

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR LUÍS FERNANDO FLAUTERO CONTRA BAVARIA S.A, SUPPLA S.A, SEDIAL S.A y llamados en garantía: SEGUROS CONFIANZA S.A y MAPFRE SEGUROS GENERALES DE COLOMBIA S.A Radicación No. 25899-31-05-002-**2018-00341**-01.

Bogotá D.C., nueve (9) de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante contra la sentencia proferida el 19 de julio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El señor Luís Fernando Flautero, actuando por intermedio de apoderada judicial, demandó a las sociedades Bavaria S.A, Suppla S.A y Sedial S.A, para que previo a los trámites del proceso ordinario laboral se declare que entre él y Bavaria S.A (Antes cervecería Leona) existió contrato de trabajo desde el 22 de marzo de 1993 al 25 de junio de 2015 y que se declare que el acuerdo transaccional firmado el 25 de junio de 2015 fue ineficaz. Como consecuencia de lo anterior, pretende se ordene a la empresa Bavaria a reintegrarlo a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, hasta que su salud sea reestablecida y se le pague lo correspondiente a salarios, cesantías, prima de servicios, vacaciones y aportes a seguridad social que se causen desde el 25 de junio de 2015 hasta que se efectuó el reintegro, además de las costas del proceso y lo que resulte de la aplicación de las facultades ultra y extra petita.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones, manifiesta que desde el 22 de marzo de 1993 hasta el 25 de junio de 2015 existió una relación laboral entre él y BAVARIA S.A; que el 22 de marzo de 1993 fue contratado por la empresa cervecera leona (Hoy Bavaria S.A) por intermedio de una temporal denominada Concreto S.A, para desempeñar el cargo de ayudante de

construcción; que el 16 de marzo de 1996 siguió trabajando para la accionante Bavaria S.A pero con la temporal José Vicente Holguín para desempeñar el cargo de cadenero, posteriormente firmó contrato con opción Temporal, pero siguió prestando los servicios laborales a la empresa Cervecería Leona; señaló que en el 2002 firmó contrato laboral con la temporal Sedral S.A para el cargo de operario de autoelevador y el 4 de abril de 2011 firmó contrato con la temporal Suppla S.A para el cargo de auxiliar operativo montacarguista ambos cargos en beneficio de Bavaria S.A; que su último salario correspondió a \$1.102.475. Indicó que a comienzos del 2012 comenzó a sentir un fuerte dolor en la espalda por lo que el 15 de julio de 2014 le fueron expedidas restricciones laborales; que el 27 de marzo de 2015 la empresa Suppla S.A le informó que a partir del 30 de marzo de 2015 debía prestar sus servicios en el municipio de Gachancipá, lugar donde estuvo dos meses, recibiendo capacitaciones los primeros días y luego sin realizar ninguna prestación de servicio, para posterior firmar un acuerdo el 25 de junio de 2015 en donde se dio por terminada la relación laboral.

3. La demanda se presentó el 25 de junio de 2018 ante el Juzgado Primero Laboral de Zipaquirá (PDF 001, página 2) siendo inadmitida inicialmente mediante auto de 16 de agosto de 2018 (PDF 001, página 85) para posteriormente ser subsanada y admitida mediante providencia del 11 de octubre de 2018 (PDF 001, página 94).
4. Las accionadas Bavaria S.A, Suppla S.A y Sedral S.A fueron notificadas en debida forma, contestando la demanda en término las dos primeras de las empresas mencionada. De igual manera, la demandada BAVARIA S.A llamó en garantía a las sociedades Compañía aseguradora de Fianzas S.A y Mapfre seguros generales de Colombia S.A (PDF 001, página 137), siendo admitidos dichos llamamientos mediante auto de 11 de marzo de 2021 (PDF 003).
5. BAVARIA S.A se opuso a las pretensiones de la demanda, interponiendo las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, prescripción, compensación y cosa juzgada. Para sustentar su defensa manifestó que entre ella y el accionante no existió una relación laboral, que las sociedades Suppla S.A y Sedral S.A.S fueron las verdaderas contratistas y empleadoras del señor Luís Flautero; que el demandante nunca le prestó sus servicios ni recibió órdenes por parte de ella. Señala que mantuvo una relación comercial con Sedral S.A.S y Suppla S.A, en la que las sociedades mencionadas le prestaban los servicios de operación logística con total autonomía e independencia y teniendo sus propios trabajadores, no existiendo relación entre los objetos sociales de las empresas (PDF 001, pág. 139).

6. Suppla S.A, por su parte, se opuso a todas las pretensiones de la demanda y presentó las excepciones de mérito de inexistencia de las obligaciones y derechos reclamados, enriquecimiento sin justa causa, mala fe, prescripción, cosa juzgada, pago, buena fe, compensación y la denominada genérica. Al respecto, señala que entre el 4 de abril de 2011 y el 25 de junio de 2015 existió una relación laboral entre ella y el actor *“el cual terminó por mutuo acuerdo entre las partes a través de la suscripción de un acuerdo transaccional”*, por lo que por ese intervalo de tiempo no se puede afirmar que hubo vínculo entre el señor Flautero y Bavaria; que en ese intervalo de tiempo fue ella la que le pagó la remuneración al accionante y la que ejercía subordinación sobre él; que celebró contrato comercial para el apoyo logístico con Bavaria S.A, razón por la que el trabajador desempeñaba su actividad eventualmente en las instalaciones de Bavaria. Frente a la terminación del contrato alegó que el acuerdo firmado no vulneró derechos ciertos e indiscutibles ni hubo vicio en el consentimiento que generara ineficacia y que al haber terminado el contrato por mutuo acuerdo el actor no estaba cobijado por la estabilidad laboral reforzada por salud, ya que no hubo un despido (PDF 001, pág. 219).
7. La llamada en garantía Mapfre Seguros Generales de Colombia S.A se opuso a todas las pretensiones de la demanda, manifestó que la póliza que generó el presente llamamiento inició la cobertura el 1 de abril de 2013 para amparar el contrato F13-01062 por lo que no es procedente la reclamación en la medida que la aseguradora asume riesgos futuros e inciertos, por lo que la declaratoria de un contrato realidad desde el 22 de marzo de 1993 hasta el 25 de junio de 2015 no se encuentra en dicho amparo; que la declaración de intermediación laboral solicitada en la demanda es ajena al contrato de seguro, *“por cuanto la póliza de cumplimiento a favor de particulares garantizó el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones a cargo del garantizado Suppla S.A originados en virtud de la ejecución del contrato F13-01062, cuyo objeto fue la operación logística de productos y empaques, indicando que la cobertura era también por salarios y prestaciones, en caso de incumplimiento del afianzado”*. No le constan los hechos de la demanda debido a que refieren a circunstancias de carácter laboral surgida entre el actor y terceros que no tienen relación con ella (PDF 008).
8. Finalmente, la llamada en garantía Compañía Aseguradora de Fianzas SA dio contestación a la demanda y al llamamiento en garantía señalando que no le constan ninguno de los hechos del libelo gestor por ser ajenos a ella y se acogió a lo resuelto frente a las pretensiones del mismo. En relación con el llamamiento en garantía indicó que: *“la pretensión del actor es que sea declarado como verdadero empleador Bavaria SA, situación que NO es objeto de cobertura, toda vez que*

las únicas obligaciones objeto de amparo, fueron aquellas en cabeza del garantizado Suppla S.A., contra quien no existe ninguna pretensión, así mismo es importante resaltar que algunos periodos de tiempo no tienen cubrimiento teniendo en cuenta que el demandante solicita la declaratoria de relación laboral desde el 22 de marzo de 1993 al 25 de junio de 2015.”; que expidió la garantía de seguro de cumplimiento en favor de particulares No. 31CU053606 con el objetivo de amparar el pago de los perjuicios derivados del incumplimiento de las obligaciones asumidas en el contrato No. 2011-00208, que en dicha póliza el garantizado es Suppla S.A y el asegurado y beneficiario es BAVARIA S.A, la cual no cubriría las pretensiones del presente litigio (PDF 012).

9. Mediante auto de 14 de abril de 2021 el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá avocó el conocimiento del presente proceso, en virtud de los acuerdos PCSJA20-11686 del 10 de diciembre de 2020 y CSJCUA12-18 del 18 de marzo de 2021 (PDF 014), órgano judicial que el 27 de enero de 2022 dispuso tener por contestada la demanda por las llamadas en garantía y las accionadas Suppla S.A y BAVARIA S.A, por no contestada frente a Sedial S.A.S, y señaló fecha para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS para el 23 de mayo de 2022 (PDF 022), la que se realizó ese día, y se fijó fecha par audiencia de trámite y juzgamiento el 29 de septiembre de 2022 (PDF 031), la cual se celebró el 10 de julio de 2023 debido a aplazamientos por permisos del a quo, en dicha fecha se escucharon los testimonios pertinentes y el interrogatorio de parte del accionante, para posterior fijar como fecha de continuación de la audiencia el 19 de julio de 2023 (PDF 047).

10. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia del 19 de julio de 2023 absolvió a las demandadas de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, declarando probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y prescripción.

11. Contra la anterior decisión, la apoderada de la parte accionante presentó recurso de apelación en el que manifestó “...el demandante fue discriminado por su estado de salud y enviado a una casa en Gachancipá para presionarlo que firmará el contrato de transacción, pues duró prestando los servicios de manera personal a la empresa Bavaria como en calidad de trabajador en misión por más de 15 años a través de los diferentes temporales, pero como se muestra en el debate probatorio, recibió órdenes directas de los supervisores de Bavaria y con herramientas de la empresa demandante, por lo que se configura en este caso que existió un contrato realidad entre el demandante Fernando Flautero y Bavaria. Así mismo Dentro del debate probatorio, se pudo mostrar que existieron los 3 elementos del contrato que fue prestar personalmente los servicios en la sede de Tocancipá de la empresa Bavaria, bajo la subordinación de los supervisores de Bavaria, asimismo, subordinación por lo

tanto se le mostró a este despacho con la declaración que hizo el testigo cuando manifestó no había ningún tipo de diferencias entre los trabajadores de Bavaria y las temporales. Así mismo, demostró que era el modo operando de la empresa Bavaria de terminar un contrato y al día siguiente llamar a otra temporal y el demandante en este caso seguía prestando la misma función y el mismo trabajo. Asimismo, se manifiesta este despacho que, dentro del contrato de transacción firmado al trabajador, fue presionado y ejercido un tipo de inconformidad, por lo tanto, él fue y firmó el contrato, no fue voluntariamente como lo pretenden demostrar la parte las partes demandantes (sic) que él fue y miró la cantidad de \$29.000.000 se ilusionó y firmó, no, Señoría, aquí hubo un dolo y una presión porque el mismo demandante en el interrogatorio demostró que fueron los últimos 3 trabajadores que quedaron en la Casa de Gachancipá y que en el conflicto entre los diferentes trabajadores que lo presionaban, es decir, de 2 sindicatos que había en esa empresa, hubo un conflicto y entre los mismos trabajadores hubo inconvenientes. Por lo tanto, el señor decidió ir a firmar, no fue voluntariamente ni que él llamó al empleador: “Venga, Deme \$29.000.000 y yo firmo el contrato de transacción”, existen unos hechos antes de la firmación (sic) que el juzgado no tuvo en cuenta...”

- 12.** Recibido el expediente digital, fue admitido el recurso de apelación mediante auto del 22 de agosto de 2023, corriendo traslado para los alegatos de conclusión el 29 del mismo mes y año, presentando los mismos las accionadas Bavaria y Suppla S.A

Dentro de sus alegatos, Suppla S.A señaló que la terminación del contrato entre ella y el accionante se dio por mutuo acuerdo mediante el acuerdo transaccional del 25 de junio de 2015 y que dicho negocio jurídico no estuvo expuesto a vicios del consentimiento por lo que no hay razón a declarar la ineficacia del mismo.

A su vez, Bavaria S.A reiteró que nunca tuvo vínculo laboral con el señor Luís Flautero, el cual trabajó fue para Sedial S.A y Suppla S.A, siendo ellas las que le imponían órdenes y lo sometían a su subordinación; que la terminación del contrato de trabajo entre Suppla S.A y el accionante se dio mediante un acuerdo transaccional sin que se hubiese probado que sobre este recayeron vicios en el consentimiento, por lo que no puede ser declarado ineficaz.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 66 A del C.P.T y S.S esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por el recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, esto en atención al principio de consonancia, que impone al superior la obligación de estudiar únicamente tales

temas, sin que pueda extender su análisis a otras cuestiones.

Así las cosas, se tiene que los principales problemas jurídicos por resolver son determinar si entre Bavaria S.A y el señor Luís Flautero existió contrato de trabajo en los extremos temporales señalados en la demanda y si se debe declarar como ineficaz el acuerdo transaccional del 25 de junio de 2015 celebrado entre el accionante y la empresa Suppla S.A que dio por finalizada la relación laboral.

El a quo al proferir su decisión consideró que no se probó la relación laboral entre el señor Luís Flautero y la empresa BAVARIA S.A en el momento del acuerdo transaccional del 25 de julio de 2015, mencionando que: *...tenemos entonces que lo que le correspondía al trabajador en su demanda era acreditar la prestación personal del servicio a favor de Bavaria desde el año 1993 y hasta el 3 de abril del 2011 y digo 3 de abril del 2011 y no 25 de junio del 2015, porque desde ya debe decirse entonces que el trabajador aceptó la existencia de que su verdadero empleador fue la sociedad supla SA entre el 4 de abril del 2011 y el 25 de junio del 2015 y antes de entrar con las demás documentales, pues debe decirse entonces que en gracia a la discusión del análisis de las pruebas obrantes en el expediente, en especial los testigos que fueron traídos al plenario, pues no se observa entonces que el contrato que suscribió supla con Bavaria fuera con el ánimo de defraudar los intereses económicos de los trabajadores o de realizar algún tipo de intermediación laboral prohibida por la legislación o el suministro de personal, tanto es así que uno de los testigos afirmó en este estrado judicial, pues de que los mismos los montacargas no eran propiedad de Bavaria y que era supla la que realizaba el pago de los emolumentos salariales y prestacionales a los trabajadores, así como impartía las órdenes y directrices. Por lo tanto, no se puede observar tampoco, pues aunado a que se firmó el contrato de transacción, del cual el juzgado no tiene ningún reproche, también se observa pues, de que la realidad actual del asunto es que supla SA ejerció como el verdadero empleador, verdadero patrono del demandante, el señor Luis Fernando Flautero. Frente a la terminación del contrato, el Juez de primer grado indicó que esta se dio por mutuo acuerdo en virtud del acuerdo firmado por Luís Flautero y Suppla S.A, acuerdo que no adoleció de vicios del consentimiento. Finalmente, en relación con a la estabilidad laboral reforzada por salud alegada por el demandante indicó que: "No hay certeza del estado de salud del demandante al momento de la terminación por mutuo acuerdo del contrato y que él confesó en este estrado judicial que el acuerdo o las desavenencias se referían a unos temas de un traslado, más no a que él a que estuviera enfermo o que estuviera en estado de incapacidad o discapacidad." Señalando igualmente que al terminar la relación por mutuo acuerdo y no por terminación unilateral no es posible dar aplicación al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

Para resolver el problema jurídico planteado, cabe recordar que 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; pero, el artículo 24 de la misma obra estatuye que

la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el contrato de trabajo, evento en el cual quien alegue la condición de trabajador solamente le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el supuesto empleador, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, para de esta forma poder desvirtuar la anotada presunción.

De modo que en este tipo de procesos resulta de capital importancia acreditar la existencia de esos servicios personales y el beneficiario de los mismos.

En síntesis, se deberá analizar el caso en concreto para determinar si efectivamente existió la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, para resolver si tiene razón el recurrente y se debe declarar una relación laboral entre él y Bavaria S.A desde el 22 de marzo de 1993 al 25 de junio de 2015.

Como pruebas documentales aportadas al plenario, relacionadas con la eventual relación de trabajo del accionante con la empresa Bavaria S.A tenemos las siguientes:

Certificado de existencia y representación de la accionada Suppla S.A en el que se indica que su objeto social es la prestación de servicios de operador logístico en toda la cadena de abastecimiento y suministro de sus clientes, dentro de dicho objeto social puede realizar las siguientes actividades: *"Manejo de la logística en plataformas o centros de distribución de propiedad de la sociedad y en las plataformas o centros de distribución en instalaciones de los clientes"*. En el mismo documento se indica que la sociedad antes del 2011 se denominaba Almagran S.A (PDF 01, páginas 11 a 28).

Certificado de existencia y representación de la accionada Sedral S.A en el que se señala que esta sociedad tiene por objeto *"adquirir, comprar, vender, distribuir, almacenar y atender la logística de toda clase de productos de empresas del orden nacional o extranjero"* (PDF 01, páginas 29 a 34).

Certificado de existencia y representación de la accionada BAVARIA S.A en el que se establece que su objeto social es *"la fabricación de cervezas, la producción y transformación de bebidas alimenticias o fermentadas o destiladas, así como la fabricación, producción y transformación de toda clase de bebidas..."* En dicho documento se señala igualmente que esta sociedad absorbió a la sociedad Cervecería Leona S.A (PDF 01, páginas 35 a 57).

Carta dirigida por Suppla S.A al accionante del 27 de marzo de 2015, en la que le

indica que: *“En atención a la terminación del contrato de operación logística suscrito con el cliente BAVARIA S.A, a partir del día 30 de marzo de 2015 usted deberá prestar sus servicios personales en la calle 3 No. 3 A-73 centro de la ciudad de Gachancipá, en consecuencia deberá presentarse en la fecha y lugar indicados a las 8:00 AM con el señor Víctor Gutiérrez, quien lo instruirá de manera específica en el cumplimiento de sus obligaciones”*. En la misma misiva se le indica que Suppla S.A mantendrá las rutas de transporte habituales (PDF 01, página 60).

Carta dirigida por Suppla S.A al accionante de 15 de mayo de 2015 en la cual le indica al accionante que le otorga licencia remunerada por 7 días hábiles por temas de seguridad en la sede de trabajo en la que estaba asignado (PDF 01, página 59).

Carta dirigida por Suppla S.A al accionante en el que le comunica que a partir del 13 de junio de 2015 y por el lapso de 2 meses, ha decidido dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 140 del C.S.T, motivo por el cual no deberá prestar sus servicios mientras definen la mejor forma de efectuar su ubicación para la prestación de sus servicios (PDF, página 276)

Certificación laboral de la sociedad José Vicente Holguín y cia Ltda en la que señala que Luís Flautero laboró en dicha empresa desempeñándose en el cargo de cadenero desde el 16 de marzo de 1996 al 15 de febrero de 1997 (PDF 01, página 66).

Certificación laboral de Opción Temporal y Cía Ltda en la que señala que Luís Flautero laboró en la empresa Cervecería Leona como trabajador en misión desempeñándose en el cargo de cadenero desde el 02 de octubre de 2000 al 30 de septiembre de 2001 (PDF 01, página 65).

Certificación laboral de Coempleos Ltda en la que señala que Luís Flautero laboró en la empresa Cervecería Leona como trabajador en misión desempeñándose en el cargo de operario de montacargas desde el 22 de octubre de 2001 a marzo de 2002 (PDF 01, página 64).

Certificación laboral de la precooperativa de trabajo asociado Nueva Experiencia en la que señala que Luís Flautero desarrolló sus labores de trabajo en tal entidad con un convenio de trabajo asociado desde el 18 de agosto de 2002 hasta el 20 de diciembre de 2004, desempeñando el cargo de operario de montacargas, en virtud de un contrato que tenía la precooperativa con la empresa Cervecería Leona S.A (PDF 01, página 63).

Certificación laboral de Sedral S.A en la que señala que Luís Flautero laboró para dicha empresa desde el 1 de junio de 2008 hasta el 30 de marzo de 2010,

desempeñando el operativo de autoelevador (PDF 01, página 62).

Certificación laboral de Suppla S.A en la que señala que Luís Flautero laboró para dicha empresa con un contrato a término indefinido desde el 4 de abril de 2011 hasta el 25 de junio de 2015, desempeñando el cargo de auxiliar operativo montacargas (PDF 01, página 282).

Concepto de recomendaciones médicas y restricciones en el puesto de trabajo del trabajador de 15 de julio de 2014, las cuales tienen una duración de 12 meses y están dirigidas a Suppla S.A (PDF 01, páginas 90 y 91).

Certificado médico ocupacional de pre-ingreso del accionante Luís Flautero realizado el 25 de marzo de 2011 en el que se indica que el empleador es Almagran (PDF 01, página 263).

Contrato de trabajo a término indefinido entre Luís Flautero y Almagran S.A en el cual señalan que el trabajador desempeñará el cargo de auxiliar operativo montacargas en la ciudad de Tocancipá, dicho contrato es celebrado el 4 de abril de 2011 (PDF 01, páginas 266 a 268).

Otrosí contractual firmado por Luís Flautero y Almagran S.A en el que establecen el pago de un subsidio de alimentación equivalente al 85% del valor total del consumo mensual de alimentos por parte del trabajador en el casino de las instalaciones de la empresa Bavaria en el municipio de Tocancipá, subsidio que sería reconocido mientras que el trabajador laborase en las instalaciones de la empresa Bavaria en el municipio de Tocancipá, por lo que en caso en que sea asignado a un lugar diferente a la planta mencionada cesará de forma inmediata tal reconocimiento (PDF 01, páginas 272 y 273).

Otrosí contractual firmado por Luís Flautero y Almagran S.A en el que establecen que el trabajador podrá prestar sus servicios a cualquier persona natural o jurídica por autorización de su empleador, sin que esto implique coexistencia de contratos o de prestación de servicios, teniendo claro que su empleador es Almagran S.A, además que el trabajador adopta el código de ética y se obliga a cumplirlo (PDF 01, páginas 274).

El documento firmado por el trabajador en el que manifiesta que conoce el código de conducta de Almagran S.A y se compromete a cumplirlo estrictamente (PDF 01, página 271).

Acuerdo transaccional suscrito entre Suppla S.A, en calidad de empleador, y Luís Flautero en su calidad de trabajador, en la que acuerdan terminar de manera

unilateral su contrato de trabajo, el cual los ató desde el 4 de abril de 2011, el 25 de junio de 2015, en la cual acuerdan que voluntariamente el empleador le pagará la suma de \$29.000.000 por concepto de “suma transaccional” (PDF 01, páginas 92 y 93).

Liquidación de acreencias labores del accionante de fecha 6 de julio de 2015 determinada por Suppla S.A, en la cual se señala que el retiro fue con justa causa y se paga un total de \$28.178.242 (PDF 01, página 279) los cuales fueron consignados por parte de Suppla S.A en la cuenta bancaria de Bancolombia del señor Luís Flautero el 14 de julio de 2015 (PDF 01, página 280).

Carta de autorización de Suppla S.A del 7 de julio de 2015 para que el accionante Luís Flautero se realice el examen médico de retiro, señalando que el pago del mismo estará a cargo de tal sociedad (PDF 01, página 281).

Certificado de aportes al sistema de protección social emitido por Compensar en el que señala que Suppla S.A aportó al sistema por el empleado Luís Flautero desde abril de 2011 a agosto de 2015 (PDF 01, página 285)

Certificado de aportes a cesantías del accionante, en el que se indica que Suppla S.A consignaba dichas prestaciones sociales al fondo Protección por los años 2011, 2012, 2013 y 2014 (PDF 01, página 293 a 296)

Acumulados por empleados por parte de Suppla S.A al accionante del 1 de enero de 2013 al 1 de agosto de 2015 en el que se describe cada uno de los ingresos y erogaciones del trabajador, recibiendo el actor salario exclusivamente hasta segunda quincena de junio (PDF 01, página 297 a 311)

Contrato de operación logística entre Bavaria S.A y Almagran S.A No. 2010-00142 en el cual el operador logístico se compromete a prestar el servicio de *operación logística de productos y empaques (tarifa operación logística)*. Adicionalmente, se obliga a prestar el servicio de *trasiego de botellas, reempaque de producto, aseo del centro de distribución, servicio dominical, remonte y desmonte de vehículos botelleros de distribución (tarifas separadas)* la cláusula 4.30 establece que: “El operador logístico destinará personal calificado, adecuado al perfil determinado para cada actividad y suficiente para cumplir cabalmente la operación descrita en el presente documento. Este personal estará bajo la dependencia y dirección del OPERADOR LOGÍSTICO. El OPERADOR LOGÍSTICO deberá tener a disposición de LA EMPRESA, cuando esta lo requiera, una certificación de la idoneidad del personal designado al desarrollo de la actividad. En consecuencia, LA EMPRESA podrá evaluar periódicamente el cumplimiento de ésta obligación e impedir el ingreso a sus instalaciones al personal que no se adecue al perfil requerido. Para la selección de los gerentes de la operación en cada uno de los Centros de Distribución el OPERADOR LOGÍSTICO deberá realizar dicho proceso en conjunto con LA EMPRESA”, la cláusula 4.33

establece que: *"El OPERADOR LOGÍSTICO dotará su personal con los elementos de protección de seguridad industrial y salud ocupacional adecuados al proceso industrial de LA EMPRESA y a las actividades que deberán desempeñar, teniendo en cuenta en todo caso, las normas vigentes de seguridad industrial y salud ocupacional"* dicho contrato tendría una duración del 1 de abril de 2010 al 3 de abril de 2011 (PDF 01, páginas 312 y ss).

Contrato de operación logística celebrado entre Bavaria S.A y Almagan S.A No. 2011-00208, el cual tiene cláusulas idénticas al No. 2010-00142 pero tiene como extremos temporales el 4 de abril de 2011 y el 31 de marzo de 2013 (PDF 02, páginas 9 a 39)

Contrato de comodato precario No. F12-00104 celebrado entre Bavaria y Almagran S.A. en el cual el comodatario la primera de las sociedades entrega a título de comodato precario a la segunda las bodegas y demás bienes descritos en el anexo *"Acta de realización de inventarios y entrega de bienes"* (PDDF 02, páginas 40 a 46)

Contrato de prestación de servicios de operación logística No. F13-01062 celebrado entre Bavaria S.A y Suppla S.A, el cual tiene el mismo objeto de los dos anteriormente descritos, en el cual además de las cláusulas anteriores se señala que el operador logístico (Suppla S.A) brindará las capacitaciones que fuesen necesarias a sus trabajadores para el cabal cumplimiento del contrato, teniendo una duración temporal del 1 de abril de 2013 al 29 de marzo de 2015 (PDF 02, páginas 84 a 125)

Contrato de arrendamiento de montacargas y servicio completo de mantenimiento 2011-00266 celebrado entre Almagran S.A y Sedral S.A y otras sociedades en calidad de arrendatarios y Distribuidora Toyota S.A.S como arrendador, en el arrendador se obliga a entregar al arrendatario a título de arrendamiento montacargas descritos en el negocio jurídico, para ser usados en lugares determinados, entre ellos Tocancipá. En dicho contrato se señala como fiador a Bavaria S.A (PDF 02, páginas 48 a 63)

Acta de finalización y liquidación del contrato de operación logística F13-01062 celebrado entre Bavaria S.A y Suppla S.A del 29 de marzo de 2015 (PDF 02, páginas 128 a 130)

De igual forma, se recibieron el interrogatorio de parte del accionante y los testimonios de Óscar Rodríguez, Gustavo Olaya y Lizeth Paola Ladino-

Dentro de su interrogatorio de parte el accionante **Luís Flautero** señaló que prestó sus servicios a la sociedad Suppla S.A hasta el 2015 sin recordar desde

que fecha, pero a favor de Bavaria y en sus instalaciones; que estuvo recibiendo órdenes de supervisores de Bavaria S.A, empresa que era la que imponía los turnos, aun cuando Suppla S.A le pagaba la nómina; que los montacargas que usaba para su labor eran propiedad de las empresas logísticas, y para solicitar permisos o presentar incapacidades debía hablar con Suppla S.A, sociedad que también era la que le entregaba las dotaciones.

El testigo **Oscar Rodríguez**, por su parte, señaló que actualmente trabaja como técnico instrumentalista en el área de envasado en la planta de Tocancipá de Bavaria y ha estado allí desde hace 23 años, declaró que fue compañero del accionante y que lo conoció más o menos desde el 2002 al 2003 cuando el demandante era montacargas en la citada planta, que el demandante recibía órdenes de gente directa de Bavaria y que eran las empresas logísticas las que le pagaban el salario; que los turnos de trabajo salían de instrucciones que le daba Bavaria a Suppla. Manifestó que los trabajadores de Suppla y los contratados directamente por Bavaria estaban en la misma área; que la función del actor era relevante ya que si no se cargaba se paraba la producción y esta: *"era descargar el producto, almacenarlo, modularlo, mirar de dónde sacaban envase para producir y de esa misma manera inclusive subir producto terminado a los camiones para transportar"*; que en caso de ser necesario realizarle un llamado de atención al señor Flautero lo hacía la empresa de logística, indicó que debido a la importancia de los montacargas en la línea de producción nunca estaban sin contrato, así fuera con otra empresa de logística.

El testigo **Gustavo Olaya**, coordinador de RRHH de Suppla S.A, señaló que no conoce al accionante personalmente pero que sabe que este trabajó en Suppla desde el 4 de abril de 2011 al 25 de junio de 2015 con el cargo de auxiliar operativo de montacargas en las instalaciones de Bavaria asignado por Suppla; al ser preguntado por quien le imponía ordenes al señor Luís Flautero respondió: *"Digamos que nosotros ante todos los clientes, en todos los centros logísticos tenemos personal como lo pueden ser coordinadores, como lo pueden ser supervisores, en su momento digamos que cambió el rol de los de los puestos de los cargos y en su momento se manejaban directores de operaciones, allí había un director de operación, seguramente que era el que le daba las instrucciones a él y a todos los funcionarios."*; que era la empresa de logística la que le daba las dotaciones al trabajador.

Finalmente, la testigo **Lizeth Paola Ladino**, coordinadora de nómina de Suppla S.A, declaró que no conoce al accionante pero que este trabajó en Suppla como auxiliar operativo de montacargas en la sede de Tocancipá de Bavaria desde el 4 de abril de 2011 al 25 de junio de 2015; que no sabía quién le dio órdenes al señor Flautero.

Cada una de las pruebas anteriores llegan a la única conclusión que la relación

laboral del señor Luís Flautero era con la sociedad Bavaria S.A la cual, no solo se benefició de la prestación del servicio, sino que debe considerarse como verdadero empleador usando un contrato de operación logística para camuflar ese vínculo laboral que, es dable colegir, sostuvo con el accionante. Suppla S.A en realidad fue entonces un simple intermediario, nunca fue verdadero empleador y coadyuvó con Bavaria S.A., en el ocultamiento de la tan citada relación, aun cuando están los tres elementos del contrato laboral acreditados en el presente caso.

Lo primero que se aclarar que si bien las certificaciones no enuncian a Bavaria S.A como empleadora sino a Cervecería Leona S.A, en el certificado de existencia y representación de la accionada se indica que está absorbió mediante fusión a la sociedad Cervecería Leona S.A el 30 de agosto de 2007, por lo que Bavaria asumió todas las obligaciones laborales que estaban en cabeza de Cervecería Leona S.A, entre ellas las relacionadas con el señor Luís Flauteros.

Al respecto, podemos ver como la legislación mercantil establece en el artículo 172 del Código de Comercio que: *“La absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión”*.

De igual manera, en la legislación laboral el artículo 69 del C.S.T establece la responsabilidad derivada de los patronos en la sustitución patronal al indicar que: *“El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisfaciere, puede repetir contra el antiguo.”*.

Es claro entonces que al absorber por fusión la empresa Bavaria S.A a Cervecería Leona S.A tomo para si también las obligaciones laborales que está ostentaba y los contratos laborales que se encontraban vigentes, toda vez que la sustitución patronal no genera que se modifique, extinga o suspenda los contratos de trabajo vigentes.

En virtud de ello, los contratos celebrados por Cervecería Leona S.A, laborales y comerciales, tendrán plena validez y generan obligaciones a la sociedad Bavaria S.A, lo cual incide en gran medida en el litigio que ostenta con Luís Flautero.

La prestación del servicio de Luís Flautero en favor de Bavaria y CIA se encuentra acreditada en el plenario con la declaración de Oscar Rodríguez, el cual afirmó que el trabajador prestó sus servicios en las instalaciones de Bavaria, declaración que también reafirman Gustavo Olaya y Lizeth Paola Ladino, quienes también reiteraron que la prestación del servicio se realizó en el centro productivo de la sociedad accionada.

Estando acreditada la prestación personal del servicio se activa entonces la presunción contemplada en el artículo 24 del C.S.T, presumiendo que dicha relación *está regida por un contrato de trabajo*.

Bavaria alega que realmente no hubo contrato de trabajo, ya que el señor Luís Flautero en realidad era empleado de Suppla S.A y que prestaba servicios en sus instalaciones debido al contrato de operación logística que celebró con tal sociedad, por lo que nunca ejerció subordinación frente al accionante.

Al respecto, esta Sala de decisión ya tuvo oportunidad de fijar su criterio en torno a relaciones como las que aquí se ventilan; es así como en sentencia proferida el 19 de febrero de 2014 dentro del proceso ordinario laboral, radicado No. 25899-31-05-001-2012-00236-02 de Gabriel Moreno Álvarez contra las aquí también demandadas, con ponencia del Magistrado Javier Antonio Fernández Sierra, *señaló: “El artículo 333 de la CP consagra la libertad económica, y en desarrollo de dicho principio, las empresas como la aquí demandada ejecutan actividades económicas bajo la contratación con terceros, como solución a aspectos de competitividad, ahorro de costos, eficiencia y rentabilidad, denominándose comúnmente como outsourcing, y que consiste en la transferencia de actividades internas de una empresa a otra externa especialista en el asunto que se delega; dicha figura tiene como características esenciales para el contratista o tercero, entre otras: (i) que sea especializado, (ii) que actúe bajo su cuenta y asumiendo todos los riesgos, (iii) que realice parte del proceso de producción de la empresa cliente, (iv) que tenga libertad y autonomía técnica y directiva, (v) que ejecute las actividades con herramientas, tecnología, procesos y personal propio, o en su defecto, si lo hace con recursos de terceros, o incluso con los del contratante, que le hayan sido transferidos bajo el amparo de una verdadera figura legal, no simulada, (vi) que no exista subordinación entre los trabajadores del tercero y la empresa cliente y para la empresa contratante o cliente: (i) no puede inmiscuirse en decisiones funcionales o estructurales de la firma contratista, pues ante la obligación de resultado existente entre ellos, esta última tendrá que realizar todos los procedimientos que su experiencia le indique y abocar las determinaciones que sean necesarias para cumplir autónomamente con su responsabilidad contractual, y (ii) no puede intervenir en el manejo del recurso humano del contratista, es decir que no puede decidir a quien se contrata, que salario se le cancela, cuanto durara el contrato de trabajo, ni mucho menos cuando terminarlo. Si bien legalmente es factible que se contrate con terceros la realización de algunas actividades atinentes al proceso de producción de una compañía, también se debe observar el cumplimiento de las especificaciones o particularidades que conlleva dicha práctica; pues de no ser así, respecto a la relación de aquellas personas que contrata el tercero se puede colegir que se está frente a una intermediación laboral, en detrimento de los intereses y derechos de los trabajadores, circunstancias que convierten el tercero en un simple intermediario, de conformidad con lo señalado en el artículo 35 del CST, y por tanto en verdadero empleador la empresa contratante o cliente. Ello se da, cuando se demuestra que el cliente es el dueño de los medios de producción (maquinaria e instalaciones), en los que deben operar los trabajadores del tercero especializado, que aquel está ejerciendo mando y dando órdenes sobre los trabajadores de la empresa que realiza la tercerización; que el tercero especializado no tiene independencia económica, pues depende del cliente; y éste –el cliente- determina a que trabajador en*

particular se contrata o se desvincula, siendo “presuntamente” empleados del tercero especializado...”.

Quiere la Sala destacar que la doctrina ha señalado como uno de los elementos centrales de esta figura que el tercero especializado debe realizar su labor en sus propias dependencias y bajo su propia autonomía y riesgo, lo cual naturalmente debe analizarse teniendo en cuenta las particularidades y naturaleza del servicio contratado, y en caso de que se desempeñen en el local de la contratante, debe ser nítida y contundente la separación entre las operaciones de una y de otra, que excluya interferencias o permita secuencialidad entre la actividad entre una y otra.

En el presente caso se evidencia entonces que no se cumple con varios de los elementos antes citados, ya que la empresa Suppla S.A en realidad empleaba las instalaciones de Bavaria para ejecutar ese contrato de operación logística y se amparó en un contrato de comodato que se anexa al plenario, pero sin el "*Acta de realización de inventarios y entrega de bienes*", por lo que al ser un documento esencial, según lo descrito en tal contrato, la Sala tiene que darle la dimensión que corresponde a dicho negocio jurídico.

Dentro de los requisitos antes mencionados se destaca que no debe haber subordinación entre los trabajadores del tercero y el beneficiario de la labor, pero lo cierto es que en el presente caso el testigo Oscar Rodríguez ratifica que tal requisito no se cumple, ya que el señor Luís Flautero recibía órdenes e instrucciones por parte del personal de Bavaria, lo cual no debería poder permitirse en atención a que ello es una manifestación de subordinación.

Tampoco queda acreditado que el tercero especializado tuviera plena independencia en la selección del personal que contrataba ya que de las cláusulas de los contratos se estableció que Bavaria podrá impedir el ingreso a sus instalaciones de personal que no se adecúe al perfil requerido, lo cual implica una injerencia en el manejo de personal, que sumado a lo ya dicho sobre propiedad de los locales, la subordinación y a lo que se dirá más adelante, persuade a la Sala de que el operador logístico actuó como un simple intermediario.

Así mismo no es patente que las labores del operador logístico estuvieran deslindadas debidamente de las de Bavaria, pues dice el testigo que compartían el mismo espacio y la labor del operario montacargas se entremezclaba con las labores de producción tanto para la entrada de productos como para su salida.

De manera que no se cumplen los requisitos para que se tenga como verdadero el contrato de operación logística, ni el mismo lleva a concluir que el genuino empleador era el operador logístico respectivo, pues es claro para la Sala que este actuó como un simple intermediario, sin que se deje de lado que las labores desempeñadas por el actor estaban estrechamente ligadas con el cumplimiento del objeto social de Bavaria y con su actividad económica principal, como quiera que esta consiste en la fabricación de cervezas y otras clases de bebidas, así como la adquisición, enajenación, comercialización, distribución, exportación almacenamiento de sus productos, y las labores reales del operador logístico tenían que ver estrechamente con la comercialización y distribución. Tan vital es la actuación de Luís Flautero para el ejercicio del objeto social de la accionada Bavaria S.A, que el testigo Oscar Rodríguez es enfático en señalar que la función de montacarga es necesaria para que la línea de producción se mantenga, motivo por el cual nunca duraban días sin trabajar, siendo contratados inmediatamente por Bavaria a través de las empresas logísticas.

Por las anteriores consideraciones, se entenderá que la presunción previamente establecida y que es recogida en el artículo 24 del C.S.T no fue desvirtuada por parte de Bavaria, motivo por el cual no hay duda que entre Luís Flautero y la mencionada sociedad existió una relación laboral, siendo Suppla S.A simplemente un intermediario.

Al respecto, no puede pasarse por alto que precisamente el numeral 2 del artículo 35 del C.S.T estatuye: *“Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono para beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo”*.

Observase que se dan los elementos de la referida figura como quiera que en la ejecución de los trabajos se utilizaban locales, equipos y herramientas de Bavaria, y las actividades tenían que ver con el giro de los negocios de dicha empresa.

En síntesis, la relación laboral en la cual Suppla S.A quiso entenderse como empleador de Luís Flautero, entre el 4 de abril de 2011 y el 25 de junio de 2015, realmente se presentó fue entre Bavaria S.A y el accionante. Ahora, aun cuando el contrato de operador logístico celebrado entre Suppla S.A y Bavaria S.A finalizó el 29 de marzo de 2015, esto no es óbice para entender que la relación entre Bavaria S.A y el actor finalizara posteriormente, toda vez que si se entiende que Suppla S.A actuó como intermediario de la relación laboral, dicha intermediación también se ejecutó en el momento que realizó el contrato

transaccional el 25 de junio de 2015, es decir, Suppla mantuvo su intermediación hasta realizar las acciones tendientes a terminar el contrato.

Desconocer lo anterior sería como indicar que posterior al 29 de marzo de 2015 Suppla S.A fungió como empleadora del señor Flautero, pero lo cierto es que dicha sociedad nunca tuvo el "*animus*" de empleadora, siempre fue el vehículo para ocultar una verdadera relación laboral entre Bavaria S.A y el accionante, es por ello que posterior a la finalización del contrato de operador logístico el accionante no volvió a prestar sus servicios, debido a que en la realidad de las cosas él solo desarrollaba sus actividades para Bavaria y nunca para el operador logístico. El acto de celebrar el contrato de transacción, así como el de celebrar el contrato de trabajo fueron simulaciones de Suppla S.A, en las cuales suplantó temporalmente al real empleador, Bavaria S.A.

Además de lo anterior, de las actas de liquidación del contrato F13-01062 se puede observar que aun cuando el contrato de operación logística finalizó el 29 de marzo de 2015, las dos empresas contratantes mantuvieron obligaciones que extendían después de tal fecha, tales como las conciliaciones de cuentas y los pagos de Suppla S.A de activos que estuviera deteriorados o hubiera verificación física de los mismos, acciones que no tienen fecha de ejecución ni finalización. Debido a esto, es claro que Suppla S.A posterior a la liquidación de contrato siguió realizando acciones derivadas de este, entre ellas se podría incluir la intermediación en el contrato de Luís Flautero.

Si bien entre las certificaciones laborales del actor que fueron allegadas al plenario existe solución de continuidad, también lo es que el testigo Oscar Rodríguez señaló que vio trabajar en la empresa Bavaria al accionante desde el 2002 o 2003 y que este debido a su labor siempre trabajaba y no había espacios de tiempo en que dejaba de hacerlo, por lo que le consta que el accionante nunca dejó de prestar sus servicios para la accionada Bavaria y que inclusive desde esos años jugaban juntos los campeonatos de fútbol que se hacían en la empresa. El mencionado testigo al ser preguntado si la relación laboral que sostuvo el trabajador fue continua respondió: *"Si se refiere a realizar las mismas funciones con diferente empresa, sí, yo sé que él entra aquí directamente como montacarguista, ya sea con Leona, después Sedial, después Serdan, después Adcl y todas las otras empresas que lo han contratado siempre lo contratan es como montacarguista haciendo exactamente lo mismo."* Por lo que en virtud de tal declaración se entiende que por lo menos desde el 31 de diciembre de 2003 hacía adelante se presenta continuidad en la relación laboral.

Sin embargo, el 31 de diciembre de 2003 el señor Luís ostentaba vínculo jurídico formal con la precooperativa de trabajo asociado Nueva Experiencia, por lo que la continuidad debe extenderse hasta el inicio de dicho negocio jurídico, es decir

el 18 de agosto de 2002, en atención a que en la certificación pertinente no se precisa que hubiese interrupción alguna temporal e inclusive se indica que el señor Luís Flautero desempeñaba el cargo de montacargas con la empresa Cervecería Leona S.A, reafirmando lo señalado por el testigo.

Por lo anterior, aunque las certificaciones tienen interrupciones se debe entender desde el 18 de agosto de 2002 hasta el 25 de junio de 2015 hubo continuidad en la prestación del servicio del actor en favor de Bavaria.

Es necesario destacar que aun cuando el intervalo de tiempo de la relación laboral comprendido entre el 18 de agosto de 2002 al 20 de diciembre de 2004 entre la accionada Bavaria S.A y Luís Flautero, estuvo camuflada por un convenio de trabajo asociado entre el accionante y la precooperativa de trabajo asociado Nueva Experiencia, lo cierto es que está claro que en este caso no se respetaron los objetivos y parámetros del cooperativismo, por lo que dicho convenio de trabajo asociado ocultaba una real relación laboral entre Bavaria S.A y Luís Flautero.

Frente a esto, la Corte Constitucional ha señalado en la sentencia T-287 de 2011 que: *"La vinculación a una cooperativa no excluye necesariamente el surgimiento de una relación laboral, ya que en casos como los citados, donde los empleados o empleadas estaban asociados a una cooperativa que disponía la prestación de sus servicios en otra empresa, de la cual reciben instrucciones y frente a la cual cumplen horarios, es predicable la existencia de un vínculo de subordinación que da lugar a la aplicación de la legislación laboral, ya que la relación del cooperado permite evidenciar la existencia de un contrato realidad, cuando se reúnen los elementos esenciales del contrato de trabajo"*.

El artículo 70 de la Ley 79 de 1988 entiende las cooperativas de trabajo asociado como: *"aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios."* Son instituciones en las cuales los asociados trabajan en conjunto para la obtención de los ingresos necesarios de grupo de trabajadores. En principio la regulación de sus miembros escapa a la legislación laboral ya que no se puede hablar de que existan empleadores y trabajadores en sus casos, al respecto la Corte Constitucional ha señalado en la sentencia T-417 de 2010 que: *"Siendo así, no es posible hablar de empleadores por una parte, y de trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Esta la razón para que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les apliquen las normas del Código Sustantivo del Trabajo"*. Sin embargo, lo anterior tiene dos excepciones, la primera es cuando la C.T.A contrata trabajadores ocasionales o permanentes no asociados y la segunda, aplicable al caso en concreto, cuando el cooperado no aporta su trabajo a la cooperativa sino a un tercero, del cual recibe ordenes y está bajo subordinación, caso en el cual estamos ante una intermediación laboral

que no es permitida.

Tal intermediación se evidencia entonces según la jurisprudencia cuando: **i) la voluntariedad con la que las partes acuden a la forma contractual escogida.** Dicho en otros términos, por ejemplo, si un asociado debe afiliarse a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo, es claro que dicha decisión no es libre y, por ese hecho, ese acto constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada. **ii) la finalidad con la que se acude a la forma contractual,** pues si se celebran contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes de la entidad, o si se acuerda la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una remuneración económica con una cooperativa de trabajo, de tal forma que puedan retirarse trabajadores de sus nóminas, o recortarse plantas de personal, o se celebran contratos con empresas de servicios temporales para el desempeño de funciones propias del giro ordinario de los negocios empresariales, es evidente que se ha utilizado una forma contractual legal para desnaturalizar la relación laboral. **iii) la prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe.** En efecto, quien contrata un servicio personal de trabajo debe ser plenamente consciente de la naturaleza del vínculo acordado, pues si celebra un contrato de prestación de servicios profesionales no puede exigir subordinación del trabajador, o si celebra un contrato de prestación de servicios con una cooperativa de trabajo no puede ser ajeno a la relación laboral que se genera entre el trabajador y la cooperativa. Corte Constitucional C-614 de 2002.

Aterrizando al caso en concreto, se debe recordar que el accionante prestaba sus servicios en las instalaciones de Bavaria S.A y recibía instrucciones de representantes de tal sociedad, tal como lo indicó el testigo Oscar Rodríguez, por lo que era la empresa mencionada la que realmente ejercía la subordinación frente al trabajador, máxime cuando su función era vital en la línea de producción, es decir, era totalmente conexas con el objeto social de Bavaria S.A. y había engranamiento entre sus labores y las de personal de planta de Bavaria.

También está acreditado que la prestación del servicio del accionante tenía vocación de permanencia en Bavaria S.A, ya que se extendió inclusive hasta el 2015, desempeñando este siempre el cargo de montacarguista, siendo en todo ese tiempo el señor Flautero una persona subordinada a Bavaria y no a la precooperativa Nueva Experiencia, tal como se señala en la declaración del testigo.

El trabajador desempeñaba sus funciones en las instalaciones de Bavaria S.A y compartía las mismas con los trabajadores directos de ella, inclusive realizaba actividades de recreación como torneos de fútbol, como fue mencionado por el testigo Rodríguez. Por lo anterior, es claro que la precooperativa Nueva Experiencia nunca fue una verdadera empleadora y solo fue el puente para ocultar una relación laboral en la que Bavaria tenía pleno control de la actuación

de Luís Flautero y de su prestación del servicio.

Ahora, según la certificación de Coempleos Ltda, el accionante también laboró para la empresa Cervecería Leona como trabajador en misión desde el 22 de octubre de 2001 a marzo de 2002 como montacargas. Si bien, no se puede entender que tal relación laboral tiene continuidad con la anteriormente citada, toda vez que hay un intervalo de más de 5 meses entre esta y la iniciada el 18 de agosto de 2002, se debe declarar que hubo una relación de trabajo independiente entre Bavaria S.A y Luís Flautero desde el 22 de octubre de 2001 a por lo menos 1 de marzo de 2002.

No puede la Sala entender que Coempleos Ltda fue verdadero empleador del señor Luís Flautero, ya que no se cumple con lo establecido en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, normatividad que limitó los casos en los que los usuarios podían contratar con las empresas de servicios temporales, limitándolos a 3:

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.*

Sin embargo, en el presente caso se observa que la labor en Bavaria S.A no estuvo limitada a una actividad transitoria o a un intervalo de tiempo de picos altos de producción, ya que inclusive trabajó como montacarguista para la empresa accionada hasta el 25 de junio de 2015, siendo una actividad vital para el correcto funcionamiento del objeto social de la empresa, tal como lo señaló el testigo Oscar Rodríguez.

La función prestada por el accionante fue misional y tenía una vocación de ser temporal, toda vez que tenía una estrecha relación con el objeto social de la accionada Bavaria S.A y era una actividad conexa. Además, la sociedad accionada dentro de las pruebas que allega al plenario no acredita que para la fecha de la prestación del servicio de Luís Flautero hubiese incrementos que ameritasen la necesidad de contratar a una EST y recibir un trabajador en misión.

Lo que se evidencia es que desde el 22 de octubre del 2001 la empresa Bavaria S.A ha utilizado un sistema de empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y operadores logísticos para camuflar así verdaderas relaciones

laborales con el señor Flautero.

A diferencia de ello, no se puede predicar que la prestación del servicio certificada por Opción Temporal y Cía Ltda del señor Luís Flautero en beneficio de Cervecería Leona S.A desde el 2 de octubre del 2000 al 30 de septiembre de 2001, desempeñando el cargo de cadenero, debe ser trasladada hacia Bavaria S.A. Ello debido a que el puesto que se certifica es el cadenero, el cual no hay claridad en el plenario que funciones ejerce toda vez que tiene una denominación diferente a la de montacargas. Al no tener claridad sobre las funciones de los canederos no se puede establecer si sus funciones son misionales o no frente a Bavaria S.A ni mucho menos sus implicaciones en la línea de producción de la sociedad accionada, además que no es posible entender que fueron funciones que se prorrogaron en el tiempo, toda vez que desde el 22 de octubre de 2001 se dedicaba a trabajar como montacarga y no como cadenero.

De la misma manera, la certificación emitida por José Vicente Holguín, en la cual se indica que el trabajador estuvo laborando en dicha empresa desde el 16 de marzo de 1996 al 15 de febrero de 1997, no especifica que la prestación del servicio era en Cervecería Leona, motivo por el cual no se puede señalar que en tal intervalo se hubiese presentado una relación laboral entre las partes del presente proceso.

Conforme a lo antes expuesto se declarará que entre Bavaria S.A y el accionante Luís Flautero existieron dos relaciones laborales, la primera del 22 de octubre de 2001 al 1 de marzo de 2002 y la segunda del 18 de agosto de 2002 hasta el 25 de junio de 2015. Reiterando que no es posible que se conciba como una sola relación laboral ya que no fue probado por parte del accionante que no existiera solución de continuidad entre las mismas, ya que no hay testigos o certificaciones que señalen que este laboró desde el 2 de marzo de 2002 al 17 de agosto de 2002.

Frente al salario, se tendrá como valor final el de \$1.157.579, el cual es el que se indica en la certificación laboral final emitida por Suppla S.A, que como ya se mencionó previamente, actuó siempre como intermediaria de Bavaria S.A.

Ahora, es necesario estudiar la excepción de prescripción invocada por la sociedad accionada Bavaria S.A, para así determinar si el paso del tiempo afectó la oportunidad que tenía el trabajador para solicitar la ineficacia del contrato, el reintegro y las consecuentes acreencias laborales derivadas de este.

Al respecto, el artículo 488 del C.S.T establece: *"Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva*

obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto”

El precitado artículo 151 del C.P.T y S.S consagra: *Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.*

En virtud de lo anterior, si una de las partes pretende que le sean reconocidos derechos y acreencias derivados de un contrato de trabajo es necesario que interponga acción judicial antes de que hubiesen transcurridos 3 años de la terminación del mencionado contrato de trabajo, toda vez que si no lo hiciere el fenómeno de la prescripción extintiva se aplicará a dichas acreencias y, en caso de que sea presentada la excepción por parte del demandado, no podrán ser reconocidas por el Juez.

En el presente caso la relación laboral finalizó el 25 de junio de 2015, tal como lo señala el accionante en su demanda y se indica en el acuerdo transaccional celebrado entre Suppla S.A y el demandante, por lo que aun cuando siguiendo la línea anterior se podría entender que el término para interponer la demanda era antes de los 3 años, es decir, antes del 25 de junio de 2018, lo cierto es que tal fecha fue un domingo, día inhábil para realizar actuaciones frente a la Rama Judicial. Es por lo anterior que se debe dar aplicación a lo establecido en el artículo 118 del C.G.P que establece: *“cuando el término sea de meses o de años su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del correspondiente mes o año. Si este no tiene ese día, el término vencerá el último día del respectivo mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente”*

Es decir que el actor contaba hasta el 25 de junio de 2018, primer día hábil siguiente, para interponer la demanda laboral y así interrumpir la prescripción extintiva. Actuación que realizó, tal como consta en el recibido del Juzgado Laboral de Zipaquirá, en el que se indica que fue en esa fecha en que fue radicada la demanda. (PDF 01, página 2)

Por tal razón, se declara no probada la excepción de prescripción extintiva alegada por parte demandada, ya que la demanda fue radica en los plazos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Pasa la Sala entonces a estudiar lo relacionado con el contrato de transacción que dio por finalizada la relación laboral, el cual como se mencionó anteriormente firmó Suppla S.A en representación fáctica de Bavaria S.A con el accionante, alegando este que debe ser ineficaz ya que se firmó bajo un consentimiento

viciado.

En su interrogatorio de parte el accionante señaló al respecto que le hicieron firmar dicho acuerdo de transacción ya que fue presionado debido a que había conflictos entre los miembros de los dos sindicatos y Bavaria por lo que fue trasladado a una casa en Gachancipá, que no leyó el documento que solamente le dijeron que firmara y lo hizo; sin embargo, luego de ser preguntado sobre si su firma fue voluntaria respondió: *"Pues sí, fue voluntaria, pues el abogado prácticamente me iba a mandar para la otra bodega, me mandaban para fusa y entonces yo le dije que no iba, él dijo que tenía que ir obligatoriamente, entonces sí fue voluntario"*

El testigo Oscar Rodríguez indicó que el actor estaba vinculado al sindicato y que fue trasladado a una casa en Gachancipá para presionarlo y terminarle el contrato.

En virtud del artículo 167 del C.G.P es el accionante el que debe demostrar la ocurrencia de esos vicios en el consentimiento que alega frente al acuerdo de transacción, el cual en principio fue firmado por él mismo el 25 de junio de 2015, para así lograr que sea declarado como ineficaz.

Si bien dentro de las pruebas documentales reposa certificación de Suppla S.A, en la que señala que trasladará al accionante al accionante a la ciudad de Gachancipá desde el 27 de marzo de 2015, lo cierto es que tal acción no es suficiente para entender que hubo una fuerza que forzara a este a firmar el contrato de transacción.

Además, que en su propia declaración de parte el accionante se contradice sobre cuál era la supuesta presión que recibió, si esta nació cuando le indicaron que iba a prestar sus servicios en la ciudad de Fusagasugá o si fue por el traslado o, inclusive, si el motivo fue el supuesto conflicto entre los sindicatos en Bavaria SA.

Según el Código Civil en su artículo 1508, los vicios del consentimiento en el ordenamiento colombiano pueden ser error, fuerza y dolo. Descartados el error y el dolo, por su naturaleza, como vicios que se pudieran presentar en el contrato de transacción de las partes solo restaría analizar la fuerza.

El artículo 1513 del mencionado cuerpo normativo establece: *La fuerza no vicia el consentimiento sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave.*

El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento.

En el presente caso la supuesta fuerza o presión a la que estuvo expuesto el señor Flautero solo se enuncia en su dicho y en el testimonio de Oscar Rodríguez, los cuales solamente coinciden que esta se generó al trasladar al actor a una casa en Gachancipá, pero este hecho no es suficiente para producir por sí solo la impresión que alude el artículo 1513 del C.C para viciar el consentimiento, debe ser una fuerza que infunda un verdadero temor, pero aquí no se podría determinar a qué terror se refiere el demandante.

Por lo anterior, la Sala no accederá a la solicitud de declarar ineficaz el contrato de transacción celebrado entre las partes el 25 de junio de 2015, toda vez que no está demostrado que hubiese un vicio en el consentimiento del señor Flautero.

Finalmente, en relación con la estabilidad laboral reforzada por salud que alude el accionante le fue vulnerada la Sala no puede acceder a ella en atención a que la terminación del vínculo laboral se dio por mutuo acuerdo y no fue una decisión unilateral del empleador.

Al respecto, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece que: *En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

El mencionado artículo limita entonces la protección solo a los casos en que la terminación del contrato se haga por decisión unilateral del empleador, más no por en los casos de terminación por mutuo acuerdo como en el presente caso, al respecto la Corte Suprema en su Sala Laboral ha señalado en la sentencia SL3144 de 2021 lo siguiente: *"este no desconoció derechos mínimos que afectaren su validez porque el trabajador puede válidamente consentir una terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo así goce de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, pues esta no concede un derecho absoluto a permanecer en un puesto de trabajo ni implica que una relación laboral no se pueda terminar."*

Así las cosas, no es procedente declarar tanto la ineficacia del contrato de transacción ni la estabilidad laboral deprecadas por la parte actora, lo que conlleva de igual forma a que se absuelvan a las demandadas de las demás pretensiones de la demanda, las cuales al ser accesorias siguen el destino de las principales, que en este caso eran la ineficacia del contrato de transacción y la declaratoria de estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, deberá modificar la decisión de primera instancia, en el sentido de declarar la relación laboral entre Bavaria S.A y Luis Flautero desde el 2 de octubre de 2000 al 25 de junio de 2015, conforme a las anotaciones previamente expuestas, absolviendo a las demandadas de las demás pretensiones.

Sin costas en esta instancia por salir avante parcialmente el recurso. Las de primera instancia estarán a cargo de las accionadas Bavaria S.A y Suppla S.A en partes iguales.

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

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR la sentencia proferida el 19 de julio de 2023 proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de LUIS FERNANDO FLAUTERO contra BAVARIA S.A, SUPPLA S.A y SEDIAL S.A, en el sentido de declarar que entre Bavaria S.A y Luis Flautero existieron 3 relaciones laborales: la primera del 22 de octubre de 2001 al 1 de marzo de 2002 y la segunda del 18 de agosto de 2002 hasta el 25 de junio de 2015. Conforme a las anotaciones previamente expuestas.

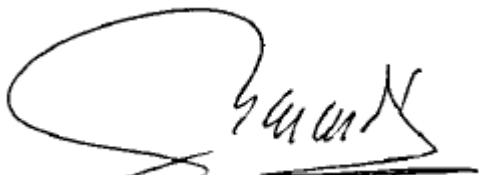
SEGUNDO: Mantener en lo demás la providencia de primera instancia.

TERCERO: Sin costas en esta instancia por salir avante parcialmente el recurso. Las de primera instancia estarán a cargo de las accionadas Bavaria S.A y Suppla S.A en partes iguales.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria