



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán**

**Expediente No. 25899 31 05 001 2023 00119 01**

Leonardo Rodríguez Ramos vs. Bavaria y CIA S.C.A.

Bogotá D. C., once (11) de abril 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 11 de diciembre de 2023 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.** **Leonardo Rodríguez Ramos**, 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 enero de 2001, 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.



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 mes de enero del año 2001 y hasta el mes de enero del año 2002, estuvo vinculado a través de COLOMBIANA DE TEMPORALES LTDA. b. Desde el mes de febrero del año 2002 y hasta el mes de agosto del año 2002, estuvo vinculado a través de OPCIÓN TEMPORAL Y CIA LTDA. c. Desde el mes de septiembre del año 2002 y hasta el mes de mayo del año 2006, estuvo vinculado a través de PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO. d. Desde el mes de junio del año 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 \$4.832.406 y el contrato vigente es a término indefinido desempeñando actualmente el cargo de encanastador.

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. El día 04 de enero de 2019, la empresa BAVARIA & CIA S.C.A. reconoce la antigüedad del señor Leonardo Rodríguez Ramos, y por ende los beneficios consagrados para los trabajadores antiguos...”

2. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de 11 de mayo de 2023 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 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 Leonardo Rodríguez Ramos y la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. existencia de un contrato de trabajo con fecha de inicio del día 17 de enero del año 2001. SEGUNDO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos los beneficios consagrados en la cláusula 24 y 25 de la convención colectiva que corresponde a la remuneración especial y recargo por trabajo nocturno y suplementario en dominical por un valor de \$3.698.201. TERCERO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos por concepto de reliquidación de prima de servicio el valor de \$308.183. CUARTO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos por concepto de reliquidación de cesantías el valor de \$308.183. QUINTO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos los beneficios consagrados en la Cláusula 48ª referente a la Prima de diciembre por valor de cincuenta (50) días de salario básico del año 2019, 2020, 2021 y 2022 por un valor de \$13.962.433. SEXTO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos 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 \$4.188.735. SEPTIMO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos los beneficios consagrados en la Cláusula 50ª referente a la Prima de junio equivalente a diez (10) días de salario básico de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 por un valor de \$2.792.490. OCTAVO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. reconocer y pagar a favor del demandante Leonardo Rodríguez Ramos los beneficios consagrados en la Cláusula 51ª referente a la Prima de descanso, equivalente a (15) días de salario básico de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 por un valor de \$4.188.735. NOVENO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a reconocer y pagar en favor del aquí demandante Leonardo Rodríguez Ramos los aportes al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, lo anterior teniendo en cuenta el salario devengado por el aquí demandante teniendo en cuenta el trabajo suplementario de horas extras a partir del 07 de septiembre de 2019. DECIMO: CONDENAR a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. a pagar las costas del proceso las cuales se tasarán por secretaria y al pago de las agencias en derecho las cuales se fijan en tres (03) smlmv en favor del demandante. DÉCIMO PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad demanda Bavaria & CIA S.C.A. de las restantes súplicas de esta demanda...”*



**5. Recurso de apelación parte demandada.** Inconforme con la sentencia de primera instancia la accionada presentó recurso de apelación, que sustentó en los siguientes términos:

*“Encontrándome en la oportunidad procesal pertinente, de conformidad con lo establecido en el artículo 66 del CPTSS, me permitió interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por este honorable al despacho en todo lo desfavorable para mi representada como quiera que contrario a lo aducido por la a quo, el demandante únicamente debe entenderse como parte de la nómina de trabajadores de Bavaria, a partir del 30 de agosto de 2007, ya que fue a partir de dicha fecha que operó la sustitución patronal con cervecería Leona, en virtud del proceso de fusión por absorción entre ambas sociedades, como consta en el certificado de existencia y representación legal. Así las cosas, este Honorable despachos, desconoció que con anterioridad a ese evento el actor nunca había prestado sus servicios para Bavaria ni de forma directa ni por intermedio de otras sociedades; de esta manera, es claro que cervecería Leona era una persona jurídica totalmente diferente e independiente a Bavaria hasta que tuvo ocurrencia la adquisición de su patrimonio mediante la fusión por absorción y en dicho momento cervecería Leona ha desaparecido como persona jurídica. No obstante, contrario a lo aducido, la fusión por absorción no implica que cervecería Leona y Bavaria deban tomarse como una sola persona jurídica con anterioridad al 31 de agosto 2007. Así las cosas, en cuanto al demandante, lo que debió haberse tenido en cuenta es que a favor del operó una sustitución patronal entre su antiguo empleador y mi representada, que mantenía vigente el contrato que el trabajador tenía con su antiguo empleador, que fue el suscrito a partir del 01 de junio de 2006 a término indefinido entre cervecería Leona, y el demandante. Así mismo, se desconoció que en la cláusula 23ª de dicho contrato, las partes ratificaron que la relación laboral que nacía con el mismo era nueva e independiente de cualquier otra que hubiera puede existir con anterioridad, sea cual fuere su denominación y naturaleza. La honorable juez desconoció que Bavaria por el proceso propio de las fusiones, no puede venir a reconocer periodos laborales a nombre de cervecería Leona diferentes a los que esa compañía, excepto cuando existía y ello se debe a que el proceso de fusión implica una sucesión patrimonial de la persona, funcionada a favor de su absorbente más no que cervecería Leona a partir del 30 de agosto 2007 viva en cuerpo ajeno y pueda seguir haciendo actos jurídicos a través de Bavaria; además, porque tal como prevé el artículo 179 del código de Comercio, la posibilidad de los representantes legales de Bavaria dentro del nombre de cervecería Leona solo era válida hasta la ejecución total de las bases de la operación, que fue hasta el perfeccionamiento de la asociación por fusión que se integra fue el 31 de agosto de 2007 y sus responsabilidades solo son las propias de un liquidador previstas en el artículo 238 de la misma normatividad, lo cual fue totalmente desconocido por este noble despacho. Con lo cual es pertinente advertir y llamar la atención a los Honorables Magistrados que en virtud de la sustitución patronal que opero 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 que se hiciera la fusión o que estos hayan tenido un único empleador, por el contrario, la sustitución patronal tiene por objeto que el nuevo empleador respete los derechos y garantías de los que eran acreedores los trabajadores del antiguo empleo, y como lo prevé el artículo 69 del CST y que fue desconocido por la Honorable juez, el nuevo empleador únicamente responde de 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. La juez desconoció los artículos 67 y 70 del CST donde se regula lo referente a las implicaciones en derecho que se dan en virtud de la sustitución patronal. Así las cosas, lo cierto es que cervecería*



*Leona era una persona jurídica totalmente diferente e independiente a Bavaria, con su propio régimen prestacional para sus empleados, el cual era ajeno e independiente de Bavaria y que, con ocasión a la sustitución patronal del 31 agosto de 2007, fue respetado por Bavaria, ello implica que el actor siempre fue beneficiario del régimen prestacional prevista por cervecería Leona, quien era su única verdadera empleadora a partir del 01 de junio 2006. Además, se resalta que la juez desconoció que en el presente proceso el demandante no acreditó una prestación personal de servicio de forma ininterrumpida con anterioridad al 01 de junio del 2006, tanto para cervecería Leona como para Bavaria, sino que además no se tuvo en cuenta que se desvirtuó la presunción del contrato de trabajo previsto por el artículo 24 del CST, ya que el mismo demandante confesó que tenía una dotación diferente a los trabajadores de Leona, sus respuestas fueron totalmente genéricas e indeterminadas y asimismo, el testigo Douglas Chamorro indicó que no le constaba precisamente que las personas que le dieran órdenes al demandante fueran de Leona o directas de la pre cooperativa de trabajo social; sí es importante precisar que si algún trabajador de Leona le dio órdenes al demandante cuando este presuntamente estuvo vinculado a través de empresas de servicios temporales, ello se dio en los términos permitidos por la ley y por lo mismo no era posible declarar la existencia de un contrato de trabajo desde esa fecha. Por lo anterior, es claro que el demandante no es beneficiario al régimen anterior previsto por la convención colectiva de trabajo, que además solo estuvo vigente entre mi representada y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec para el periodo comprendido entre el 01 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020, ello máxime cuando el mismo demandante confesó que cuando estuvo vinculado con cervecería Leona antes de la fusión con Bavaria, en aquella sociedad no existía el régimen anterior y no existía porque se creó únicamente para acobijar a los trabajadores de Bavaria que hubieran estado vinculados con la compañía mediante contrato término en definido con anterioridad al 22 de octubre de 2004. Así las cosas, la honorable juez desconoció que el régimen anterior nunca había existido en cervecería Leona, pues precisamente surgió para cobijar únicamente a los trabajadores que hubieran estado vinculados con Bavaria mediante contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004, y, que eran los que se beneficiaban de los convenios colectivos suscritos con el sindicato de empresa Sinaltrabavaria que se disolvió en 2004 y que fue con miras a no desmejorar las condiciones de dichos trabajadores que Bavaria a partir del pacto colectivo de 2004 distinguió en el ámbito de aplicación a aquellos trabajadores que sí estaban vinculados con Bavaria mediante contrato término indefinido con anterioridad al 22 de octubre 2004, y que tendrían unas prestaciones adicionales a los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a esa fecha o que estuvieran vinculados mediante un contrato a término fijo. Cuando después de varios años volvieron a hacer presencia en la compañía organizaciones sindicales, adopta la misma distinción en las convenciones colectivas, como es el caso de la suscrita entre Bavaria y Sinaltrainbec, pero se entera que únicamente para garantizar los derechos de los trabajadores que estuvieron vinculadas antes del 22 de octubre de 2004 mediante contrato termino definido, como consta en la certificación que se aportó, junto con la contestación. Por todo lo anterior, tenemos que la cláusula de alcance y campo de aplicación definido de la convención colectiva de trabajo independiente de la organización sindical firmante tiene un trasfondo particular y es únicamente garantizar las expectativas legítimas de los trabajadores que sí se favorecían de los beneficios especiales de las convenciones colectivas de Sinaltrabavaria, pero cuya continuidad se vio en peligro con la desaparición de dicha organización sindical, situación que es muy diferente a lo que ocurre en el presente caso. Como consecuencia de lo anterior, es claro que el demandante no es beneficiar al régimen anterior previsto por la cláusula cuarta de la convención colectiva de trabajo que estuvo vigente entre Bavaria y Sinaltrainbec y Utibac; lo anterior, ya que la parte actora no logra acreditar que concurren ninguno de los supuestos de hecho y derecho previstos por dicha clausura para poder afirmar que el demandante le es aplicable el régimen*



*anterior, sino que es claro que el demandante no estuvo vinculado con Bavaria mediante el término definido con anterioridad al 22 de octubre 2004 y además el reconocer que el demandante, como lo hace la a quo, es beneficiario de unas prerrogativas que estableció Bavaria con mucha anterioridad, a que se hiciera la fusión entre este y cervecería Leona constituye un acto contrario a derecho. Ahora bien, también se desvirtuó la afirmación temeraria que Bavaria hubiera reconocido que el demandante era beneficio del régimen anterior o que a través del otro sí suscrito el 04 enero de 2019 Bavaria hubiera reconocido que el demandante estuvo vinculado desde antes del 01 de junio de 2006, al contrario, en virtud de la comisión del mismo demandante y del texto convencional que se aportó al expediente, quedó plenamente demostrado que fue en el marco de una negociación colectiva surtida con los sindicatos Sinaltrainbec y Utibac que estos impulsaron la compañía a reconocer un beneficio adicional con una fecha adicional para efectos de reconocer una eventual indemnización por despido sin justa causa. Consecuentemente, la juez omitió la interpretación gramatical de los actos jurídicos de acuerdo con la ley, pues se recuerda que en virtud de los artículos 27 y 28 del Código Civil, la primera interpretación que debe hacerse sobre los actos jurídicos es la literal, siendo claro en el presente caso que el alcance del otro sí fue expresamente que la compañía reconocería una fecha diferente de antigüedad exclusivamente para efectos de liquidar si llegara a ocurrir la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo suscrito con Bavaria. Asimismo, se advierte que, en todo caso, la juez incurrió en un error al desconocer que las cláusulas 24 y 25 de la convención no tienen incidencia salarial, de manera que no podría ordenarse la inclusión de dichos conceptos para reliquidar las cesantías, intereses a las cesantías, ni tampoco aportes a Seguridad Social en salud y pensiones. Además, se resalta nuevamente que la convención colectiva de trabajo de 2019-2021 únicamente estuvo vigente para el periodo comprendido del 01 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2021, sin que pueda darse una aplicación ultra activa, lo cual fue desconocido por este honorable despacho. En ese orden de ideas es claro que el demandante no es beneficio del régimen anterior, que Bavaria ha actuado de buena fe y que las pretensiones de la demanda son totalmente improcedentes y temerarias, debiendo Bavaria ser absoluta de todas y cada una por lo expuesto. En los anteriores términos de sustentado, el recurso de apelación y solicitó a los Honorable Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca que se sirvan revocar la sentencia en todos lo desfavorable a los intereses de mi representada y la absuelvan de todas las pretensiones incoadas en su contra”*

**6. Alegatos de conclusión.** En el término de traslado ambas partes presentaron alegaciones de segunda instancia. El demandante solicita se confirme la sentencia apelada, mientras que Bavaria insiste en la mayoría de los argumentos de apelación, e incluye nuevos aspectos relacionados con la prima de diciembre de pascua, de junio y descanso; 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 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?

**8. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).** De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

**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:

Obra a fls. 74 PDF 01 la liquidación de convenio de asociación en la cual se establece que el demandante estuvo vinculado a la precooperativa procesos eficaces desde el 18 de agosto de 2002 al 30 de mayo del 2006 en el cargo de operario II envasado.

Obra a fl. 68 ib. 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 encanastador.



Obra a fl. 103 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 17 de enero de 2001.

Obra a fls. 104 a 110 ib. el reporte de semanas cotizadas en pensión a Colfondos, donde se observa que se hicieron aportes con empresas de servicios temporales, precooperativas, y Bavaria S.A.

Obra a fl. 111 ib. certificación expedida por el sindicato SINALTRAINBEC, donde se acredita que el demandante se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 28 de febrero de 2012.

Obra a fl. 112 ib. certificación expedida por el sindicato UTIBAC, donde se acredita que el demandante se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 22 de septiembre de 2012.

Obra a fls. 113 a 248 ib la convención colectiva 2017- 2019; 2019 - 2021.

Obra a fls. 108 a 114 pdf 06 el contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el demandante y la extinta Cervecería Leona de fecha 1º de junio de 2006

Obra a fls. 162 a 164 ib. pagos de acreencias laborales efectuados por Bavaria S.A. y relación de trabajo suplementario, en favor del demandante.

También en esta causa se recibieron las pruebas personales contenidas en el interrogatorio del demandante y el testigo Douglas David Chamorro Benítez.

El demandante se ratificó en lo expuesto en la demanda, 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 Duglas David Chamorro Benítez, compañero de trabajo del demandante, mencionó: *“El señor Leonardo Rodríguez ingresó a la planta más o menos para el alrededor del 2001 y en el 2002 ya ingresó al área donde yo estaba, porque yo ya tenía años de estar ahí en envasado de producción. El ingresó, me acuerdo que a la línea cuatro. De la línea cuatro al poco tiempo nos asociaron a precooperativa. Entonces, en esas precooperativas cada línea de producción era una precooperativa y tenía un nombre diferente; y él quedó en la precooperativa de la línea 3;*



*en esa línea, pues el hacía labores de propias de la producción como era preinspección, después fue encanastador y al día de hoy es encanastador en la línea 3. Ya, después de ese tiempo de las precooperativas que eran por línea, a nosotros toda el área de envasado nos asociaron en una sola precooperativa que se llamaba mecánica eficaz, eso fue el 2002 al 2006, ya cuando Bavaria. adquirió a Leona, pues ya firmamos contrato indefinido con Bavaria y hasta la actualidad... Todo el personal que estaba que nos subordinaba, pues eran personales primero de Leona porque nosotros arrancamos con Leona con antes de las precooperativas y todo ese personal era de Leona porque todo lo que era el área de personal administrativo, lo que eran secretaria de administración y supervisión eran personales propios de área de la nómina de Leona en ese entonces... Todas las herramientas, o sea maquinarias, porque nosotros que somos operadores de máquinas, el señor Leonardo, desde que entró a las maquinarias, son de la cervecería de Leona, cuando arrancamos y como la adquisición fue de Bavaria y en las precooperativas fue igual, o sea eso no cambió nada. Por eso le digo que cambió fue como una figura que hicieron ahí de precooperativas, porque la maquinaria era la misma, el trabajo que se realizaba era el mismo bajo la subordinación de los mismos supervisores que veníamos con Leona y todo continuaba igual, o sea hicieron cambios, pero cambios en nombre porque nuestra dotación era de cuando estábamos con Leona, cuando estábamos con la precooperativa era de Leona porque decía "precooperativa tal", pero nuestro uniforme era de Leona. Ya cuando adquirió Bavaria que ya pasamos directamente con Bavaria, pero desde que arrancamos nosotros siempre o ya hablando de Leonardo, siempre fue de subordinado y haciendo labores la producción de la cerveza en con las máquinas y las herramientas propias de la compañía"*

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 crítica, puede concluirse que el juzgador de instancia no se equivocó en declarar el contrato de trabajo desde el 17 de enero de 2001, 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 17 de enero de 2001, 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 documental y 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 una precooperativa de trabajo asociado, pero siguió prestando sus servicios de manera ininterrumpida, en las mismas actividades, hasta la fecha para la pasiva en sus instalaciones, tal como lo manifestó el testigo escuchados en el plenario.

En este aspecto el deponente fue claro en identificar la indebida utilización de la 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 la precooperativa, porque, se insiste, no se cumplieron los fines del cooperativismo, más bien fue una forma malintencionada de desconocer la relación laboral.

Aquí y ahora, oportuno es señalar que el testigo fue conteste con la prueba documental en manifestar que el accionante se vinculó a la extinta Cervecería Leona a partir del 2001, 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 (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 “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 17 del mes enero 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 17 de enero 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 la cooperativa 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 17 de enero de 2001 al hasta el 1° 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 17 de enero 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 demandante el 1° 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 17 de enero 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 desde el año 2001, 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 4<sup>a</sup>, 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 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 SINALTRAINBEC desde el 28 de febrero de 2012, y a UTIBAC desde el 22 de septiembre de 2012 ya que eso no fue objeto de discusión por las partes; y frente al otro requisito, como ya se expuso, el gestor se encuentra vinculado con la empresa demandada desde el 17 de enero de 2001 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 64<sup>a</sup> 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 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*.

En ese orden de ideas se confirma la sentencia apelada en su integridad.



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

Costas a cargo de la parte demandante, en su liquidación inclúyase la suma de \$2.600.000 por concepto de agencias en derecho.

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: Confirmar** la sentencia apelada, acorde con lo considerado.

**Segundo: Costas** a cargo de la parte demandante, en su liquidación inclúyase la suma de \$2.600.000 por concepto de agencias en derecho.

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

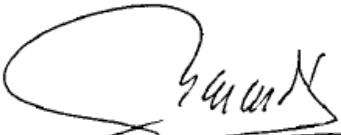
**Notifíquese y cúmplase,**

  
**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**

Magistrada

  
**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

Magistrado

  
**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**

Magistrado