mucho menos al cargo de director del sistema operativo.
- ii) El señor JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA no participó, ni tuvo incidencia alguna en la negociación con los trabajadores por cuanto no hizo parte del proceso de negociación colectiva, ni como negociador del sindicato, ni como representante de MOLDES MEDELLÍN.

Por lo previo, afirma que la conclusión fáctica del Tribunal de considerar que el demandante tenía la capacidad de influir directamente en las condiciones laborales que

afectan tanto a los empleados como a sí mismo, basándose únicamente en que la naturaleza de su laboral le permitía acceder a información sensible de la empresa, resulta equivocada.

Recaba que las Actas de instalación de la negociación colectiva del 18 de noviembre de 2019, así como la de acuerdo y cierre de la etapa de arreglo directo del 16 de diciembre de ese mismo año, fueron suscrita exclusivamente por los partícipes de esa negociación donde no fungió el actor.

Transcribe apartes de la sentencia CSJ SL392-2024 y finiquita que contrario a lo estimado por el segundo fallador, se le debía reconocer como beneficiario de las convenciones colectivas referenciadas, como quiera que no fue expresamente excluido de ellas ni dimitió su contenido.

VII. RÉPLICA

Recuerda los argumentos del segundo juez para dictar su sentencia y; se opone a la prosperidad del cargo por adolecer de las siguientes falencias técnicas:

i) Ausencia de estructuración metódica propia de la vía indirecta, debido a que no explica *«cómo la supuesta equivocación fáctica (en la lectura de pruebas como el contrato de trabajo, las convenciones o las actas) derivó en la aplicación indebida de las disposiciones invocadas (arts. 22, 23, 24, 32, 61, 64, 65 y otras del C.S.T.)»*.

ii) Entrelaza las vías de violación de ley sustancial, en tanto que afirma que *«el Tribunal “dio por demostrado” algo sin estarlo, o “no dio por demostrado” algo que sí lo estaba, lo cual corresponde al error fáctico (vía indirecta)»* y a su vez, acude a argumentos *«que podrían encajar en la vía directa (como la presunta falta de aplicación de normas sustanciales)»*, sin diferenciarlos.

iii) Pretende cuestionar la sentencia *«como si fuera una tercera instancia, sin acreditar la infracción concreta de la ley sustancial derivada de un error notorio de hecho o un error de derecho»*.

Agrega que en todo caso, las conclusiones de la decisión de alzada se ajustan a derecho como quiera que:

- El demandante mantenía un salario integral no compatible con la escala salarial de la convención, la cual se centra en operarios y otros cargos de menor rango (estructura de salarios en el capítulo V de la convención).
- El demandante nunca aportó cuotas sindicales ni se afilió, ni figuró como trabajador cobijado por la convención.
- El artículo 3º de la convención limita su aplicabilidad a quienes desempeñen oficios relacionados en su estructura, y el artículo 32 del C.S.T. habilita la exclusión de los trabajadores de dirección y confianza (f.os 1 al 7, 0008Memorial.pdf, Consec. 14, ESAV).

VIII. CONSIDERACIONES

Si bien el ataque presenta algunas falencias técnicas como lo advierte la opositora, lo cierto es que las mismas

resultan superables dado que cumple con las exigencias que se requieren al orientar una denuncia por la vía indirecta pues señala, los yerros en que incurrió el sentenciador y, del desarrollo puede inferirse que adjudica la falta de valoración de las CCT 2015-2019 y 2019-2022, así como de las Actas de «*instalación de negociación colectiva del 19 de noviembre de 2019*» y la de «*acuerdo y cierre de la etapa de arreglo directo del 16 de diciembre de 2019*».

Aclarado lo previo advierte la Corte que, a pesar de que el cargo se perfila por la vía de los hechos son supuestos fácticos no controvertidos que: *i)* Juan Manuel Victoria Montoya laboró para la accionada del 2 de enero de 2002 al 21 de septiembre de 2020; *ii)* el último cargo ejercido fue el de director del sistema operativo en el que manejaba información sensible de la empresa; *iii)* el nexo subordinado finiquitó sin justa causa y de manera unilateral por parte del nominador, razón por la cual se le indemnizó por la suma de \$108.725.6540 y; *iv)* al momento del despido se encontraba vigente la CCT 2019-2022 suscrita entre la dadora de empleo y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia.

Así las cosas, el problema jurídico que le corresponde estudiar a esta Corte se contrae en determinar si el juez de alzada debido a la falta de valoración de unas pruebas y la equivocada apreciación de otras dio por demostrado sin estarlo que el actor se encontraba vedado de favorecerse de los acuerdos colectivos suscritos entre Sintravidricol y la llamada a juicio.

Para dar respuesta a tal planteamiento procede al Sala al análisis objetivo de las pruebas denunciadas de las que emana lo siguiente:

1. Del Contrato de trabajo visible a folios 18 al 33 del cuaderno de primera instancia, la censura sostiene que el Tribunal le imprimió una errada valoración, como quiera que desconociese que en su apartado tercero se «*autoriza al empleado de dirección, confianza o manejo a que se afilie a un sindicato*». Para mayor claridad, se transcribe la estipulación en la que soporta la discusión:

TERCERA: Los trabajadores calificados de “dirección, confianza o manejo” reciben un tratamiento legal diferente, especialmente en los siguientes aspectos:

[...]

b) Los trabajadores de “dirección, confianza o manejo”, en el evento en que lleguen afiliarse a un sindicato no podrán formar parte de su Junta Directiva.

c) De acuerdo con la jurisprudencia, los trabajadores que ocupen cargos directivos y los que representen al empleador en la negociación colectiva, pueden ser excluidos por decisión de las partes contratantes de los beneficios del pacto, la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral. **En el presente caso EL TRABAJADOR manifiesta en documento que se anexa y que hace parte de este contrato su renuncia a los beneficios de la convención colectiva [...]** (resaltado de la Sala).

En efecto, observa la Sala que el contrato hace remisión a los documentos de renuncia a la convención visibles a folios 207 y 209 del cuaderno del juzgado. Del tenor de tales probanzas se logra evidenciar que contrario a lo concluido por el *ad quem* la empleadora reconoció que el trabajador podía beneficiarse de la CCT y que para no tenerlo por tal el

dependiente debía renunciar a ello, lo que sucedió para los Acuerdos Extralegales comprendidos entre el «21 de noviembre de 2002 y el 20 de noviembre de 2007» (f.º 207, *ib.*) y «21 de noviembre de 2007 y 20 de noviembre de 2011» (f.º 209, *ib.*). más no para los periodos 2015-2019 y 2019-2020.

2. En relación con las Actas de «*instalación negociación colectiva*» y la de «*acuerdo y cierre etapa de arreglo directo*», el actor asegura que el sentenciador de alzada erró al tener como demostrado sin estarlo que se desempeñaba como representante de su empleador y, en consecuencia, «*estaba facultado para negociar en nombre de MOLDES MEDELLÍN una Convención Colectiva de Trabajo*».

Al respecto, vale la pena recordar que el segundo fallador indicó que:

En el contexto de una convención colectiva, el representante del empleador juega un papel clave al ser la persona encargada de negociar con los trabajadores en nombre de la empresa, con el objetivo de buscar un acuerdo justo, dentro del marco legal, para ambas partes. Al mismo tiempo, los beneficios convencionales están diseñados para proteger a aquellos trabajadores que están en una posición de menor poder dentro de la relación laboral.

Si el representante del empleador, en este caso, el señor Juan Manuel Victoria Montoya, pudiera beneficiarse de los mismos acuerdos que negocia, surgiría un claro conflicto de interés, ya que tendría la capacidad de influir directamente en las condiciones que afectan tanto a los empleados como a sí mismo. Esto podría generar una inclinación hacia decisiones que favorezcan sus propios intereses en lugar de velar por los de la empresa o de los trabajadores. En otras palabras, el representante del empleador no puede ser juez y parte, porque actuar en ambas posiciones simultáneamente comprometería la transparencia y la equidad del proceso de negociación.

Al descender al estudio de los elementos de juicio atrás escritos (f.os 106 a 108, *ib.*), se observa que tal como lo manifiesta el recurrente, él no fungió como representante del empleador en el proceso de negociación que se suscitó entre éste y el sindicato de trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia- Sintravidricol entre el 19 de noviembre al 16 diciembre de 2019, que culminó con la suscripción del Texto Extralegal 2019-2022.

Por otra parte, la Sala advierte que si bien el cargo de director del sistema operativo tiene un nivel de «representación» del empleador, en tanto que le permitía acceder a información sensible de la empresa, conforme a las conclusiones a las que llegó el Tribunal del interrogatorio de parte de ambos extremos de la *litis* y que no fueron refutadas por el recurrente, dicho oficio no alcanza a tener el grado de representación que ejerce un alto directivo y que justifica la «exclusión» de la CCT en los términos que lo consideró el juez alzada.

Lo anterior, se afirma dado que esta Corporación a indicado que «no es cualquier representación del empleador la que amerita la exclusión de los beneficios de la negociación colectiva», sino que:

La representación que justifica tal restricción es aquella que, de no aplicarla, pondría al trabajador que la ejerce en condiciones de ser juez y parte durante el proceso de negociación, es decir que por sus funciones, en nombre del empleador, tendría incidencia en la negociación colectiva y, a su vez, como trabajador, se beneficiaría personalmente del resultado (CSJ SL, 13 feb. 2013, rad. 39609).

Así las cosas, el colegiado erró al indicar que el actor dada la naturaleza de su cargo fungía como representante del empleador y, por ende, tenía incidencia en la negociación colectiva cuando lo cierto es que conforme a lo acreditado en el proceso no desplegó ningún papel dentro del proceso de negociación colectiva.

3. Refiere el petente que las CCT 2015-2019 y 2019-2022 *«no excluyen a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, ni al cargo de director del sistema operativo, como destinatarios de dichos beneficios»*; en el primero de estos acuerdos (f.os 47 a 48, *ibi.*) se aprecian las siguientes cláusulas:

ARTÍCULO 1
PARTES CONTRATANTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA
CONVENCIÓN COLECTIVA

La presente convención colectiva se suscribe de una parte, por el representante legal y el equipo negociador en representación de las sociedades comerciales, ANDES CAST METALS FOUNDRY LTDA, Y MOLDES MEDELLIN LTDA, quienes para este efecto y su aplicación se denominará LA EMPRESA. Y de la otra parte, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO Y AFINES DE COLOMBIA quien para este efecto se denomina SINTRAVIDRICOL, siendo exigible su cumplimiento por y ante las personas jurídicas que en el futuro sustituyan a las partes.

[...]

ARTÍCULO 3
RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y
APLICABILIDAD DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE
TRABAJO

La EMPRESA reconoce el derecho de Asociación Sindical y garantiza su autonomía y libre ejercicio en las condiciones y formas establecidas en la Constitución Nacional, en las leyes laborales y en los tratados internacionales de la OIT, que hayan

sido debidamente incorporados o se incorporen en el futuro en la legislación nacional.

Las normas de la presente Convención se aplicarán a todos los trabajadores que desempeñen los oficios relacionados en la estructura de salarios indicada en el CAPÍTULO V de la presente convención y a los trabajadores que ingresen a desempeñar dichos oficios.

Los demás trabajadores podrán acogerse o no a los beneficios convencionales según su libre decisión [...]

Preceptos que fueron replicados en idénticos términos en el Acuerdo Extralegal 2019-2022 (f.os 65 a 66, *ibidem*), vigente al momento de la finalización del vínculo laboral.

Al analizar de manera armónica las anteriores disposiciones, para la Corte es claro que en ellas no se pactó ninguna exclusión para los trabajadores que ejercieran cargos de confianza y manejo, así como tampoco se enlistaron cuáles son los cargos que tienen tal naturaleza; por el contrario, se autorizó su cobertura a todos los empleados de la compañía, por lo que partiendo del hecho de que la empresa acepta que recurrente es acreedor de beneficios convencionales, se requería que renunciara de forma expresa a los derechos contenidos en los mismos para que procediera su exclusión, circunstancia que se repite, no aconteció para los periodos en que se encontraban en vigencia las Convenciones de Trabajo 2015-2019 y 2019-2022.

Frente al particular, debe memorarse que las convenciones colectivas de trabajo son una expresión de la libertad de negociación garantizada por la Constitución y la

ley, cuyo objetivo principal es mejorar las condiciones laborales de los empleados, logrando beneficios adicionales a los ya establecidos. Así mismo, el apartado 467 del CST las dotó de fuerza normativa y su fundamento se encuentra en el derecho a la «*negociación colectiva*» reconocido en el artículo 55 de la Constitución Nacional y en los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT.

Estos acuerdos extralegales se basan en la autonomía de la voluntad que permite a las partes (empleador y trabajadores) establecer normas para sí mismas. Por lo tanto, se le ha conferido el carácter de *acto regla*, cuyas disposiciones constituyen verdadero derecho objetivo que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo, convirtiéndolo en una fuente autónoma del derecho que establece prerrogativas, obligaciones y facultades para los sujetos de una relación laboral (CSJ SL4934-2017).

Al respecto, en la sentencia CSJ SL, 21 jun 2001, rad 15987, reiterada en la SL, 26 sept 2001, rad. 16556 y SL, 30 oct 2001, rad 16944, se indicó:

Las convenciones colectivas de trabajo son una de las expresiones más genuinas del derecho de asociación sindical y más específicamente del de negociación colectiva garantizado en el artículo 55 de la Constitución Política, salvo las excepciones que determine la ley, en los convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, y en el código sustantivo del trabajo, conforme a las leyes que lo han adicionado y reformado.

Son los convenios colectivos del trabajo fruto del consenso entre los interlocutores sociales, logrado luego de un proceso de negociaciones entre los representantes de los empresarios y del sindicato, federación o confederación, y a pesar de su naturaleza

de acuerdo colectivo, tienen una innegable fuerza normativa, equiparable a la de la ley, siendo su finalidad fijar las condiciones de trabajo que han de regir los contratos individuales laborales de los destinatarios del mismo durante su vigencia.

Asimismo, de antaño la jurisprudencia de esta Sala ha dicho que las organizaciones sindicales y las empresas, en desarrollo de los mecanismos de autocomposición, están investidas de la libertad suficiente para determinar el marco subjetivo de aplicación de los beneficios contemplados en la convención colectiva de trabajo. Por ejemplo, en sentencia de CSJ SL, 17 abr. 2013, rad. 39608, memorada en la SL7805-2016 se explicó que «*en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de los protagonistas sociales*» quedan en plena libertad de «*determinar el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas*».

Por lo previo, se ha aceptado que se excluya del campo de cobertura de los acuerdos extralegales a ciertos tipos de trabajadores que se consideran cercanos a los intereses y pretensiones del empleador, como sucede con los cargos de dirección, confianza y manejo (CSJ SL, 17 mayo 2001, rad. 15738, SL, 15 abr. 2005, rad. 25761, SL, 23 oct. 2007, rad. 29305, SL805-2013, SL7805-2016); Sin embargo, en el *sublite*, dicha exclusión no se estableció en el convenio. Por lo tanto, era evidente que el accionante debía renunciar expresamente a los beneficios colectivos contenidos en el acuerdo para quedar excluido; no obstante, como esto no ocurrió durante el período en que se produjo el despido, contrario a lo concluido por el colegiado, el accionante tenía derecho a la indemnización por desvinculación sin justa

causa, conforme a lo pactado en la convención colectiva, así como al reconocimiento de las garantías extralegales causados durante ese período.

Con las anteriores aseveraciones, queda probado el error fáctico atribuido al Tribunal, por lo que no hay otro remedio que casar la decisión fustigada.

Sin costas en sede extraordinaria, dado la prosperidad de la acusación.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Es de precisar, que el recurrente al formular el alcance de la impugnación, que es el *petitum* de la demanda, en donde se especifica qué decisión debe tomarse en remplazo de la sentencia del Tribunal que ha desaparecido del mundo jurídico por efecto de la prosperidad del recurso extraordinario (CSJ SL4790-2019), solicitó el reajuste de la indemnización por despido injusto con base en lo consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo 2019-2022, así como «*los demás derechos extralegales reclamados en la demanda*» y a ello debe ceñirse la Corte, en tanto que:

a) Dado que «*prosperó el recurso extraordinario de la parte actora, le corresponde a la Sala proferir la sentencia de segunda instancia en atención al alcance de la impugnación*» (CSJ SL2796-2022) y,

b) El quiebre de la providencia del fallo del Tribunal, «*en sede casacional, tiene como consecuencia que ésta desaparezca del mundo jurídico, con lo cual corresponde a la Corte ocupar ese lugar y proferir la que corresponda, confirmando, modificando o revocando la de primer grado al compás de lo solicitado en el alcance de la impugnación*» (CSJ SL4803-2021).

En consecuencia, esta Corporación no se pronunciará sobre la reparación regulada en el artículo 65 del CST, ya que su competencia se limita al aspecto objeto del recurso de casación y por ende, los temas no quebrantados mantienen su vigencia y presunción de acierto y legalidad (CSJ SL925-2018). Lo anterior, aunado al hecho de que la indemnización del canon 65 del CST requiere una expresión clara y razonable de los motivos de desconcierto, y debe ser confutada de manera independiente (CSJ SL937-2022), por ende, sigue en firme, sin que esta Corporación, actuando como *ad quem*, tuviera la potestad de examinar dicha materia.

Precisado lo anterior, La Sala entra a resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor del promotor del proceso, frente a la decisión absolutoria del *a quo*.

Para negar las pretensiones de la demanda el juez de primer grado estudió si para momento de la vigencia de las Convenciones Colectivas 2015-2019 y 2019-2022, Sintravidricol era un colectivo mayoritario, respecto a lo cual, indicó que para los periodos discutidos esta organización

contaba con un número de afiliados superior a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, por lo que estaba acreditado que *«al momento de la vigencia de la convención era un sindicato mayoritario y por ende los beneficios eran extensivos a todos los trabajadores»*.

También coligió que, del contrato de trabajo obrante en el plenario se extraía de una parte, que el accionante percibía un salario integral y de otra, que no solo había renunciado a la convención colectiva de trabajo vigente al momento de la suscripción del vínculo subordinado *«sino también todas las que se pactaran hacia futuro y por ende a sus beneficios»*, por lo que afirmó que el demandante era un renunciante de los acuerdos extralegales y por tanto, se encontraba excluido de la misma.

Así las cosas, le corresponde a esta Sala establecer si el señor Victoria Montoya tiene derecho a que se le reliquide la indemnización convencional por despido injusto, así como a el reconocimiento de las primas de junio, navidad, *«vacaciones y antigüedad»* consagradas en las CCT 2015-2019 y 2019-2022 suscritas entre la empresa demandada y Sintravidricol, para lo que se abordaran las siguientes temáticas:

i) Condición de beneficiario de las CCT.

Debe recordarse que esta no se presume, sino que debe ser acreditada bajo alguno de los presupuestos previstos en los artículos 470 a 472 del CST que fijan el campo de

aplicación forzoso de un acuerdo colectivo, esto es, que sea afiliada al sindicato que la celebró, o que sin serlo se hubiere adherido a sus disposiciones; con la respectiva constancia de que esa organización agrupa más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa; o por haberse hecho extensiva a través de disposición o acto gubernamental.

Sobre el particular, lo primero que ha de indicarse es que le asiste razón al primer juez, en establecer que para la época de vigencia de las convenciones antes mencionadas, el sindicato de Trabajadores de la Industria del Vidrio y Afines de Colombia- Sintravidricol tenía la calidad de mayoritario en virtud a que la demandada certificó mediante documento visible a folios 241 a 46 del cuaderno de primera instancia que el número de empleados vinculados a la compañía para los años en cuestión era:

2015	228
2016	205
2017	215
2018	135
2019	100
2020	27

Información que cotejada con las constancias de depósito de los respectivos acuerdos visibles a pliegos 24 y 63 ibídem, dan cuenta de que las mismas tenían la siguiente cobertura:

CCT	No. de trabajadores a quienes se aplica
2015-2019	270
2019-2022	75

Así las cosas, se encuentra acreditado que en cada periodo los afiliados al sindicato excedían la tercera parte del total de los empleados de la empresa y, por ende, los beneficios eran extensivos a todo el personal obrero de la compañía.

Por otra parte, tal como se indicó en sede no ordinaria, ninguna de las cláusulas del texto convencional contiene una norma que disponga expresamente que no se aplicara a los trabajadores de dirección, confianza y manejo. Asimismo, como se dejó sentado líneas atrás, no obra en el plenario prueba de que el actor tuviera la calidad de representante legal de la entidad, o de negociador designado por ella en los procesos colectivos. En efecto, lo que dijo el accionante al absolver su interrogatorio (f.º 253, *ib.*) fue que su cargo era el de director del sistema operativo y que en sus funciones tenía la del manejo de información sensible de la empresa, relacionada con el desarrollo de «*programas, reportes, nuevos formularios, tablas y campos*» en el «*sistema ERP*» y brindarle apoyo al área de contabilidad, entre otras. Como se ve, ninguna de esas afirmaciones constituye una confesión del demandante de que tuviese injerencia en los procesos de negociación colectiva que lo pudieran beneficiar.

ii) Del pacto del salario integral.

Observa la Sala que en la cláusula quinta del contrato de trabajo suscrito por el actor con la llamada a juicio se

pactó una relación de trabajo bajo la modalidad de salario integral, en los siguientes términos:

QUINTA: FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION DEL SALARIO.- Las partes de conformidad con el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano y luego de varias conversaciones y análisis, convienen libremente acogerse por escrito a la modalidad del SALARIO INTEGRAL, en consecuencia, MOLDES MEDELLIN LTDA. pagará a EL TRABAJADOR, como retribución por sus servicios, un salario integral de CUATRO MILLONES OCHOCIENTOS DOCE MIL QUINIENTOS PESOS mensuales (\$4.812.500.00), que será liquidados al momento de cada pago (semanalmente) a la tasa representativa en moneda legal colombiana, el cual además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano y engloba durante toda la vigencia del contrato de trabajo, el valor de los recargos y sobreremuneraciones, tales como, el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo; el valor... de las prestaciones sociales legales tales como el auxilio de cesantía, los Intereses correspondientes, las primas de servicios; el valor de las prestaciones sociales extralegales que concede unilateralmente EL EMPLEADOR tales como aguinaldos, — auxilios,, primas, bonificaciones habituales y ocasionales; el valor de los viáticos permanentes por concepto de — manutención y alojamiento que EL EMPLEADOR paga o reconoce en su integridad de su propio peculio y por cuenta propia cuando EL TRABAJADOR viaja en función de su cargo; el derecho que le pueda corresponder como salario en especie integrado por los beneficios y servicios para EL TRABAJADOR o sus familiares, tales como la alimentación, habitación y dotación, y en general las primas, bonificaciones, aguinaldos, auxilios, servicios, beneficios ventajas que EL EMPLEADOR le preste a EL TRABAJADOR o a sus familiares y que se encuentran contemplados bien en el Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva de trabajo o en las políticas de beneficios laborales que voluntaria y unilateralmente tiene previstos EL EMPLEADOR para sus TRABAJADORES. En conclusión, toda compensación adicional al salario ordinario, originado por la relación laboral entre las partes, se entiende que se realiza bajo el salario integral.

De la lectura de tal norma evidencia la Corte que no existió por parte del demandante una renuncia de las primas extralegales contenidas en las convenciones colectivas de trabajo, así como tampoco de la indemnización extralegal por

despido injusto en ellas estipulada, ni menos aún, puede afirmarse que cuando el demandante aceptó esa modalidad de salario, entendió que la misma era incompatible con dichas prestaciones pues en el pacto suscrito se mencionaron las garantías que se entendía incorporadas al salario integral, con la indicación final de que estaban incluidos los beneficios que *«EL EMPLEADOR le preste a EL TRABAJADOR o a sus familiares y que se encuentran contemplados bien en el Código Sustantivo del Trabajo, en la convención colectiva de trabajo»*, sin que se haya mencionado específicamente las aludidas prerrogativas.

Además de lo expuesto, la Sala destaca que los beneficios convencionales no resultan ser incompatibles con el pacto de salario integral, ello conforme a lo previsto por el artículo 132 del CST, modificado por el canon 18 de la Ley 50 de 1990, según el cual dicha modalidad salarial tiene como finalidad compensar las prestaciones sociales legales y las extralegales que se acuerdan expresamente durante la ejecución del contrato (CSJ SL395-2018), que no aconteció en el presente asunto en la medida que el apartado antes transcrito no hace mención de manera particular y concreta a las prerrogativas que hoy deprecia el reclamante.

iii) De la renuncia a la convención.

A folios 207 y 209 del expediente militan las Comunicaciones firmadas por el demandante el 23 de febrero de 2007 y el 7 de enero de 2009, en el que manifestaba su renuncia a *«los beneficios convencionales entre el entre el 21*

de noviembre de 2002 y el 20 de noviembre del año 2007» y «el 21 de noviembre de 2007 y el 20 de noviembre del año 2011», respectivamente.

Al respecto, la jurisprudencia de la Sala tiene definido que es válida la renuncia individual a los beneficios de un contrato colectivo de aquellos trabajadores no afiliados al sindicato suscriptor del convenio. Así se ha dicho en sentencia CSJ, SL, 28 nov. 2001, rad. 15650, reiterada posteriormente en la SL, 15 mayo 2012, rad. 41685, y SL4375-2016.

No empece, salta a la vista que las dimisiones a la convención datan de una época anterior a los periodos de los que se deprecian en el escrito gestor, esto es entre los años «2011 y 2020», por tanto, las mismas no resultan útiles para demostrar que la voluntad de aquel era la de prescindir de la aplicación de la convención colectiva para ese lapso.

iv) Del caso concreto.

Al momento de resolver el recurso extraordinario se dijo que no existió controversia frente a la existencia de la relación laboral entre el petente y la compañía demandada, que la misma se ejecutó del 2 de enero de 2002 al 21 de septiembre de 2020. Tampoco se discutió que el nexo subordinado terminó sin justa causa y que el último salario devengado por el actor fue de \$11.411.439.

De otro lado, se observa que el demandante soporta sus pretensiones en que las Convenciones Colectivas 2015-2019 y 2019-2022 consagraron las garantías pretendidas, las cuales conforme se observa a folios 24 al 61 y del 65 al 101 se encuentran arrimadas al plenario, con la respectiva constancia de depósito.

En las mismas se estipularon las siguientes prerrogativas:

ARTÍCULO 24
PRIMA EXTRALEGAL VACACIONES

1. Prima: (15) días de salario básico, pagados por la EMPRESA. No constituye salario para ningún efecto.
2. Entrega: Una vez al año y cuándo se disfrute de las vacaciones.

PARÁGRAFO: En el caso de vacaciones proporcionales previsto por la Ley, se liquidará proporcionalmente.

ARTÍCULO 25
PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO

1. Prima: (7) días de salario básico, pagados por la EMPRESA. No constituye salario para ningún efecto.
2. Entrega: Una vez al año, conjuntamente con la prima legal de JUNIO y dentro de los primeros (10) días de JUNIO.

PARÁGRAFO: Se pagará proporcionalmente a trabajadores que hubiere estado vinculado hasta JUNIO-01 del correspondiente año o al momento de su retiro.

ARTÍCULO 26
PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD

1. Prima: (14) días de salario básico, pagados por la EMPRESA. No constituye salario para ningún efecto.
2. Entrega: Una vez al año, conjuntamente con la prima legal de DICIEMBRE y dentro de los primeros (10) días de DICIEMBRE.

PARÁGRAFO: Se pagará proporcionalmente al trabajador que hubiere estado vinculado hasta DICIEMBRE-01 del correspondiente año o al momento de su retiro.

Por lo anterior, de entrada, se advierte que en estos textos extralegales no se estableció una «*prima de antigüedad*» en los términos solicitados por el demandante, de ahí que, con respecto al reconocimiento de tal emolumento, habrá que declararse de plano su improcedencia.

Asimismo, no se accederá al pago de la prima extralegal de vacaciones toda vez que, según lo estipulado en la disposición 24 anteriormente transcrita, su reconocimiento procede únicamente cuando las mismas se disfrutan, mas no cuando se compensan. En el presente caso, según se desprende de la liquidación del contrato de trabajo (f.º 220 *ib.*), al actor se le compensaron 20 días de vacaciones, sin que sea posible determinar a qué período específico corresponden las canceladas en dinero ni cuáles fueron efectivamente tomadas por el dependiente.

No sucede lo mismo con las primas restantes, las cuales el trabajador acreditó que entraban a su haber y que se concederán advirtiéndole que la demanda se presentó el 12 de marzo de 2021, que implica que los derechos causados (obligaciones convencionales), antes del mismo día y mes de 2018 están afectados por la prescripción, porque transcurrió el lapso de tres años de que tratan los cánones 488 del CST y 151 del CPT y SS, sin que con anterioridad a la radicación del libelo se hubiera elevado algún reclamo escrito.

Por tanto, se emitirá condena estableciendo los parámetros para la liquidación de la prestación, lo cual está en armonía con el artículo 286 del CGP, aplicable por la remisión del 145 del CPTSS y lo adocinado en las sentencias CSJ SL, 9 mar. 2005, rad. 23485; SL, 28 en. 2004, rad. 20561 y SL472-2018.

Dicho esto, se procede de la siguiente manera:

i) *Prima extralegal de junio*: al actor le corresponde por este derecho 7 días de salario básico para los años 2018, 2019 y 2020, de conformidad con el sueldo percibido en la correspondiente anualidad. Para el primero de estos periodos, se recalca que como la prescripción operó con anterioridad al «12 de marzo de 2018», no afecta este derecho que se causó tres meses después.

ii) *Prima extralegal de navidad*: esta cláusula dice que se cancelarán 14 días de salario básico en el mes de diciembre o de forma proporcional al «trabajador que hubiere estado vinculado hasta diciembre-01 del correspondiente año o al momento del retiro». De esa manera, se condenará al pago de tales rubros para los años 2018 y 2019; haciendo la salvedad de que, la inicial no se vio impactada del fenómeno prescriptivo, como quiera que se consolidó con posterior a la data de su declaratoria. Para el 2020 se cancelará de forma proporcional al tiempo laborado en atención a que la relación finalizó el 21 de septiembre de esa anualidad. Para

liquidarse, se deberá atender al salario recibido en el respectivo año.

Tales montos deberán indexarse debido al transcurrir del tiempo que cursa entre la exigibilidad de aquellas y su desembolso, para su cálculo, se atenderá a la siguiente fórmula, hasta cuando se verifique el pago de la obligación (CSJ SL593-2021):

$$VA = VH \times \frac{IPC \text{ Final}}{IPC \text{ Inicial}}$$

IPC Inicial

De donde:

VA = Valor actualizado

VH = Valor histórico que corresponde a la suma a indexar

IPC Final = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes en que se materialice el pago.

IPC Inicial = Índice de Precios al Consumidor vigente en el mes siguiente a la fecha en la que se debió hacer el respectivo pago.

Respecto a la naturaleza o no de salario de estas prestaciones, la Corte nada dirá, en atención a que no fue un tema pretendido en el libelo, ni planteado en ninguna de los escenarios procesales, así como tampoco una temática trazada en la fijación del litigio; luego entonces, esta Sala no tiene competencia para inmiscuirse en su estudio.

Ahora, frente a la pretensión de reliquidación de la indemnización convencional por despido injusto, observa la Sala que los textos extralegales en comento la instituyeron así:

ARTÍCULO 52
ESCALA DE INDEMNIZACIONES

Para despidos SIN JUSTA causa aplica la siguiente escala de indemnizaciones, a todos los trabajadores del Artículo 17:

Años de servicio	Días indemnización
Menor o igual a 1 año	(63) días.
Mayor a 1 año y menor o igual a 5 años	(63) días por el 1er año. (29) días por cada año siguientes (sic) y proporcionalmente por fracción.
Mayor a 5 años y menor o igual a 10 años	(63) días por el 1er año. (36) días por cada año siguientes (sic) y proporcionalmente por fracción.
Mayor a 10 años	(63) días por el 1er año. (42) días por cada año siguientes (sic) y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO: El salario promedio con que se liquidan indemnizaciones es el mismo con el que se liquida el auxilio de cesantía.

A su vez el artículo decimoséptimo al que remite la anterior regla extralegal establece que:

ARTÍCULO 17
ESTRUCTURA DE SALARIOS

CATEGORÍA	OFICIO	70 % COP	80 % COP	90 % COP	100 % COP
I	Operador montacargas. Operario empaque. Ayudante mantenimiento (lubricador, refrigerador, lavador de máquinas).	\$930.627	\$1'063.574	\$1'196.520	\$1'329.467
II	Operario bancos (pulido, perforado vacío, remoción rebabas, ensamble, accesorios, soldadura eléctrica, MIG, TIG) Operario máquinas CNV (Convencionales)	\$1'268.146	\$1449.310	\$1'630.473	\$1'811.637
III	Operario control numérico Operario metalizado Operario inspección (CMM, Desplazamiento, validación instrumentos) Operario herramientas	\$1'588.280	\$1'815.177	\$2'042.074	\$2'268.971

	Mantenimiento electromecánico				
IV	Especialista mantenimiento electromecánico	\$1'909.643	\$2182.450	\$2455.256	\$272.062

Por ende, salta a la vista que el beneficio por el despido sin causa solo fue consagrado para los trabajadores cuya categoría salarial se encuentra prevista en el apartado antes citado, de ahí que el actor no es beneficiario de tal emolumento, en tanto que, de acuerdo con la certificación laboral visible a folio 162 del cuaderno del juzgado su cargo era el de «*director del sistema operativo*» y su último salario fue de «\$11.411.439».

En razón a lo expuesto y sin necesidad de mayores disquisiciones, se niega la prosperidad de las excepciones denominadas inexistencia de causa jurídica, inexistencia de la obligación, buena fe y compensación elevadas por la accionada.

Sin costas en esta instancia. Las de primer grado estarán a cargo de Moldes Medellín Ltda. las cuales el juez de primera instancia debe incluir en la liquidación que realice con sustento en el artículo 366 de CGP.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior del

Distrito Judicial de Medellín profirió el cuatro (04) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que **JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA** instauró contra **MOLDES MEDELLÍN LTDA.**

En sede de instancia, se **RESUELVE:** revocar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el 9 de marzo de 2022 y en su lugar, se dispone:

PRIMERO: CONDENAR a **MOLDES MEDELLÍN LTDA.** a reconocer y sufragar a **JUAN MANUEL VICTORIA MONTOYA:**

i) 7 días de salario básico para los años 2018, 2019 y 2020, de conformidad con el sueldo percibido en la correspondiente anualidad por concepto de prima extralegal de junio.

ii) 14 días de salario básico para los años 2018 y 2019; para el 2020 se cancelará de forma proporcional al lapso trabajado, por concepto de prima extralegal de navidad.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada al pago de la indexación de las condenas, para lo que se seguirá la fórmula consignada en la parte motiva.

TERCERO: NEGAR por improcedente la petición de reconocimiento y pago de las «*primas de vacaciones y antigüedad*», por lo motivos expuestos.

CUARTO: NEGAR la solicitud de reliquidación de la indemnización extralegal por despido sin justa causa, conforme a lo dispuesto en la considerativa.

QUINTO: DECLARAR parcialmente la excepción de prescripción elevada por **MOLDES MEDELLÍN LTDA.** respecto de las acreencias causadas con anterioridad al 12 de marzo de 2018. Los demás medios exceptivos propuestos se declaran no probados.

SEXTO: ABSOLVER a la demandada **MOLDES MEDELLÍN LTDA.** de las demás pretensiones incoadas en su contra.

Costas como se indicó en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 8077453063D29C8FCF6B1E891CDA11CBBA03F96906845FFFE629BC523B6C6126
Documento generado en 2025-05-20