



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2022 00144 01

John William Parra Barbosa vs. Bavaria y CIA S.C.A.

Bogotá D. C., dos (02) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala el recurso de apelación de la entidad demandada contra la sentencia condenatoria proferida el 20 de febrero de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. John William Parra Barbosa, 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 23 de octubre 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, en virtud de lo 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 cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, desde el 17 de enero de 2001, 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*, indexación 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 en el cargo de oficios varios, por intermedio de las siguientes empresas: *“a. Desde el día 23 de octubre de 1995 y hasta el día 31 de mayo del año 1996, estuvo vinculado a través de OPCIÓN TEMPORAL. b. Desde el día 01 de junio del año 1996 y hasta el día 30 de abril de 1997, estuvo vinculado a través de la empresa EXPERTOS PERSONAL. c. Desde el día 01 de mayo del año 1997 y hasta el día 31 de julio del año 2000, estuvo vinculado a través de la empresa COLOMBIANA DE TEMPORALES. d. Desde el día 01 de agosto de 2000 y hasta el día 31 de mayo del año 2001, estuvo vinculado a través de la empresa CONEMPLEOS LIMITADA. e. Desde el día 01 de junio de 2001 y hasta el día 30 de abril del año 2002, estuvo vinculado a través de la empresa COLOMBIANA DE TEMPORALES. f. Desde el día 01 de mayo de 2002 y hasta el día 31 de agosto del año 2002, estuvo vinculado a través de la empresa CONEMPLEOS LIMITADA. g. Desde el día 01 de septiembre de 2002 y hasta el día 31 de mayo del año 2006, estuvo vinculado a través de la empresa PRECOOPERATIVA DE TRABAJO. h. Desde el día 01 de junio de 2006 y hasta la fecha de la presentación de la demanda, se encuentra vinculado con la empresa BAVARIA & CIA S.C.A...;”* señala que viene prestando sus servicios de manera continua e ininterrumpida en actividades propias del objeto social desarrollado por 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 y cumpliendo horario; refiere que su salario promedio es la suma de \$4.816.389 y el contrato vigente es a término indefinido desempeñando actualmente el cargo de operario paletizadora.

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... 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 enero de 2001, aspecto que lo hace beneficiario de las cláusulas relacionadas anteriormente aplicables a los trabajadores del régimen anterior. 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 John William Parra Barbosa, y por ende los beneficios consagrados para los trabajadores antiguos...”*

2. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de 9 de junio de 2022 admitió la demanda, ordenó la notificación a la pasiva y el respectivo traslado.

3. Contestación de la demanda. La sociedad demandada en el término de traslado contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, tras considerar que: *“El 1 de junio de 2006, el Demandante siendo mayor de edad decidió de manera libre, consciente, voluntaria y en pleno uso de sus capacidades suscribir un contrato de trabajo con Cervecería Leona, tal como lo permite la legislación laboral colombiana. El Demandante aceptó de manera libre,*



consciente y voluntaria el contenido del mencionado contrato de trabajo suscrito con Cervecería Leona... La fecha de inicio de laborales del Demandante para Cervecería Leona fue el 1 de junio de 2006... El Demandante no es beneficiario del “régimen anterior” establecido en la cláusula 4 de la Convención Colectiva suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC y UTIBAC vigente desde el 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2021...”

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó inexistencia de causa y de la obligación, enriquecimiento sin causa, pago de las obligaciones, cobro de lo no debido, indebida interpretación y aplicación de las normas convencionales, ausencia de buena fe, prescripción, compensación, buena fe, improcedencia de la sanción moratoria de que trata el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, innominada.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 11 de diciembre de 2023, resolvió: *“PRIMERO: DECLARAR que entre el aquí demandante Jhon William Parra Barbosa y la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. existe un contrato de trabajo con fecha de inicio del día 23 de octubre del año 1995. SEGUNDO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa, los beneficios consagrados en las cláusulas Nos. 24 y 25 remuneración especial y recargo por trabajo nocturno suplementario en dominical por un valor de \$ 2.984.280. TERCERO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa la reliquidación por concepto de prima de servicios por un valor de \$ 248.690 CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa los beneficios consagrados en la Cláusula 48ª referente a la Prima de Diciembre a razón de cincuenta (50) días de salario básico para los años 2019, 2020, 2021, y 2022 por un valor de \$17.683.710. QUINTO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa los beneficios consagrados en la Cláusula 49ª referente a la Prima de Pascua, equivalente a quince (15) días de salario básico de los años 2019, 2020, 2021, y 2022 por un valor de \$5.305.200. PRIMERO: DECLARAR que entre el aquí demandante Jhon William Parra Barbosa y la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. existe un contrato de trabajo con fecha de inicio del día 23 de octubre del año 1995. SEGUNDO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa, los beneficios consagrados en las cláusulas Nos. 24 y 25 remuneración especial y recargo por trabajo nocturno suplementario en dominical por un valor de \$ 2.984.280. TERCERO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa la reliquidación por concepto de prima de servicios por un valor de \$ 248.690 CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa los beneficios consagrados en la Cláusula 48ª referente a la Prima de Diciembre a razón de cincuenta (50) días de salario básico para los años 2019, 2020, 2021, y 2022 por un valor de \$17.683.710. QUINTO: CONDENAR a la entidad demandada Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Jhon William Parra Barbosa los beneficios consagrados en la Cláusula 49ª referente a la Prima de Pascua, equivalente a quince (15) días de salario básico de los años 2019, 2020, 2021, y 2022 por un valor de \$5.305.200...”*



5. Recurso de apelación parte demandada. Inconforme con la sentencia de primera instancia la accionada presentó recurso de apelación, en donde manifestó inconformidad con la fecha de inicio en que se declaró el contrato de trabajo del demandante desde el 13 (sic) de octubre de 1995, afirma que el demandante empezó a prestar sus servicios para Bavaria a partir del 31 de agosto de 2007 y que por lo tanto no puede beneficiarse del régimen anterior; y en todo caso la fecha de inicio de labores con la Cervecería Leona fue el 1º de junio de 2006, y solo hasta esta última fecha el demandante tuvo un contrato a término indefinido. Que desde que Bavaria asumió al demandante como su trabajador le ha garantizado todos sus derechos y reconocido todas las acreencias que legalmente le corresponde. El demandante no acreditó una prestación personal de servicio de forma ininterrumpida con anterioridad al 1º de junio de 2006, o desde el 13 (sic) de octubre de 1995, lo que desvirtúa la presunción del contrato de trabajo. El régimen anterior solo existió en Bavaria y nunca en Cervecería Leona. Así mismo reparó que en todo caso se cometió un error al desconocer que las cláusulas 24, 25 no tienen incidencia salarial de manera que no podría ordenarse la inclusión de dichos conceptos para liquidar las cesantías y sus intereses, aportes a seguridad social y prima de servicios; la juez de manera improcedente le dio efectos tanto retroactivos como ultractivos a la convención colectiva, pues esta únicamente estuvo vigente desde el 1º de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2021, no se declaró probada la prescripción, tampoco declaró probada la excepción de compensación y desconoció que al demandante ya le habían reconocido previamente sumas de dinero por concepto de trabajo suplementario, y nocturno, dominicales y festivos, prestaciones sociales legales y extralegales, y esto incluye prima de pascua y prima de diciembre que como se ve en la convención colectiva los beneficiarios del régimen nuevo también la reciben de manera que no se podría condenar a Bavaria por dichos conceptos.

6. Alegatos de conclusión. En el término de traslado solo la parte demandante presentó alegaciones de segunda instancia, solicitando se confirme parcialmente la sentencia apelada, e incluye nuevos aspectos relacionados con el reconocimiento y pago de las diferencias salariales, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, cesantías, e intereses a las cesantías que se hubiesen causado desde el 23 de octubre de 1995 hasta el 17 de mayo de 2022; sin embargo, al no ser puntos apelados y sustentados oportunamente, esta Sala no se pronunciará al respecto porque no cuenta con competencia funcional para ello, de conformidad con el art. 66 A. del CPTSS, por ende el estudio en la instancia será



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

exclusivamente frente a los tópicos de apelación que fueron debidamente sustentados en primera instancia.

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 a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: ¿El actor es beneficiario del denominado “régimen anterior” convencional? ¿Los beneficios colectivos estipulados en las cláusulas 24 y 25 de la convención colectiva, tiene incidencia salarial? ¿Cuál es la vigencia de los beneficios colectivos? ¿Se deben declarar probadas las excepciones de prescripción y compensación?

8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s). De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **modificada** en cuanto al extremo inicial de la relación laboral 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 entra a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

Contrato de trabajo.

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, se precisa 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 dicho, 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 la extinta Cervecería Leona hoy Bavaria y los terceros 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.

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



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

Obra a fls. 72 a 78 PDF 01; fls. 127 a 133 PDF 06 el contrato de trabajo suscrito entre el demandante y la extinta Cervecería Leona de fecha 1° de junio de 2006.

Obra a fl. 79 ib., 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 1° de junio de 2001.

Obra a fl. 68 ib; fl. 134 PDF 06 certificación expedida por Bavaria S.A. en la que se menciona que el demandante tiene un contrato a término indefinido desde el 1° de junio de 2006 y su último cargo es el de operario paletizadora.

Obra a fls. 81 a 96 ib. el reporte de semanas cotizadas en pensión a Colpensiones, donde se observa que se hicieron aportes con empresas de servicios temporales, precooperativas, y Bavaria S.A.

Obra a fls. 97 y 98 ib. certificaciones expedida por los sindicatos UTIBAC y SINALTRAINBEC, donde se acredita que el demandante se encuentra afiliado a dichas organizaciones sindicales desde el 22 de septiembre de 2012 y 8 de marzo de 2022, respectivamente.

Obra a fls. 99 a 145; fls. 136 a 179 PDF 06 ib la convención colectiva 2019 - 2021.

Obra a fls. 180 a 193 pdf 06 pagos de trabajo suplementario (horas extras, dominicales y festivos) efectuados por Bavaria, en favor del demandante.

Las partes al rendir sus interrogatorios se ratificaron en lo expuesto en la demanda, su contestación, y en la prueba documental, sin generar las consecuencias propias de la confesión establecidas en el art. 191 del CGP aplicable por expresa remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS.

El testigo Darío Francisco Cubides Cadena, compañero de trabajo del demandante, mencionó que conoce al demandante hace 30 años en la empresa Leona hoy Bavaria, desde el año 1995; el demandante era supernumerario y oficios varios en el sector de embazado, primero fue empacador y hoy en día paletizador. Leona y Bavaria siempre han sido los jefes inmediatos en esos tiempos estaban Oscar Rodríguez y Héctor Fernando García, el demandante recibía órdenes de ellos. Que cuando ellos entraron a Cervecería Leona lo hicieron a través de temporales, Coltempora, Opción Temporal Con empleos; tenían unos contrato a un año y a lo



último los vincularon con Leona hoy Bavaria. El demandante hizo las mismas labores operando máquinas en la planta de Tocancipá, en embazado sin interrupciones o suspensiones; las herramientas se las entregaba la empresa Leona o Bavaria en este momento, las maquinarias eran de Leona y Bavaria; que han compartido turnos.

El deponente Héctor Laurence Angarita Ríos, conoce al actor desde octubre de 1995, cuando les hicieron una entrevista en Cervecería Leona, los contrataron para operar maquinaria, la mayoría paletizadora, los servicios del demandante fueron contratados inicialmente con empresas temporales, Opción temporal; cada año Cervecería Leona los enviaba a firmar con una temporal diferente, así estuvieron como 7 años y en el 2002 la Cervecería Leona les hizo una reunión a todos y les informó que la nueva modalidad de trabajo era con precooperativa y que la persona que no quisiera firmar, no había problema, pero se quedaban sin trabajo, les dieron un bono y les tocó firmar, duraron 4 años a través de precooperativa del 2002 al 2006. Durante todo esos 7 años todos los equipos, dotaciones, maquinarias los proporcionaba Leona, que el gerente de envasado se llamaba Oscar Rodríguez, y existían unos supervisores que les daban órdenes, Gilberto Mora, Camilo Fonseca, entre otro; ellos daban órdenes al demandante, y esas personas eran trabajadores directos de Leona; desde que conoce al demandante, él siempre ha estado continuo en la planta de Tocancipá.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana critica, puede concluirse que el juzgador de instancia no se equivocó en declarar el contrato de trabajo, pero sí se equivocó al establecer el extremo inicial, como pasa a explicarse.

En el *sub lite*, lo que se debate, es determinar si el actor logró acreditar que funge como trabajador de Bavaria desde el 23 de octubre de 1995, vale precisar 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 analizada la prueba testimonial, a la que ya se hizo alusión en precedencia, se verifica que el accionante ha desempeñado el cargo de operario en la Cervecería Leona hoy Bavaria, y si bien prestó sus servicios personales inicialmente a través de temporales luego por intermedio de precooperativa de trabajo asociado, pero siguió prestando sus servicios de manera ininterrumpida, en las mismas actividades,



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

hasta la fecha para la pasiva en sus instalaciones, tal como lo manifestaron los testigos escuchados en el plenario.

En este aspecto los deponentes fueron claros en identificar la indebida utilización de las temporales y precooperativas para ocultar una verdadera relación laboral entre las partes, en específico, primero con Cervecería Leona, hoy Bavaria, dado que el demandante se ubicó en el mismo frente de trabajo, y sus jefes, los ingenieros de Cervecería Leona, eran quienes le impartían las indicaciones para la prestación de los servicios personales del actor, siendo que ellos fungían como trabajadores de Cervecería Leona, hoy Bavaria, lo que nota claramente una ficción.

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 asunto, como se viene explicando, no se dan los presupuestos para validar la contratación efectuada con las temporales y precooperativa, porque, se insiste, no se cumplieron los fines de las empresas temporales de trabajo, ni del cooperativismo, más bien fue una forma malintencionada de desconocer la relación laboral.

Aquí y ahora, oportuno es señalar que los testigos fueron conteste en manifestar que el accionante se vinculó a la extinta Cervecería Leona a partir de 1995, y puntualmente el declarante Héctor Laurence Angarita Ríos señaló que desde octubre del mentado año, luego por aproximación era viable establecer el extremo inicial de la relación laboral el 31 de octubre de 1995 y no el 23 del mismo mes y año, siendo que este último aspecto no cuenta con ningún respaldo probatorio de que lo respalde, por lo que no queda otro camino que modificar la sentencia en ese sentido, sin que se hagan necesarias mayores precisiones.

Ahora, en el año 2019 se firmó un otrosí 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 de 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 “Leona S.A. para efectos de la indemnización podrá exceder de ocho años. LA EMPRESA reconoce a EL*



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

TRABAJADOR el tiempo laborado, únicamente para efectos indemnizatorios, desde el día 1 del mes junio de (sic) año 2001.”

Del anterior recuento, se evidencia que la demandada está reconociendo espontáneamente el 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 ese periodo desde el 1º de junio de 2001, cumpliendo así las exigencias allí señaladas.

En ese orden de ideas, resulta diáfano que Bavaria acepta que el demandante fue trabajador de Cervecería Leona desde la fecha allí indicada, o sea que con ello admitió que la labor que ejecutó a través de las temporales y precooperativas lo hizo efectivamente para Cervecería Leona, que era la que fungía como su empleadora para ese momento; esto no quiere decir, se itera, que el demandante fuese trabajador de Bavaria desde antes de 2007, cuando aún no sucedía la fusión por absorción entre Leona y Bavaria, sino que para efectos de la cláusula convencional se considera como tal.

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 31 de octubre de 1995 al 1º de junio de 2006, la continuidad del contrato queda más que demostrada, porque incluso en el otro sí reconocen una relación laboral con Cervecería Leona desde el año 2001; en esa medida se encuentra completamente acreditado que la relación laboral siempre se ejecutó con Bavaria, dada la fusión.

Se insiste, la demandada reconoció en dicho documento que el demandante, laboró desde el 1º de junio de 2001, 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



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

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 1º de junio de 2001, lo que corrobora que se trata del mismo contrato.

Continuando con el análisis, se verifica que de acuerdo 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 referido otrosí, es más que suficiente para establecer la existencia del contrato de trabajo en una unidad contractual, así mismo lo reconocen el testigo escuchado en primera instancias; 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, desde enero de 2001, 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, sin que el texto convencional haya excluido a los trabajadores de Cervecería Leona que pasaron a cargo de Bavaria, por la fusión de



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

esas dos empresas; por lo tanto tales presupuestos los cumple con suficiencia el actor, pues no se discute que el accionante se encuentra afiliado al sindicato UTIBAC desde el 22 de septiembre de 2012, ya que eso no fue objeto de discusión por las partes y se cuenta con prueba documental que lo acredita; y frente al otro requisito, como ya se expuso, el gestor se encuentra vinculado con la empresa demandada desde el 31 de octubre 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; además, se itera, su literalidad no excluye a los trabajadores recibidos por Bavaria en razón a la fusión con Cervecería Leona, por lo que se confirmará la sentencia apelada en este aspecto.

En relación con la vigencia de la referida convención colectiva de trabajo, la cláusula 64ª señala que *“rige a partir del 1º 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, ello en razón a que al plenario no se aportó la supuesta convención colectiva del 1º de septiembre de 2021 al 31 de agosto 2023, de ahí que no luzca desacertada la decisión de primer grado que ordena el pago de los beneficios convencionales que se sigan causando.

Entonces, como no tuvo visos de prosperidad los argumentos de la apelante demandada deben verificarse si las cláusulas 24 y 25 de la convención colectiva no tienen incidencia salarial.

En cuanto a la cláusula convencional concerniente al trabajo suplementario y dominicales y festivos, de un lado, la cláusula 24 que hace referencia a la remuneración especial, recargo por trabajo nocturno y suplementario, en la parte



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

final señala que, *“Para la aplicación de esta Cláusula, debe tenerse en cuenta que en todo sueldo está comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado”*, y de otra parte, si bien en la cláusula 25 no indica de forma textual que constituyen salario los domingos y feriados laborados, estos rubros tienen incidencia salarial al ser una retribución directa del servicio del trabajador tal como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia desde antaño; por ende, dicho trabajo suplementario y recargos nocturnos tienen carácter salarial y se deben tener en cuenta para la reliquidación de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y cotizaciones a seguridad social, entre otros como bien lo hizo la jueza *a quo*.

Vale la pena mencionar que la jueza de instancia únicamente condenó por los años 2019 en adelante en razón a la convención colectiva, luego no puede hablarse del reconocimiento de beneficios que no se encuentran incluidos en la vigencia de la mentada convención colectiva como lo pretende hacer ver la apelante.

En cuanto a la excepción de prescripción, se tienen que la demanda se presentó el 17 de mayo de 2022, aquí se reclaman derechos convencionales desde el 1º de septiembre de 2019, luego es claro que no se encuentra afectado por el fenómeno extintivo ninguno de los emolumentos pedidos; sin que se hayan cumplido el término trienal establecido en los arts. 488 del CST y 151 del CPT y de la SS, como para declarar la extinción de los derechos en los términos esgrimidos en la contestación y el medio de impugnación.

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; y es que ni siquiera se allegó al plenario la instrumental que acredite que al gestor le cancelaron la prima de pascua y de diciembre como para inferir que debe operar la compensación.

Por lo demás no tiene ninguna vocación de prosperidad los argumentos esbozados en el medio de impugnación de la demandada

Sin costas en esta instancia dada su no causación.



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

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 la sentencia apelada, en el sentido de establecer que el extremo inicial de la relación laboral lo es desde el 31 de octubre de 1995, acorde con lo considerado.

Segundo: Confirmar en lo demás la sentencia apelada.

Tercero: Sin costas en esta instancia dada su no causación.

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

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

(En uso de permiso)
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado