



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2020 00384 01

Jaime Orlando Ramírez Ocampo vs. Bavaria y CIA S.C.A.

Bogotá D. C., dos (02) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la sala los recursos de apelación presentados por las partes contra la sentencia condenatoria proferida el 25 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Jaime Orlando Ramírez Ocampo, mediante apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra Bavaria & CIA S.C.A, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 17 de abril de 1995, en consecuencia, solicita se condene a la demandada a reconocer y pagar los beneficios consagrados en las cláusulas 24, 25, 48, 49, 50, 51 (remuneración especial y recargo por trabajo nocturno y suplementario, trabajo en domingos y feriados, prima de diciembre, prima de pascua, prima de junio, prima de descanso) los cuales son aplicables a los trabajadores del régimen anterior establecido en la Cláusula 4ª de la convención colectiva suscrita entre las organizaciones sindicales y la empresa Bavaria & CIA S.C.A.; diferencias salariales, reliquidación del auxilio de las cesantías y su intereses, prima de servicios, vacaciones, desde el 17 de abril de 1995, teniendo en cuenta los beneficios consagrados para los trabajadores del régimen anterior, conforme lo indican los artículos 24, 25, 48 de la convención colectiva; sanción por no consignación de las cesantías, sanción por no haber efectuado la consignación de los intereses a las cesantías; reliquidación de los aportes a salud y pensión; lo *extra* y *ultra petita* y costas.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que se vinculó a la entidad demandada para desempeñarse como instrumentista, por intermedio de las siguientes empresas: *“a. Desde el día 17 de abril de 1995 y hasta el 31 de agosto de 2002, estuvo vinculado a través de la empresa CERVECERIA LEONA S.A. b. Desde el día 01 de septiembre de 2002 y hasta el día 31 de mayo de 2006, estuvo vinculado a través de la empresa PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO “PROCESOS EFICACES”. c. Desde el día 01 de junio de 2006 y hasta el día 30 de junio de 2007, estuvo vinculado a través de la empresa CERVECERIA LEONA S.A. d. Desde el día 01 de julio de 2007 y hasta la fecha de la presentación de la demanda, se encuentra vinculado a través de la empresa BAVARIA & CIA S.C.A...”* bajo el anterior panorama considera que viene prestando sus servicios de manera continua e ininterrumpida desempeñando actividades propias del objeto social que desarrolla la entidad demandada y en sus instalaciones.

Agrega que Bavaria siempre ha ejercido el poder subordinante, impartándole las órdenes de las actividades laborales que debe realizar, cumpliendo, además, un horario. Refiere que su salario promedio es la suma de \$3.939.984 y el contrato vigente es a término indefinido.

En cuanto a los beneficios convencionales del régimen anterior, adujo: *“La Convención Colectiva de Trabajo señala en el artículo 4 el alcance y el campo de aplicación de los beneficios establecidos convencionalmente, aplicables a los trabajadores del régimen anterior, con contrato a término indefinido de Bavaria S.A. y Cervecería de Barranquilla, afiliados o que se afilien a LOS SINDICATOS posteriormente, antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004). Los beneficios consagrados para los trabajadores del régimen Anterior son los consagrados en la Convención Colectiva, Clausula 24a, Clausula 25a, Cláusula 48a, Cláusula 49a, Cláusula 50a y Cláusula 51a. Es preciso reiterar que el vínculo laboral con la empresa BAVARIA & CIA S.C.A., inicio el día 17 de abril de 1995, aspecto que lo hace beneficiario de las cláusulas relacionadas anteriormente aplicables a los trabajadores del régimen anterior. El día 12 de junio de 2007, la empresa BAVARIA & CIA S.C.A., reconoce que el señor JAIME ORLANDO RAMIREZ OCAMPO, laboro desde el día 17 de abril de 1995, a favor de la empresa CERVECERIA LEONA S.A., hoy BAVARIA & CIA S.C.A. La empresa BAVARIA & CIA S.C.A., el día 04 de enero de 2019, reconoce el tiempo laborado en “Cervecería Leona S.A.”, y la antigüedad del señor JAIME ORLANDO RAMIREZ OCAMPO, y, por ende, los beneficios consagrados para los trabajadores antiguos, mediante adición al Contrato de Trabajo. A la fecha la empresa está desconociendo el derecho a la igualdad del señor JAIME ORLANDO RAMIREZ OCAMPO, ya que todos los trabajadores que ingresaron a laborar antes del año 2004, tienen derecho a los beneficios convencionales consagrados para el régimen anterior...”*

2. La titular del juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de 6 de mayo de 2021 admitió la demanda, ordenó la notificación a la pasiva y el respectivo traslado.



3. Contestación de la demanda. La entidad demandada en el término de traslado, contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, tras considerar que: *“de acuerdo con el material probatorio aportado a este proceso, es posible evidenciar y concluir que el Demandante no ingresó a trabajar a Bavaria en la fecha que el Demandante erróneamente afirma. Por lo anterior, también está probado que el Demandante no es beneficiario del denominado “régimen anterior” establecido en la cláusula 4 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC y UTIBAC ya que no estuvo vinculado laboralmente a la Compañía mediante contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004. Por ende, no le aplican ninguno de los beneficios extralegales de dicho régimen. Mi representada no adeuda al Demandante ninguna suma de dinero por el concepto mencionado en esta pretensión. Como lo he explicado en el presente escrito, el Demandante solo tuvo un contrato a término indefinido a partir del 1 de junio de 2006 cuando firmó con Cervecería Leona el contrato de trabajo en el que declaró que la vigencia de la relación laboral con la Cervecería comenzó con la suscripción de dicho contrato...”*

En su defensa propuso las excepciones de mérito denominadas: inexistencia de la causa y de la obligación, pago de las obligaciones, cobro de lo no debido, indebida interpretación y aplicación de las normas convencionales, ausencia de mala fe, prescripción, compensación, buena fe, innominada.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 25 de octubre de 2022, declaró la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 17 de abril de 1995 y condenó a la demandada a reconocer y pagar en favor del demandante los beneficios consagrados en la cláusula 24 y 25 remuneración especial y recargo por trabajo nocturno y suplementario en dominical por un valor de \$11.342.101; por concepto de reliquidación de las cesantías la suma de \$945.175; reliquidación de prima de servicios la suma de \$945.175; los beneficios consagrados en la Cláusula 48a referente a la Prima de diciembre por valor de (50) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$19.620.800; los beneficios consagrados en la Cláusula 49a referente a la Prima de pascua, equivalente a (15) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$5.886.240; los beneficios consagrados en la Cláusula 50a referente a la Prima de junio equivalente a (10) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 en razón de \$3.924.160; beneficios consagrados en la cláusula 51a referente a la Prima de descanso, equivalente a (15) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$5.886.240; los aportes al sistema general de seguridad social, lo anterior de acuerdo con el salario devengado por el aquí demandante teniendo en cuenta el trabajo suplementario de horas extras a partir del 17 de abril de 2019, condenó en



costas a la pasiva, finado como agencias en derecho la suma de 3 SMLMV; y absolvió por las restantes suplicas de la demanda.

5. Recursos de apelación. Inconformes con la sentencian de primera instancia, las partes presentaron recursos de apelación, que sustentaron en los siguientes términos:

5.1. Demandante: *“(...) me encuentro de acuerdo con el reconocimiento del contrato realidad de mi poderdante, al igual que con el reconocimiento de los beneficios reconocidos en el régimen anterior para los años 2019, 20 y 21; no obstante, considero pertinente o interpongo recurso de apelación solicitando al honorable Tribunal que **se manifieste frente a la vigencia actual del régimen anterior y que esos beneficios se mantengan a futuro para mi poderdante...**”*

5.2. Demandada: *“(...) contrario a lo establecido por la a quo el demandante no acreditó que fuera beneficiario del régimen anterior previsto por la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac, lo anterior no solo porque el demandante no acreditó en forma idónea que sea beneficiario de dicha convención colectiva para el periodo que estuvo vigente desde el 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2021; siendo pertinente aclarar que las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac no ostentan la calidad de sindicatos mayoritarios, razón por la cual no puede predicarse la aplicación de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa en los términos del art. 471 del CST, sino además porque en el presente proceso se acreditó que en la fecha en la cual inició el vínculo laboral corresponde al 1° de junio de 2006 tal y como consta en el contrato de trabajo que fue aportado con la contestación de la demanda, siendo claro que el demandante sólo estuvo vinculado con Cervecería Leona, a partir de dicha fecha, y que el demandante sólo fue parte de la nómina de Bavaria en virtud de la absorción mediante fusión de mi representada a Cervecería Leona, lo cual consta en la escritura pública del 30 de agosto del 2007, tal como lo indica el certificado de existencia y representación legal de Bavaria y como fue confesado por el demandante, (explica lo que es una fusión por absorción art. 172 del Co C.) y no es que se deba entender la continuación de Cervecería Leona en cuerpo ajeno, y menos que Cervecería Leona y Bavaria se tomaran como una sola persona jurídica con anterioridad al 31 de agosto de 2007, como erróneamente se quiere hacer ver en el presente caso; con lo cual es pertinente advertir que en virtud de la sustitución patronal que opera entre Cervecería Leona y Bavaria, no es posible afirmar que los trabajadores que venían de Cervecería Leona deban entenderse como trabajadores de Bavaria desde antes de que se hiciera la fusión o que estos hayan tenido un único empleador, al contrario la sustitución patronal tiene como objeto que el nuevo empleador respete los derechos y garantías de los que eran (no se entiende) del antiguo empleador; y la honorable juez desconoció el alcance de la sustitución patronal que únicamente implica que el nuevo empleador según el artículo 69 del CST responde por las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución, y en efecto desde que Bavaria asumió al demandante como trabajador, le ha garantizado todos sus derechos y reconocido todas las acreencias que legalmente le corresponden, siendo totalmente contrario a derecho que se establezca el inicio de un vínculo laboral con Bavaria desde antes de que se hubiera dado la fusión por absorción entre mi representada y Cervecería Leona; así mismo esta juez desconoció que el demandante y Cervecería Leona terminaron el contrato iniciado en abril de 1995, el 17 de agosto de 2002, tal como lo confesó el demandante y como lo indicaron los testigos,*



y la validez de dicha transacción nunca fue discutida dentro del presente proceso, por lo cual es válida a la luz de los términos del art. 1508 del C Civil, en concordancia con el art. 15 del CST con lo cual se debe advertir que dicha transacción hizo tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo de tal forma que se transó cualquier diferencia proveniente de la prestación del servicio cumplida mediante contrato de trabajo, su terminación y las obligaciones anteriores que hayan podido quedar insolutas como aquellas que puedan resultar posteriormente, sin que sea ajustado en derecho que se declare una relación laboral con anterioridad a la fecha de terminación desconociendo dicha transacción y además que el contrato de trabajo que existió con anterioridad al 2002 entre el demandante y la Cervecería Leona fue a término fijo, no siendo procedente que se cambie su forma a un contrato a término indefinido, ahora bien lo cierto es que si en gracia de la discusión, se entendiera que el demandante pues se beneficia de la convención colectiva y solo en gracia de la discusión se entendiera que sí estuvo vinculado con Cervecería Leona desde antes del 1º de junio de 2006 lo cierto es que por los efectos de la sustitución patronal no pueden los trabajadores del Leona de venir a beneficiarse de unas prerrogativas que únicamente estaban establecidas para los trabajadores que se encontraban vinculados directamente con Bavaria desde el 22 de octubre de 2004; la juez desconoció que como quedó plenamente acreditado con el interrogatorio de parte de la representante legal de Bavaria el régimen anterior sólo existía en Bavaria y también como lo confesó el demandante, y nunca existió en Cervecería Leona, pues precisamente surgió dentro de Bavaria para cobijar únicamente a los trabajadores que hayan estado vinculados con la compañía mediante contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004, así las cosas se aclara que en Bavaria existía el sindicato Sinaltrabavaria, que era un sindicato de empresa y se disolvió en 2004, por lo cual en miras a no desmejorar las condiciones de ellos trabajadores que antes eran afiliados a dicho sindicato y consecuentemente se beneficiaban de las prestaciones extralegales contempladas en los acuerdos colectivos, en el pacto colectivo 2004 se distinguió en el ámbito de aplicación aquellos trabajadores que hubieran estado vinculados mediante contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004 y que precisamente eran los que se beneficiaban de la convención colectiva entre Sinaltrabavaria y Bavaria y que tendrían unas prestaciones adicionales a la de los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a esa fecha, o que estuvieran vinculados mediante contrato a término fijo; cuando después de varios años volvieron a hacer presencia en la compañía las organizaciones sindicales, se adoptó la misma distinción en las convenciones colectivas, como es el caso de la suscrita entre Bavaria y los sindicatos Sinaltrainbec y Utibac, pero se itera para seguir garantizando los derechos de los trabajadores que estuvieran vinculados antes del 22 de octubre de 2004 mediante contrato a término indefinido; como consecuencia de lo anterior es claro que el demandante no es beneficiario del régimen anterior previsto por la cláusula 4 de la convención colectiva de trabajo que Bavaria suscribió con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac; lo anterior no solo porque se itera que no acreditó que se beneficiaría de dicho acuerdo, sino, porque además, no acreditó que concurrieran alguno de los supuestos de hecho y derecho previstos por dicha cláusula, para poder afirmar que le era aplicable el régimen anterior, siendo claro que el demandante no estuvo vinculado con Bavaria mediante contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004, además sin reconocer que el demandante como lo hace el a aquo es beneficiario de unas prerrogativas que estableció Bavaria con anterioridad a la fusión que se dio entre Cervecería Leona y esta, constituye un acto contrario a derecho; el despacho interpreta erróneamente la cláusula en mención, toda vez que dicha cláusula establece dos requisitos, los cita, lo cual no se acreditó en el proceso, así mismo se tiene que la juez interpretó erróneamente el contrato de trabajo suscrito entre Cervecería Leona y el demandante el 1º de junio de 2006, así como el otrosí a dicho contrato que suscribió a Bavaria el señor... el 4 de enero



de 2019, pues de haber interpretado dichos documentos conforme a derecho se hubiera percatado de que el demandante no acreditó que hubiera prestado sus servicios de manera ininterrumpida para... la que precisamente prestó sus servicios con anterioridad a su vinculación... el 1º de junio de 2006, por el contrario al analizar la copia del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Cervecería Leona es claro que el vínculo inició el 1º de junio de 2006, era totalmente nuevo e independiente a cualquier otro como consta en la cláusula 23 del contrato en mención. El demandante aceptó de manera libre, consiente y voluntaria el contenido del contrato de trabajo con Cervecería Leona, suscrita el 1º de junio de 2006 donde se indicó claramente que la fecha de inicio de labores sería esa fecha; dicho de otra manera al acreditarse la licitud en el objeto de la causa de dichos documentos y al no acreditarse la ocurrencia de los vicios del consentimiento establecidos en el art. 1508 del C. Civil se ratifica la validez y legalidad de las cláusulas contenidas en el mencionado contrato de trabajo, entre el demandante y Cervecería Leona. Ahora bien también se desvirtuó la afirmación temerario que Bavaria hubiera reconocido que el demandante era beneficiario del régimen anterior, o que a través del otrosí suscrito el 4 de enero de 2019 Bavaria hubiera reconocido que el demandante estuvo vinculado desde el 15 de mayo de 2000, como erróneamente lo consideró el a quo; al contrario de lo anterior en virtud de la confesión del mismo demandante quedó plenamente demostrado que el otrosí en mención únicamente se circunscribió a reconocer un tiempo extra por derecho existía al demandante para calcular una eventual indemnización, por despido sin justa causa, y se repite que el demandante confesó el alcance y la complementación de dicho otrosí; así mismo se tiene que dicho otrosí se suscribió en virtud de un acuerdo extra-convencional entre la compañía y los sindicatos Sinaltrainbec y Utibac, quienes le impusieron a la compañía reconocer este beneficio a los trabajadores que en algún momento habían trabajado con Cervecería Leona, así las cosas el contenido de dicho otrosí es diáfano y basta con realizar una interpretación gramatical y literal del mismo en los términos del art. 27 y 28 del C. Civil para evidenciar que la compañía en ningún momento está reconociendo que el demandante haya estado vinculado con Cervecería Leona antes del 1º de junio de 2006 o que el demandante sea beneficiario del régimen anterior establecido en la convención colectiva de trabajo suscrita con Sinaltrainbec y Utibac; lo anterior máxime que cuando Bavaria en virtud de lo establecido en el art. 179 del C Co., no puede reconocer tiempos anteriores, en virtud de Cervecería Leona, pues la posibilidad de los representantes legales de actuar en nombre de dicha sociedad solo es válida hasta la ejecución total de las bases de la operación esto es hasta el perfeccionamiento de la absorción por fusión que se dio el 31 de agosto de 2007, y su responsabilidad solo son las propias de un liquidador previstas en el art. 238 del C Co., por lo cual Bavaria no podía reconocer ningún periodo con anterioridad al 1º de junio de 2006. Finalmente vale la pena traer de presente que la tacha propuesta no fue porque los testigos fueran compañeros de trabajo del aquí demandante, sino, por tener un proceso con los mismo hechos y pretensiones en curso también con la misma compañía; así mismo se pone de presente que contrario a como lo indicó la honorable juez, las prestaciones solo en gracia de la discusión, las prestaciones contenidas en la convención colectiva de trabajo para el beneficiario del régimen anterior únicamente se causan dos veces por el periodo de vigencia de la convención que se itera fue entre el 1º de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2021, y así mismo no es posible que se condene por concepto de horas extras desde abril de 2019 cuando se itera que la convención colectiva de trabajo entró en vigencia el 1º de septiembre de 2019; en todo caso se advierte que la juez no declaró como probada la excepciones de prescripción y compesación interpuestas en la debida oportunidad procesal por mi representada; por último se reitera que mi representada siempre ha obrado de buena fe, que las pretensiones incoadas por el actor son totalmente improcedentes y temerarias debiendo a Bavaria absolver de todas y cada una de ellas por lo expuesto...”



6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia, reiterando básicamente lo expuesto en sus apelaciones. La parte demandada amplió su recurso explicando porque se encontraban mal liquidadas las primas de junio, diciembre, pascua y descanso.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver los siguientes problemas jurídicos: ¿Desacertó la jueza *a quo* al establecer el extremo inicial de la relación laboral del demandante a partir del 17 de abril de 1995? ¿El actor es beneficiario del denominado “régimen anterior” convencional? Dependiendo de lo que resulte, establecer el periodo real para fulminar las condenas en razón a los beneficios convencionales, ¿la convención colectiva de trabajo se encuentra vigente en la actualidad? ¿es posible ordenar pagos futuros?; ¿hay lugar a declarar probadas las excepciones de compensación y prescripción formuladas por la pasiva?

8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **modificada parcialmente, adicionada y confirmada** en lo demás.

9. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 22 a 24; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61; Código General del Proceso arts. 164 y 167, entre otros.

Consideraciones

Esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

Contrato de trabajo. Extremo inicial.

Para resolver sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, lo primero que debe recordarse es que, como bien lo tiene aceptado pacíficamente la Sala, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib. prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el art. 61 ib. establece que el juez laboral formará



libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, cabe precisar que si bien en los términos del artículo 23 del CST, los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación, el artículo 24 de la misma obra, establece que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el referido contrato de trabajo, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el receptor del servicio, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, o en virtud de un contrato diferente al laboral, para de esta forma desvirtuar la anotada presunción. Cabe aclarar que en este tipo de procesos no es estrictamente necesario que la parte demandante acredite la subordinación, pues para que la presunción legal sea eficaz, su única obligación es acreditar la prestación personal de unos servicios en favor de otro, lo que se encuentra acorde con lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política. También incumbe a la parte demandante probar la intensidad, términos y extremos temporales en que se desarrolló la relación laboral.

Aunado a lo anterior, en el presente caso existe una particularidad, en el entendido que debe dilucidarse el alcance de una especie de intermediación o tercerización que se desarrolló durante la ejecución del contrato de trabajo del demandante, entre Bavaria y la pre-cooperativa que se menciona en el libelo gestor, para establecer si la relación laboral se predica con el denominado contratista o con el contratante.

Oportuno es precisar que, en el escenario jurídico colombiano, bajo algunas circunstancias, quienes fungen formalmente como empleadores se esconden a través de sus intermediarios; piénsese, por ejemplo, en las empresas de servicios temporales cuando se desnaturaliza la periodicidad para suministrar un trabajador en misión, o no se cumplen con las disposiciones previstas en la ley; en estos casos la jurisprudencia laboral ha considerado como verdadero empleador a la empresa usuaria, a pesar que quien le pagaba el salario y aparecía como empleador formal era la E.S.T.; lo propio ocurre con las cooperativas de trabajo asociado cuando prestan servicios en actividades misionales a terceros, quienes han terminado siendo declarados como empleadores, a pesar de que formalmente



no tenían esa condición. Lo anterior confluye en la máxima expresión del principio protector del Derecho Fundamental del Trabajo.

Dilucidado lo anterior, descendiendo al asunto que ocupa la atención de la Sala, para dirimir lo que en derecho corresponda, se cuenta con el siguiente material probatorio:

Obra a fl. 76 del PDF 01 certificación laboral expedida por Cervecería Leona S.A. del 12 de junio de 2007, en donde consta un tiempo de servicio del aquí demandante, desde el **17 de abril de 1995 hasta el 18 de agosto de 2002**, ejerciendo el cargo de **Instrumentista I**.

Obra a fl. 75 ib. certificación expedida por la precooperativa de trabajo asociado Procesos Eficaces del 13 de junio de 2006, en donde consta que el actor desarrolló sus actividades de trabajo desde el **18 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2006** desempeñando la labor de **instrumentista I** (así aparece en la certificación).

Obra a fls. 68 a 74 contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el gestor y Cervecería Leona S.A. de fecha **1° de junio de 2006** para ejercer el cargo de **instrumentista especializado**.

Obra a fl. 80 adición al contrato de trabajo suscrito entre las partes del **4 de enero de 2019**, para precisar que Bavaria reconocerá el tiempo que el actor haya laborado en Cervecería Leona S.A., exclusivamente para efectos de liquidar si llegare a ocurrir, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo, pero únicamente para fines indemnizatorios desde el 15 de mayo de 2000.

Obra a fls. 100 a 145 ib.; 84 a 126 PDF 10 la convención colectiva de trabajo suscrita entre Bavaria y Sinaltrainbec y Utibac de 2019; en donde se establece que su vigencia va del 1° de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2021.

Obra a fls. 153 y ss (pdf 10), descuentos por cuota sindical de afiliación a Sinaltrainbec (desde abril de 2012) y Utibac (a partir de diciembre de 2012).

También en esta causa se recibieron las pruebas personales de las partes y de los testigos Luis Alberto Casallas Velásquez y Miguel Antonio Rubio Chacón.



El accionante al rendir su interrogatorio manifestó que trabaja para la demandada desde el 17 de abril de 1995 en el cargo de instrumentista, señala que en el 2002 (los reunieron) y les mintieron acerca de que serían los dueños de una cooperativa, que serían sus propios jefes, pero, continuaron subordinados por personal de Leona, en ese entonces, los ingenieros Felipe Neira y Rodolfo, aduce que la empresa les entregaba dotación, casaca y transporte; añade que del 2002 hasta el 2006 nunca dejó de realizar las actividades como instrumentista, lo que sigue realizando incluso hasta la fecha.

La representante legal de la demandada informó que Bavaria sustituyó patronalmente a los trabajadores que venían de Cervecería Leona; señaló que el cargo de instrumentista es inherente a la operación de Bavaria y se encuentra en la estructura organizacional de la compañía, reconoció a Rodolfo como ingeniero de Bavaria.

El testigo Luis Alberto Casallas Velásquez, quien manifestó ser compañero de trabajo del actor, y que ahora trabajan juntos en Bavaria, señaló que conoció al demandante desde 1995, cuando el testigo ingresó a trabajar (septiembre 1995), y el accionante ya se encontraba prestando sus servicios con Leona, informó que ambos son instrumentistas, le consta que el demandante siempre ha trabajado como instrumentista hasta la fecha; dijo que inicialmente se vincularon a Leona pero en el 2002 los pasaron a la cooperativa; que la empresa Leona, en su momento, les informó que serían propietarios de la cooperativa, pero esto no sucedió, porque siguieron bajo las mismas condiciones, con los jefes que tenían (Felipe Neira), manifestó que eran trabajadores directos de Leona, *“eso que prometió la empresa no se cumplió,”* utilizaban las mismas herramientas que tenía Leona, no había nada propio de la cooperativa, fue una fachada; añadió que los documentos con la cooperativa se firmaron dentro de las instalaciones de la hoy Bavaria.

El declarante Miguel Antonio Rubio Chacón, señaló que es compañero de trabajo del demandante desde 1995, expresó que todo el tiempo lo ha visto laborando allá, que el actor ha trabajado como instrumentista en el área de envasado sin interrupción; señaló que el 18 de agosto de 2002 les hicieron una transacción laboral, los reunieron, incluido el accionante, en una carpa y casi que los obligaron a firmar dicho acuerdo para pasar a una cooperativa, pero el 19 ya estaban trabajando con normalidad; que las personas que los “mandaban” (tanto a él como al demandante) eran trabajadores directos de Leona: Felipe Neira, Rodolfo Celis y Diego Fernando López Rueda, que en la parte administrativa si tenían algún



problema de nómina tocaba solucionarlo con el personal de Leona; que las herramientas de trabajo eran las mismas, no se cambiaron.

Vale aclarar que, a pesar que los testigos fueron tachados por parte de la pasiva, lo cierto es que ellos explicaron la razón de la ciencia de sus dicho, fueron espontáneos al mencionar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos y la forma de como la información llegó a su conocimiento, se trata de testigos directos de lo ocurrido, ya que de acuerdo a sus relatos estuvieron presentes cuando fueron reunidos para su cambio a la cooperativa y de primera mano conocieron lo sucedido al interior de la empresa en cuanto al desenvolvimiento no solo de la situación laboral del gestor, sino de ellos, antes y después de la suscripción de las instrumentales para ser miembros de la cooperativa, como quedó reseñado, por lo que el Tribunal le da pleno valor probatorio a la prueba testimonial, al cumplirse los presupuestos del art. 221 del CGP aplicable por reenvío del artículo 145 del CPT y de la SS., sumado a ello, no se notaron parcializados o con el ánimo de querer favorecer al demandante; y quien mejor que sus compañeros de trabajo para explicar las circunstancias que rodearon las situaciones fácticas de la demanda, de tal manera que en efecto tal tacha no tenía visos de prosperidad.

Elucidado lo anterior, y analizadas una a una y en su conjunto las pruebas reseñadas en precedencia, conforme lo establece el art. 61 del CPT y de la SS, este Tribunal llega al libre convencimiento de que el extremo inicial del contrato de trabajo celebrado entre las partes sí se puede establecer desde el 17 de abril de 1995, y por lo tanto la juzgadora de instancia no se equivocó al llegar a ese raciocinio, como pasa a explicarse.

En este caso como lo que se controvierte, es determinar si el actor logró acreditar que funge como trabajador de Bavaria desde antes del 1° de junio de 2006, se precisa que al demandante le bastaba con demostrar que había prestado sus servicios personales en favor de Cervecería Leona, hoy Bavaria, lo que realmente se cumplió, toda vez que analizadas tanto la prueba documental y testimonial, a la que ya se hizo alusión en precedencia, se verifica que el accionante se ha desempeñado en el cargo de instrumentista desde el 17 de abril de 1995, y si bien en el año 2002 se vinculó a una cooperativa, siguió prestando sus servicios de manera ininterrumpida hasta la fecha para la pasiva en sus instalaciones, con sus herramientas y en iguales condiciones durante toda la relación contractual.



En este aspecto los testigos fueron claros y contestes en identificar la indebida utilización del cooperativismo para ocultar una verdadera relación laboral entre las partes, en específico, primero con Cervecería Leona, hoy Bavaria, dado que el demandante en ningún momento cambió de cargo, todo el tiempo se desempeñó y sigue desempeñándose como Instrumentista de la pasiva, utilizó siempre las mismas herramientas de la empresa, se ubicó en el mismo frente de trabajo, y sus jefes, en especial Rodolfo Celis, eran quienes expedían las indicaciones para la prestación de los servicios personales del actor, siendo que ellos son trabajadores directos de Bavaria; incluso la representante legal de la demandada en su interrogatorio aceptó que el cargo de instrumentista es inherente a la operación de Bavaria y que hace parte de la estructura organizacional de la compañía, lo que refuerza el hecho de que el accionante en forma permanente ha desempeñado las mismas funciones de Instrumentista al interior de la empresa desde el año 1995.

Lo anterior, sin perjuicio que la doctrina y la jurisprudencia enseñan que es válido que los empresarios contraten con terceros la realización de algunas actividades, pero esto no puede ir en contra de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el caso bajo estudio, como se viene explicando, no se dan los presupuestos para validar la contratación efectuada con la cooperativa, porque, se insiste, no se cumplieron los fines del cooperativismo, más bien fue una forma malintencionada de desconocer la relación laboral, como quiera que el demandante fue contratado por Leona el 17 de abril de 1995 y dicho vínculo transcurrió pacíficamente hasta el 18 de agosto de 2002, en esta última fecha, bajo engaños y falsas promesas, como lo relataron los testigos, lograron que el trabajador demandante se vinculara a una cooperativa para ejercer las mismas actividades (instrumentista), en el mismo lugar de trabajo y bajo la subordinación de personal directo de la extinta Cervecería Leona, lo que sucedió entre el 18 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2006; y desde el 1° de junio de ese año, Leona nuevamente vinculó al demandante como su trabajador de planta en el mismo cargo (instrumentista).

En el año 2019 se firmó un otro si al contrato, donde básicamente lo que dice Bavaria, ahora sí, es que: *“LA EMPRESA BAVARIA S.A. reconocerá a El (La) Trabajador (a) el tiempo que haya laborado en “Cervecería Leona S.A.” exclusivamente para efectos de liquidar, si llegare a ocurrir, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo suscrito con Bavaria S.A., sus subordinadas y filiales, siempre y cuando la vinculación entre “Cervecería Leona S.A.” y BAVARIA S.A., sus subordinadas y filiales se haya dado se (sic) manera continua, sin solución de continuidad y tal vinculación haya ocurrido a partir del quince (15) de mayo del año dos mil (2000). En ningún caso el reconocimiento del tiempo que haya laborado en*



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

“Leona S.A. “para efectos de la indemnización podrá exceder de ocho años. LA EMPRESA reconoce a EL TRABAJADOR el tiempo laborado, únicamente para efectos indemnizatorios, desde el día 15 del mes de mayo de (sic) año 2000.”

Del recuento anterior, se evidencia que, la demandada está reconociendo espontáneamente un tiempo laborado por el demandante en Cervecería Leona SA., hoy Bavaria, y si bien condicionan que dicho interregno haya sido sin solución de continuidad, con posterioridad al 15 de mayo de 2000, no se puede perder de vista que al actor se le reconoció textualmente dicho periodo, desde el 15 de mayo de 2000, cumpliendo las exigencias allí señaladas.

En ese orden de ideas, resulta diáfano que Bavaria por lo menos aceptó que el demandante es su trabajador desde la fecha allí indicada, o sea que con ello admitió que la labor que ejecutó a través de la cooperativa lo hizo efectivamente para Cervecería Leona, que era la que fungía como su empleadora para ese momento.

De otro lado, para esta Sala no resulta aceptable en una lógica jurídica del derecho laboral que el tiempo trabajado por el demandante tenga efectos únicamente para liquidar la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, sino que tiene consecuencias más allá, como se está haciendo ahora frente al tema de establecer el extremo inicial de la relación laboral, máxime que, como quedó visto, el actor venía laborando en las instalaciones de Leona en esas fechas y una de las pretensiones de su demanda es justamente que se tenga ese tiempo aparentemente trabajado con terceros como laborado con Leona y atribuible a Bavaria por la absorción que se produjo, sin que pueda el Tribunal hacer caso omiso del reconocimiento que esta empresa hizo en el referido documento.

Por consiguiente, si se suma al extremo establecido del 17 de abril de 1995 hasta el 18 de agosto de 2002, la continuidad del contrato queda más que demostrada, porque incluso en el otro sí reconocen una relación laboral con Cervecería Leona desde el año 2000, en esa medida se encuentra completamente acreditado que la relación laboral siempre se ejecutó con Bavaria, dada la fusión a la que ya se hizo mención.

Ahora bien, aunque en el expediente no se encuentra probado que el demandante suscribiera una transacción en agosto de 2002, porque incluso no fue aceptado por él; no obstante con la versión del deponente Miguel Rubio, quien dijo que los



trabajadores para esa fecha firmaron un acuerdo de transacción, o por lo menos eso se interpreta de sus dichos, pero esta declaración no se puede valorar de manera aislada o conveniente para la pasiva, ya que el mismo testigo dio a entender que esa negociación fue un acto ficticio, narrando que al día siguiente de suscribirlo, volvieron a prestar sus servicios en las mismas condiciones, entendiendo que si lo que se quería era transar la terminación del contrato con Cervecería Leona, no tiene razón de ser que la actividad laboral se reanudara al día siguiente en iguales condiciones en las que se venía ejecutando; luego de ninguna manera esta Sala puede permitir que ese tipo de actos atentatorios contra los derechos de los trabajadores cuente con plena validez, ni mucho menos considerar que tengan efectos tan trascendentales de hacer tránsito a cosa juzgada, como lo sugiere la demandada en su apelación.

Ahora, si bien el demandante suscribió la cláusula del otrosí de manera libre y voluntaria, tal situación no cambia la conclusión a la que arribó este Tribunal basándose en el otrosí, porque precisamente la demandada reconoció en dicho documento que el demandante, por lo menos, laboró desde el 15 de mayo de 2000, bajo la modalidad de un contrato de trabajo a término indefinido, y si bien en el contrato suscrito entre Cervecería Leona S.A. y el demandante el 1º de junio de 2006 se pactó que esa vinculación era una nueva e independiente de cualquier otra que hubiera podido existir con anterioridad, dicha manifestación pierde su razón de ser precisamente, al convenirse en el otrosí que, para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, se haría desde el 15 de mayo de 2000, lo que corrobora que se trata del mismo contrato.

Continuando con el análisis, se verifica que conforme con el certificado de existencia y representación legal de la empresa demandada, mediante escritura pública 2754 del 30 de agosto de 2017, de la Notaría 11 de Bogotá D.C., aquella sociedad absorbió mediante fusión a Cervecería Leona S.A. situación que no fue objeto de controversia entre las partes; por lo tanto, en los términos del artículo 172 del Código de Comercio, Bavaria al ser la absorbente, adquiere los derechos y obligaciones de la sociedad disuelta al formalizarse el acuerdo de fusión, por tanto, Bavaria adquirió las obligaciones asumidas por la Cervecería Leona en virtud de la fusión por absorción.

En conclusión, para esta Sala el reconocimiento que hizo la demandada en el otrosí, atado a la relación laboral certificada por Cervecería Leona del actor con inicio el 17 de abril de 1995 al 18 de agosto de 2002, es más que suficiente para darle la razón a la jueza a quo cuando declaró la existencia del contrato de trabajo



desde el año 1995, advirtiéndose que la condición frente al reconocimiento del tiempo laboral que se hace en el otrosí, excluye los demás derechos que se pudieran derivar del vínculo laboral, ello no es dable, de acuerdo con lo señalado en el artículo 43 del CST frente a las cláusulas ineficaces, por tanto, al ser claro que la demandada reconoció que existió un vínculo laboral con el actor, por lo menos desde mayo de 2000, no se podrían excluir los demás derechos que nacen a su favor, de tal manera que al señalarse que únicamente tendrá efectos para la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, se torna tal premisa en ineficaz, sin que esta Sala pueda darle esos efectos a dicha cláusula, como lo pretende el extremo pasivo, por lo que, en esa medida se confirmará la sentencia por este aspecto.

Convención colectiva de trabajo

Superado lo anterior, pasando al acuerdo convencional, con vigencia 2019-2021, se verifica que conforme con lo señalado en la cláusula 4ª, para pertenecer al régimen anterior, (al que indica el demandante que pertenece), se deben cumplir dos requisitos, a saber: i) estar afiliado a los sindicatos, y ii) haberse vinculado a Bavaria & CIA S.C.A. con anterioridad al 22 de octubre de 2004, mediante un contrato a término indefinido, tales presupuestos los cumple con suficiencia el actor, pues no se discute que el accionante se encuentra afiliado al sindicato Sinaltrainbec desde abril de 2012 y a Utibac desde diciembre siguiente, además así se constata con los descuentos de cuota sindical a los que ya se hizo alusión; y frente al otro requisito, como ya se expuso, el gestor se encuentra vinculado con la empresa demandada desde el 17 de abril de 1995 mediante un contrato de trabajo a término indefinido; por tanto no queda a duda que si es beneficiario del régimen anterior y con ello, de lo dispuesto en las cláusulas convencionales 24, 25, 48, 49, 50 y 51, comoquiera que su aplicación se exceptúa solo para el régimen nuevo, por lo que se confirmará la sentencia apelada en este aspecto.

Y al confirmarse el extremo inicial de la relación laboral, se pasa a estudiar la procedencia de las condenas impuestas en primera instancia, pero previo ello, se revisará la excepción de prescripción propuesta por la pasiva, conforme con los artículos 488 del CST y 151 del CPTYSS, según los cuales las acciones que derivan de las leyes sociales prescriben en 3 años desde el momento en que los derechos se hacen exigibles.

En el presente caso, como el contrato de trabajo que liga a las partes se encuentra vigente, ello no impide que se extingan por esta vía aquellos emolumentos



laborales que se hicieron exigibles durante ese tiempo. Sin embargo, vale recordar que la prescripción depende de la vigencia de la convención colectiva, sobre la cual hay que decir que no tiene efectos retroactivos, sino a partir del 1° de septiembre de 2019.

Bajo ese panorama ninguna de las acreencias extralegales aquí perseguidas se encuentra extintas por esta vía, al no haber transcurrido 3 años desde ese momento y la radicación de la demanda que, como se sabe, ocurrió el 19 de noviembre de 2020.

Ahora bien, en relación con la vigencia de la referida convención colectiva de trabajo, la cláusula 64ª señala que *“rige a partir del 1° de septiembre de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 2021”*, por su parte, la cláusula 67ª indica que, *“Si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de la vigencia de la presente convención, las partes o una de ellas no hubieran hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”*.

Quiere decir lo anterior que, una vez finalizada la vigencia de la convención colectiva de trabajo, dicho instrumento ha de entenderse prorrogado de 6 en 6 meses, salvo que se demuestre que una de las partes hubiese hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado, sin embargo, en el presente caso, si bien tal acuerdo convencional estaba vigente hasta el 31 de agosto de 2021, lo cierto es que no se demostró la expresa manifestación de alguna de las partes de finalizarlo, y por ende, es dable concluir que el mismo se encuentra vigente y así se adicionará la sentencia apelada, sin que puedan ordenarse derechos futuros que no se encuentran consolidados, como lo anhela la parte demandante.

No obstante, vale aclarar en este aspecto que el trabajador continuará siendo beneficiario de las prerrogativas convencionales, hasta tanto su contrato de trabajo continúe vigente, siga afiliado a las organizaciones sindicales y se mantenga en vigor el texto convencional.

Bajo ese contexto resulta procedente la condena por concepto de prima de diciembre por los años 2019, 2020 y 2021.

De otra parte, advierte la Sala que la jueza de primera instancia ordenó el pago de beneficios extralegales, cuando dicha convención no era aplicable, dado que, como bien lo explicó la apoderada de Bavaria en los alegatos de conclusión, la



juez condenó al pago de la prima de pascua y prima de junio correspondientes al año 2019, sin tener en cuenta que el citado acuerdo convencional entró en vigencia solo a partir del 1º de septiembre de ese año, esto es, cuando la fecha de la causación de esas primas ya había transcurrido, por tanto, se modificarán esas condenas, y en su lugar, se ordenará pagar la suma de **\$3.939.984** por concepto de prima de pascua y la suma de **\$2.626.656** por concepto de prima de junio, por los años 2020 y 2021; para tal efecto, se tomó como base el salario aceptado por las partes, de \$3.939.984, dado que no mostraron inconformidad alguna frente a este monto.

De cara a la prima de descanso, aunque no hay prueba alguna que permita dilucidar cuándo el demandante disfruta de sus vacaciones, de todas formas, al tenerse que el contrato de trabajo con Bavaria inició el 17 de abril de 1995, se entiende que las vacaciones se causan dicho día y mes del año siguiente, en ese sentido, como las vacaciones del actor del año 2019 se causaron el 17 de abril de ese año, es indudable que para esa fecha aún no era aplicable la convención colectiva, por ende, deberá igualmente modificarse dicha condena, y en su lugar, ordenar el pago por ese concepto de **\$3.939.984**.

En lo relacionado con las horas extras aduce la pasiva que *“no es posible que se condene por concepto de horas extras desde abril de 2019 cuando se itera que la convención colectiva de trabajo entró en vigencia el 1º de septiembre de 2019”*. En este aspecto la jueza de instancia en la parte motiva adujo: *“dar plena aplicación al aquí demandante en lo que corresponde al régimen anterior y obviamente de (sic) esto impacta en la liquidación de los conceptos convencionales que se piden acá en la presente demanda, por lo tanto es claro para este estrado judicial que las pretensiones en la forma en cómo se han venido solicitando, pues no están llamadas a prosperar, obviamente se acreditó fue convención, o la aplicación del año 2019 al año 2021, en razón a dicha circunstancia pues evidentemente el despacho procederá a la liquidación de los beneficios extra convencionales del aquí demandante de acuerdo con lo demostrado en el presente proceso y el salario por el devengado...”* y ordenó: *“CONDENAR a la demandada BAVARIA S.A. a reconocer y pagar en favor del demandante JAIME ORLANDO RAMÍREZ OCAMPO los beneficios consagrados en la cláusula 24 y 25 remuneración especial y recargo por trabajo nocturno y suplementario en dominical por un valor de \$11.342.101...”*.

Quiere decir lo anterior, que a simple vista no se aprecia el error enrostrado por la accionada, como quiera que la juzgadora de instancia calculó la condena de las horas extras a la entrada en vigencia de la convención colectiva de trabajo, que, a diferencia de los otros beneficios convencionales, se causaron desde el 1º de septiembre de 2019, tan es así que manifestó que no se podía acceder a las pretensiones, en la forma en cómo se habían solicitado en el libelo, esto es, a



partir del 17 de abril de 1995, de manera que no le asiste razón a la recurrente en su recurso, ya que la juzgadora en ningún momento, como se dijo, impuso condenas por este rubro en fecha anterior a la mencionada, siendo necesario confirmar la sentencia en este tópico.

A propósito de lo anterior, la Sala le hace un llamado de atención a la jueza de instancia, para que en lo sucesivo, con miras a garantizar el derecho de contradicción de las partes, efectúe o precise las liquidaciones de la condenas impuestas de una manera concreta y no global o genérica, que fue lo ocurrido en el presente caso y de ser posible, se le previene para que anexe la liquidación y se la ponga de presente a los abogados de los extremos de la litis, haciendo parte integral de la sentencia.

En cuanto a la excepción de compensación baste con mencionar que, en el presente caso, las sumas reconocidas a favor del demandante corresponden a la reliquidación de prestaciones extralegales, conforme el régimen anterior, que la empresa no ha reconocido, e incluso dicha entidad insiste que el demandante no es beneficiario del mismo, por tanto, no hay lugar a declarar probada la excepción de compensación.

En estos términos quedan resueltos los recursos de apelación formulados por las partes.

Sin costas en esta instancia, dada la prosperidad parcial de los recursos de las partes.

En mérito de lo expuesto, la **Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

Primero: Modificar los numerales 6°, 7° y 8° de la sentencia apelada, para ordenar el pago de los siguientes conceptos y sumas, de conformidad con lo motivado:

- Por prima de pascua **\$3.939.984** de los años 2020 y 2021.
- Prima de junio **\$2.626.656** por los años 2020 y 2021.
- Prima de descanso **\$3.939.984** por los años 2020 y 2021.



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Segundo: Adicionar la sentencia para declarar que la convención colectiva de trabajo (2019-2021) suscrita entre la demandada y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac, a la fecha se encuentra vigente. No obstante, se aclara que el trabajador continuará siendo beneficiario de las prerrogativas convencionales, hasta tanto su contrato de trabajo continúe en vigor, siga afiliado a las organizaciones sindicales y se mantenga en vigor el texto convencional, acorde con lo considerado.

Tercero: Prevenir a la jueza de instancia, para que, en lo sucesivo, con miras a garantizar el derecho de contradicción de las partes, efectúe o precise las liquidaciones de las condenas impuestas, de una manera concreta y no global o genérica y anexe la liquidación respectiva, la que formará parte integral de la sentencia, la cual deberá poner en conocimiento de los abogados de los extremos de la litis.

Cuarto: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Quinto: Sin costas en esta instancia.

Sexto: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado