

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario laboral
Radicación No.: 25899-31-05-001-**2021-00174-01**
Demandante: **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO**
Demandado: **BAVARIA & CIA S.C.A.**

En Bogotá D.C. a los **20 DIAS DEL MES DE MARZO DE 2024**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN, EDUIN DE LA ROSA QUESSEP** y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido en la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, contra la sentencia proferida el 19 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO demandó a **BAVARIA & CIA S.C.A.**, para que previo trámite del proceso ordinario laboral se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 22 de diciembre de

1995 y por ende es beneficiario del régimen anterior establecido en la cláusula 4ª de la convención colectiva suscrita entre las organizaciones sindicales y la empresa Bavaria & CIA S.C.A; en consecuencia, solicita se condene a la demandada a reconocer y pagar los beneficios convencionales 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); así como diferencias salariales, reliquidación del auxilio de las cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, desde el 22 de diciembre de 1995, teniendo en cuenta los beneficios consagrados para los trabajadores del régimen anterior, conforme lo indican los artículos 24, 25, 48 de la convención colectiva; sanción por no consignación de las cesantías, sanción por no haber efectuado la consignación de los intereses a las cesantías; reliquidación de los aportes a salud y pensión; lo extra y ultra petita, indexación y, costas del proceso incluidas las agencias en derecho.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el actor ingresó a laborar como *Calderista*, por intermedio de las siguientes empresas: *“...a. Desde el día 22 de diciembre de 1995 y hasta el 31 de agosto de 2002, estuvo vinculado a través de la empresa CERVECERIA LEONA S.A. b. Desde el día 01 de septiembre de 2002 y hasta el 31 de mayo de 2006, estuvo vinculado a través de la empresa PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO. c. Desde el día 01 de junio de 2006 y hasta el 31 de agosto de 2007, estuvo vinculado a través de la empresa CERVECERÍA LEONA SA. d. Desde el día 01 de septiembre de 2007 y hasta la fecha de la presentación de la demanda, se encuentra vinculado a través de la empresa BAVARIA & CIA S.C.A ...;”* que viene prestando servicios de manera continua e ininterrumpida

desempeñando actividades propias del objeto social que desarrolla la entidad demandada y en sus instalaciones.

Menciona que siempre ha estado bajo la permanente subordinación de Bavaria, quien le ha impartido ordenes de las actividades laborales que debe realizar, cumpliendo, además, un horario; refiere que su salario promedio es la suma de \$3.131.937 y el contrato que está vigente es a término indefinido desempeñando el cargo actual de Maquinista de Planta.

Respecto a los beneficios convencionales del régimen anterior, mencionó que se afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, sistema Agroalimentario, Afines y Similares de Colombia SINALTRAINBEC, el 21 de febrero de 2012, por tanto, es beneficiario de la convención colectiva vigente suscrita entre las organizaciones sindicales y la accionada, que *“...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 22 de diciembre de 1995, aspecto que lo hace beneficiario de las cláusulas relacionadas anteriormente aplicables a los trabajadores del régimen anterior... La empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**, el día 04 de enero de 2019, reconoce el tiempo laborado en **“CERVECERÍA LEONA S.A.”** y la antigüedad del señor **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO**, y por ende los beneficios consagrados para los trabajadores antiguos, mediante adición al Contrato de Trabajo. Siempre y cuando la vinculación se haya producido antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004)...”*; que la accionada está desconociendo el derecho a la igualdad del

demandante, como quiera que a “...todos los demás trabajadores que ingresaron a laborar antes del año 2004 tienen derecho a los beneficios convencionales consagrados para el régimen anterior...” (fls. 1 a 26 PDF01 Cdno. Primera instancia).

La demanda fue presentada en el **Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá** el 24 de marzo de 2021 (PDF 02); autoridad judicial que la admitió mediante proveído de 29 de abril de 2021, disponiéndose la notificación a la accionada en los términos allí dispuestos (PDF 04).

La sociedad demandada **BAVARIA & CIA. S.C.A.**, recorrió el traslado de ley y por conducto de apoderada dio contestación a la demanda, oponiéndose a las pretensiones, para lo cual, en el capítulo de Hechos, fundamentos y razones de la defensa, sostuvo:

“...i) 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. ii) El Demandante aceptó de manera libre, consciente y voluntaria el contenido del mencionado contrato de trabajo suscrito con Cervecería Leona. iii) La fecha de inicio de laborales del Demandante para Cervecería Leona fue el 1 de junio de 2006. iv) 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. v) Bavaria no ha declarado que el Demandante sea 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. vi) Bavaria no ha desconocido el derecho a la igualdad pues todas sus actuaciones están guiadas por la buena fe, el total apego a la legislación laboral colombiana, al debido proceso, al derecho de asociación y a la Convención Colectiva de Trabajo y a las condiciones particulares y objetivas de cada relación laboral existente con sus trabajadores. vii) Bavaria ha cumplido a cabalidad con todas sus obligaciones laborales y no adeuda ninguna suma de dinero al Demandante, ni al Sistema Integral de Seguridad Social...”

Reiteró que, “...de acuerdo con el material probatorio aportado a este proceso, es posible evidenciar y concluir que el Demandante no ingresó a trabajar a Bavaria en la fecha que el Demandante erróneamente afirma. Por lo anterior, también está probado que el Demandante no es beneficiario del denominado “régimen anterior” establecido en la cláusula 4 de la Convención colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales SINALTRAINBEC y UTIBAC ya que no estuvo vinculado laboralmente a la Compañía mediante contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004. Por ende, no le aplican ninguno de los beneficios extralegales de dicho régimen, no hay lugar a ninguna reliquidación, ni lugar a un pago adicional por lo mencionado en esta pretensión. Como lo he explicado en el presente escrito, el Demandante solo tuvo un contrato a término indefinido a partir del 1 de junio de 2006, cuando firmó con Cervecería Leona el contrato de trabajo en el que declaró que la vigencia de la relación laboral con la Cervecería comenzó con la suscripción de dicho contrato...”.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la causa y la obligación, pago de las obligaciones, cobro de lo no debido, indebida interpretación y aplicación de las normas convencionales, ausencia de mala fe, prescripción, compensación, buena fe y la “innominada” (fls. 4 a 34 PDF 06).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 19 de octubre de 2022, resolvió:

*“(...) **DECLARAR** que entre el aquí demandante **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO** y **BAVARIA S.A.** existe un contrato de trabajo desde el 22 de diciembre de 1995 vigente a la fecha.*

*Se **CONDENA** a la demandada **BAVARIA S.A.**, reconocer y pagar a favor del aquí demandante, los beneficios consagrados en la cláusula 24 y 25, y se le condena por recargo nocturno y dominical, un valor a reconocer de \$15.771.373.*

*Se **CONDENA** a **BAVARIA S.A.** a reconocer y pagar a favor del aquí demandante **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO** por concepto de reliquidación de las cesantías la suma de \$1.314.281.*

Se **CONDENA** a la **BAVARIA S.A.** a reconocer y pagar a favor del demandante, por concepto de reliquidación de prima de servicios la suma de \$1.314.281.

Se **CONDENA** a la demandada **BAVARIA S.A.** a reconocer y pagar a favor del actor, los beneficios consagrados en la Cláusula 48ª referente a la Prima de diciembre por valor de (50) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$13.985.350.

Se **CONDENA** a la demandada **BAVARIA S.A.** a reconocer y pagar a favor del demandante **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO** los beneficios consagrados en la Cláusula 49ª referente a la Prima de pascua, equivalente a (15) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$4.195.605.

Se **CONDENA** a la demandada **BAVARIA S.A.** reconocer y pagar a favor del demandante **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO**, los beneficios consagrados en la Cláusula 50ª referente a la Prima de junio equivalente a (10) días de salario básico de los años 2019, 2020 y 2021 por un valor de \$2.797.070.

Se **CONDENA** a la demandada **BAVARIA S.A.** reconocer y pagar a favor del actor, 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 y 2021 por un valor de \$4.195.605.

Se **ABSUELVE** a la demandada **BAVARIA S.A.** de las restantes súplicas de esta demanda, pero no sin antes **CONDENARLA** a reconocer y pagar los aportes al sistema general de seguridad social, teniendo en cuenta el verdadero salario devengado por el aquí demandante, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo suplementario y de horas extras causado a partir del 22 de diciembre de 2019.

Se **CONDENA** a la **BAVARIA S.A.** a reconocer y pagar las costas y agencias en derecho. Agencias que se fijan en la suma de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Como se dijo anteriormente, se **ABSUELVE** a la demandada **BAVARIA S.A.** de las restantes súplicas de esta demanda..." (Audio y acta de audiencia, PDFs 24 y 25).

III. RECURSOS DE APELACION:

Inconformes con la decisión, las apoderadas judiciales de las partes, accionada y demandada, respectivamente; interpusieron y sustentaron los recursos de apelación, así:

La parte demandante: señaló su inconformidad de la siguiente manera:

“(...). Muchísimas gracias señora juez, en la oportunidad procesal, me permito interpongo el recurso de apelación frente a la decisión adoptada, teniendo en cuenta que me encuentro de acuerdo con el reconocimiento del contrato realidad y con el reconocimiento de todas las cláusulas establecidas; no obstante, este reconocimiento se realiza o se efectúa solamente hasta el año 2001 (sic), desconociendo los beneficios establecidos hasta la presente anualidad. Tal y como ya lo señaló el Tribunal en una de las sentencias emitidas...”

Juez: La sentencia por si quedo mal, o algo se dijo mal, o ud. escucho mal, la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo es desde el 22 de diciembre de 1995...”

Apoderada Demandante: “...si señora juez, que pena, no el reconocimiento de los beneficios se hizo hasta el año 2021, de las cláusulas, en ese orden de ideas señora juez, solicito al honorable tribunal se haga el estudio a fin de hacer el reconocimiento hasta la vigencia y de ahí al futuro, aspecto que se había tenido en cuenta en otras oportunidades, pero en esta oportunidad no fue tenido en cuenta.

en este orden de ideas señora juez, sería solamente este aspecto, el resto de los aspectos y argumentos que estableció la señora juez, me encuentro de acuerdo, muchísimas gracias.

Solicitándole al Tribunal, simplemente se haga el reconocimiento de los beneficios establecidos en el régimen antiguo a la presente anualidad y a futuro. Muchas gracias...”

A su vez, la apoderada de la **parte demandada**, presentó sus reparos a la decisión de instancia, así:

“(...) De conformidad con lo establecido en el artículo 66 del CPTSS, encontrándome en la oportunidad procesal pertinente, me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia proferida por este Honorable despacho en todo lo desfavorable a mi representada, como quiera que en el presente proceso, se estableció que el 1° de junio del año 2006, el demandante, siendo mayor de edad, y de manera libre, consciente, voluntaria y en pleno uso de sus capacidades, suscribió un contrato de trabajo con Cervecería Leona, tal como lo permite la legislación laboral Colombiana, en donde en la cláusula 23° indicó que fue el 1° de junio de 2006 la fecha de inicio

de su relación laboral, sin que pudieran establecerse unas anteriores, y solo hasta esa fecha el demandante tuvo un contrato a término indefinido y lo cual no fue tenido en cuenta por el a quo.

El demandante solo fue parte de la nómina de trabajadores de Bavaria, en virtud de la absorción mediante fusión de mi representada a Cervecería Leona, como consta en el certificado de existencia y representación legal que reposa en el expediente, a partir del 31 de agosto de 2007; la a quo desconoció que la fusión por absorción consiste en aquel proceso mediante el cual una o varias asociadas se disuelven sin liquidarse para ser absorbidas por otra o crear una nueva, tal como lo prevé el artículo 172 del Código de Comercio; de esta manera la fusión implica la transmisión in universo ius del patrimonio de la sociedad adquirida a favor de la absorbente que conlleva a su extinción, y consecuentemente no es la continuación de Cervecería Leona en cuerpo ajeno y menos que Cervecería Leona S.A. y Bavaria se tomaran como una sola persona jurídica con anterioridad al 31 de agosto de 2007, como erróneamente el a quo lo tomó; con lo cual es pertinente advertir, que en virtud de la sustitución patronal que opero en Cervecería Leona y Bavaria, no es posible afirmar que los trabajadores que venían de Cervecería Leona deban entenderse como trabajadores de Bavaria desde antes de que se diera la fusión o que estos hayan tenido un único empleador, pues se está desconociendo el alcance de la sustitución patronal según el artículo 69 del CST, que tiene que el nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la fusión y pues tiene como objeto que le nuevo empleador respete los derechos y garantías de los que eran acreedores los trabajadores del antiguo empleador; 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.

Así mismo, se tiene que la a quo, en desconocimiento de la legislación laboral, declara sin fundamento alguno y haciendo un interpretación inexacta de la transacción suscrita entre el demandante y Cervecería Leona, el 7 de agosto de 2002, declarándola inválida desde ésta, cuando la validez de la transacción nunca se discutió en el presente proceso y ello no fue alegado por el demandante, quien no acreditó ningún vicio en el consentimiento para restarle la validez a dicho acuerdo, o el demandante en los términos del artículo 1508 se presume la validez de dicho acuerdo; según ese artículo, la validez de la transacción es válida en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles; en palabras de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SC19730-2017, estos actos jurídicos tiene eficacia y trascendencia legal en cuanto existen los elementos intrínsecos que lo condicionan, como son la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa lícita, y en cuanto, cuando es el caso, se hayan llevado como lo determina la ley; por lo cual, la

transacción suscrita entre el demandante y Leona debe considerarse un acto jurídico válido y legítimo, pues las partes actuaron con plena capacidad y voluntad, y versa sobre un objeto y causa lícita, con lo cual se advierte que este hizo tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo, de tal forma que se transó cualquier diferencia proveniente de la prestación de servicios cumplidamente en el contrato de trabajo, su terminación del contrato, las obligaciones que hayan podido quedar insolutas, como aquellas que pudieron resultar posteriormente.

La juez de primera instancia no tuvo en cuenta que primero tal y como el mismo demandante lo confesó y como se colige de las documentales aportadas con la demanda, la relación laboral estuvo vigente únicamente hasta el 17 de agosto de 2007 y finalizó por mutuo acuerdo entre las partes, habiéndose suscrito un contrato de transacción que hizo tránsito a cosa juzgada, de manera que ella tuvo un extremo final y no puede reconocerse una antigüedad con anterioridad a esa fecha, solo en gracia de discusión; y segundo, el demandante solo fue parte de la nómina de trabajadores de Bavaria, en virtud de la absorción mediante fusión de Bavaria y Cervecería Leona que se dio el 31 de agosto de 2007, según consta en el certificado de Existencia y Representación Legal que reposa en el expediente; la juez desconoció los artículos 67 a 70 del CST, donde se regula lo referente a las implicaciones que en derecho se dan en virtud de la sustitución patronal, en virtud de la cual operó 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 diera la fusión, o que éstos hayan tenido un único empleador, al contrario, eso no es lo que prevé el artículo 69 del CST; de lo anterior, se colige que no pueden los trabajadores de Leona venir a beneficiarse de unas prerrogativas que estaban establecidas únicamente para los trabajadores que se encontraban vinculados directamente con Bavaria antes del 22 de octubre de 2004.

La juez desconoció que como quedó plenamente acreditado con el interrogatorio de parte de la representante legal de Bavaria el régimen anterior solo existe en Bavaria y nunca en Cervecería Leona, como también lo dijo el demandante, 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; así las cosas, se aclara que en Bavaria existía un sindicato de empresa Sinaltrabavaria que se disolvió en el 2004, y con miras a no desmejorar las condiciones de los trabajadores que antes eran afiliados a dicho sindicato y que consecuentemente antes se beneficiaban de las prestaciones extra legales contempladas en los acuerdos colectivos que se celebraban con dicha organización sindical, Bavaria en Pacto Colectivo del 2004 distinguió en el ámbito de aplicación a aquellos trabajadores de

Bavaria que hubieran estado vinculados mediante contrato a término indefinido con anterioridad a 24 de octubre de 2004, que tendrían unas prestaciones adicionales a los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a esa fecha o que estuvieran vinculados mediante contrato a término fijo.

Cuando después de varios años, volvieron a hacer presencia en la compañía las organizaciones sindicales, se adoptó la misma distinción en las convenciones colectivas como es el caso de la suscrita entre Bavaria y los Sindicatos Sinaltrainbec y Utibac, pero se itera que era para seguir garantizando los derechos de los trabajadores que estuvieran vinculados antes del 22 de octubre de 2004 con contrato a término indefinido con Bavaria y no con Cervecería Leona, que para dicho momento eran sociedades totalmente independientes; como consecuencia de lo anterior, es claro que le demandante no es beneficiario del régimen anterior previsto por la cláusula cuarta de la Convención Colectiva de Trabajo que Bavaria suscribió con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac; lo anterior, porque la parte actora no logró acreditar que ocurrió alguno por dicha cláusula para poder afirmar que al demandante le aplicaron el régimen anterior, siendo claro que el demandante nunca estuvo vinculado con Bavaria mediante contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004.

Además, al reconocer que el demandante, como lo hace la a quo, es beneficiario de unas prerrogativas que estableció Bavaria con anterioridad a la fusión que se dio entre Cervecería Leona y ésta, constituye un acto contrario a derecho; el despacho interpreta erróneamente la cláusula en mención, toda vez que dicha cláusula establece dos requisitos, el primero relacionado con la vinculación a Bavaria con anterioridad al 22 de octubre de 2004 y el segundo, que dicha vinculación haya sido a término indefinido, lo cual no se acreditó en el proceso; es decir, si solo en gracia de la discusión y sin que se reconozca ningún derecho por parte de mi representada, en entendiera que le demandante se vinculó con Leona antes de 2006, lo cierto es que por los efectos de la sustitución patronal no es posible que se entienda al demandante trabajador de Bavaria desde esa fecha y que consecuentemente se le vengán a aplicar unas prerrogativas que no le aplican según la convención colectiva.

Así mismo, se tiene que la juez interpretó erróneamente el contrato de trabajo suscrito entre Cervecería Leona y el demandante, el 1° de junio de 2006, así como el OTROSI a dicho contrato que suscribió Bavaria y el señor Contreras Niño el 4 de enero de 2019, pues de haber interpretado dichos documentos conforme a derecho, la juzgadora se hubiera percatado que el demandante no acreditó que hubiera prestado sus servicios de manera interrumpida para la pre cooperativa de trabajo asociado para la que presuntamente prestó sus servicios con anterioridad a su vinculación con Cervecería Leona

el 1° de junio de 2006; por el contrario al analizar el contrato de trabajo suscrito con el demandante y Leona, es claro que el vínculo iniciado el 1° de junio de 2006, era, en donde en la cláusula vigésima tercera se pactó que el trabajador expresamente y sin presión de ninguna clase y en consecuencia en pleno uso de su voluntad declara que la relación laboral que comenzó con este contrato es nueva e independiente de cualquier otra que hubiera podido existir con anterioridad sea cual fuera su naturaleza y nominación; razón por la cual, no se pueden abrigar relaciones con terceros nacidas de contratos de servicios firmados por la empresa con dichos terceros, como tampoco relaciones laborales que con anterioridad hubieren existido entre las partes de las cuales existe una clara y evidente solución de continuidad, que impiden sean adicionadas a las que se regulan por este contrato.

Así las cosas, el demandante aceptó de manera libre, consciente y voluntaria el contenido del contrato de trabajo, en donde se pactó que la fecha de inicio de labores en ese contrato iba a ser el 1° de junio de 2006, de manera que al acreditarse la licitud y el objeto de la causa de ese documento y dado que este aún cuenta con validez, pues no se han acreditado la ocurrencia de los vicios del consentimiento establecidos en el 1508 del Código Civil, esta cláusula es legal y debe entenderse que el contrato inició solo hasta el 1° de junio de 2006.

Ahora bien, también se desvirtuó la afirmación temeraria de que Bavaria hubiere reconocido que le demandante era beneficiario del régimen anterior, o que a través del OTROSI suscrito el 4 de enero de 2019, Bavaria hubiere reconocido que el demandante estuvo vinculado desde el 15 de mayo de 2000; pues al contrario, en virtud de la confesión del mismo demandante, quedo plenamente demostrado que en el marco de una negociación colectiva surtida con los sindicatos Sinaltrainbec y Utibac, estos impusieron a la compañía reconocer ese beneficio a los trabajadores que en ningún momento habían trabajado con Leona, entonces en ningún momento la compañía quiso ocultar nada, sino en cambio de dar un beneficio convencional por buena fe a los trabajadores para darles un tempo extra, en caso de calcular una eventual indemnización por despido sin justa causa, tal como fue confesado por el demandante. Así las cosas, el contenido del documento adicional Sigifredo Contreras Niño, firmado el 4 de enero de 2019 por el demandante y mi representada, es diáfano en su contenido hasta por realizar una interpretación gramatical al literal del mismo para evidenciar que la compañía en ningún momento está reconociendo que el demandante haya estado vinculado antes del 1° de junio de 2006 o que el demandante sea beneficiario del régimen anterior; en todo caso, lo dicho en el OTROSI es totalmente válido y debe entenderse a la luz de los artículos 27 y 28 del CC, donde se indica que la primera interpretación que debe hacerse sobre los actos jurídicos es una

interpretación literal, siendo claro que la voluntad de las partes era expresamente que el tiempo mencionado en el OTROSI, solo iba a tenerse en cuenta para efectos de calcular una indemnización por despido sin justa causa. De manera que, otra interpretación al documento en mención es un acto contrario a derecho.

Además, se desconoce que tal como lo prevé el artículo 179 del Código de Comercio, la posibilidad de los representantes legales de Bavaria de actuar a nombre de Cervecería Leona solo es válida hasta la ejecución de las bases de la operación, esto es hasta el perfeccionamiento, la absorción por fusión que fue el 31 de agosto de 2007 y sus responsabilidades solo son las propias de un liquidador prevista en el artículo 238 y la normativa antes mencionada; de manera que Bavaria no puede reconocerle al trabajador un vínculo laboral que existió antes de que se diera esa fusión, con lo cual se advierte que Bavaria en ningún momento está desmejorando al demandante si este no es beneficiario del régimen anterior, sino que desde que él entró a Bavaria ha sido acreedor de unas prestaciones legales y extralegales que no existían cuando él estaba con Cervecería Leona, sin que éste pueda pretender ser acreedor de unos beneficios que no le aplican; además, con el OTROSI lo que intentó hacer la compañía fue darle un beneficio adicional a reconocerle una eventual indemnización por despido sin justa causa superior a la que en derecho le hubiera correspondido; en todo caso, se advierte que la juez no declaró como probadas las excepciones de prescripción y compensación interpuestas en la debida oportunidad por mi representada y así mismo, tampoco tuvo en cuenta las fechas de vigencia de la convención colectiva y que, en gracia de discusión, las prestaciones por las cuales se impuso condena a mi representada únicamente se causan dos veces por vigencia de la convención y no tres (3) como erróneamente lo hizo la a quo, dado que le está dando una retroactividad y una ultractividad a la convención colectiva, que únicamente estuvo vigente hasta el 31 de agosto de 2021 e inició su vigencia el 1° de septiembre de 2019.

Por último, se reitera que como se acredita a lo largo del presente proceso, Bavaria no ha desconocido el derecho a la igual del demandante, pues todas sus actuaciones están guiadas por la buena fe, en apego a la legislación laboral colombiana, a la convención colectiva de trabajo y la parte demandante no apartó ninguna prueba que permita concluir que existió un trato diferencial e injustificado entre pares.

En ese orden de ideas, es claro que mi representada siempre ha obrado de buena fe y que las pretensiones incoadas por el actor fueron totalmente improcedentes y temerarias, debiendo Bavaria ser absuelta de todas y cada una de ellas por lo expuesto, sin que se pueda imponer condena en su contra.

En los anteriores términos dejo sustentado el recurso de apelación y solicito a los Honorables Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, que se sirvan revocar la sentencia en todo lo desfavorable a los intereses de mi representada y absuelvan a mi representada de todas las pretensiones incoadas en su contra. Muchas gracias su señoría...”

La juez de conocimiento concedió los recursos interpuestos. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término para alegar de conclusión en segunda instancia, conforme al auto de fecha 16 de noviembre de 2022 (PDF 04 Cdrno. 02SegundaInstancia), las apoderadas de las partes, presentaron sendos escritos contentivos de alegaciones.

La vocera judicial **del demandante**, solicita se acojan los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación, “...y en las restantes se acoja la decisión adoptada en el fallo de primera instancia en los términos que se consideren teniendo en cuenta lo presentado en el líbello de la demanda y en los argumentos expuestos por el Juzgado Primero (001) Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca...”; para lo cual sostiene:

“(...) I. ANTECEDENTES:

1. *El actor ingresó a laborar como **CALDERISTA**, a la empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**, el día 22 de diciembre de 1995.*
2. *El actor ha prestado sus servicios laborales a la empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**, de manera continua e ininterrumpida bajo la permanente subordinación de la empresa, quien le ha impartido órdenes de las actividades laborales que debe realizar en cumplimiento de la labor contratada, así como cumplimiento de horarios.*
3. *El contrato vigente es a término indefinido.*

4. El señor **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO**, se afilió a la organización sindical **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares de Colombia SINALTRAINBEC**, el día 21 de febrero de 2012, razón por la cual es beneficiario de la Convención Colectiva vigente suscrita entre las organizaciones sindicales y la empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**
5. La Convención Colectiva, fue suscrita el día 25 de octubre de 2019, entre las Organizaciones Sindicales **Sindicato Nacional Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares de Colombia** y la empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**, encontrándose vigente a la fecha, conforme señalado en la Convención Colectiva anexa.
6. La Convención Colectiva de Trabajo señala en el artículo 4 el alcance y el campo de aplicación de los beneficios establecidos convencionalmente, aplicables a los trabajadores del régimen anterior, quienes se hayan vinculado con contrato a término indefinido, antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004).
7. 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.
8. La empresa **BAVARIA & CIA S.C.A.**, el día 04 de enero de 2019, reconoce el tiempo laborado en “**CERVECERIA LEONA S.A.**”, y la antigüedad del señor **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO**, siempre y cuando la vinculación se haya producido antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004).
9. En estos momentos, la empresa **BAVARIA Y CIA SACA.**, se reúsa a respetar el derecho a la igualdad, el derecho de asociación sindical y al debido proceso ya que todos los trabajadores que ingresaron a laborar antes del año 2004, tienen derecho a los beneficios convencionales consagrados para el régimen anterior.
10. Se interpuso demanda ordinaria laboral con la finalidad de obtener los reconocimientos aquí señalados de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por mi representado.
11. El día 19 de octubre del año 2022 el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca emite sentencia en favor de mi poderdante, reconociendo como fecha de inicio de la relación laboral desde el 22 de diciembre de 1995 vigente a la fecha.

12. Así mismo la Juez reconoce que el trabajador cumple con los requisitos señalados en el artículo 4to de la Convención Colectiva de trabajo haciendo posible que mi poderdante fuera beneficiario de la aplicación de los clausulas: Clausula 24ª, Clausula 25ª, Cláusula 48ª, Cláusula 49ª, Cláusula 50ª y Cláusula 51ª de la Convención Colectiva de Trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En virtud del fallo proferido en primera instancia, comedidamente solicito a su despacho que se acoja a las pretensiones otorgadas en primera instancia falladas en favor de mi representante ya que, como se vislumbró en el líbello de la demanda y en consonancia con la sentencia proferida el 19 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca. Así las cosas, con la finalidad de brindar más claridad con lo allegado al presente caso, me permito señalar algunos puntos relevantes que permitan colegir el presente asunto. I) la demandada reconoció que existió un vínculo laboral con mi poderdante desde el 15 de mayo del año 2000, mediante otrosí que se allegó al proceso de primera instancia y como consecuencia, no sería lógico excluir los demás derechos que nazcan a favor del mismo, ya que al señalar que únicamente tendrá efectos para la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, se torna ineficaz en ese aspecto en virtud y aplicación del artículo 43 del CST (cláusulas ineficaces), y no podría el Tribunal darle esos efectos a dicha cláusula. II) Para solicitar la aplicación de los artículos mencionados de la Convención Colectiva de Trabajo, es necesario cumplir con dos requisitos establecidos en la misma Convención en su artículo 4to que son; primero, estar afiliado a los sindicatos SINALTRAINBEC y/o UTIBAC, hecho que se encuentra debidamente probado y segundo, haberse vinculado con Bavaria & CIA S.C.A. con anterioridad al 22 de octubre de 2004, mediante un contrato a término indefinido, hechos que ya fueron corroborados dentro del proceso pues la fecha de vinculación corresponde al 22 de diciembre de 1995 de acuerdo al fallo de primera instancia.

No obstante, solicito a Usted Señor Magistrado, que tenga en cuenta la resolución de casos similares o parecidos en donde se ha fallado en favor del trabajador, pues dentro del ordenamiento jurídico colombiano nos amparamos bajo los principios de buena fe, seguridad jurídica, confianza legítima y al derecho a la igualdad que rige la Constitución Política. Por ello dentro del ordenamiento jurídico la aplicación del precedente horizontal, figura jurídica que permite unificar y aplicar el derecho de manera congruente y objetiva para los casos con identidad similar, el cual, para esta corporación resulta oportuno relacionarlo, pues en ocasiones pasadas en un caso prácticamente igual, me permito hacer referencia directa al proceso Ordinario Laboral con radicado: **25899-**

31-05-001-2021-00216-01 promovido por el Señor **DOUGLAS DAVID CHAMORRO BENITEZ** contra **BAVARIA Y CIA SCA**, se presentó una identidad de hechos, pretensiones y para este caso, la misma parte demandada se desarrolló la argumentación del fallo en este Tribunal examinando juiciosamente los problemas jurídicos que se presentaron y esta corporación resolvió confirmando el fallo de sentencia de primera instancia en esa oportunidad.

Por todo lo anterior, solicito respetuosamente al Honorable Magistrado, que se acojan los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación interpuesto, y en las restantes se acoja la decisión adoptada en el fallo de primera instancia en los términos que se consideren teniendo en cuenta lo presentado en el líbello de la demanda y en los argumentos expuestos por el Juzgado Primero (001) Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca...” (PDF 05 Cdrno. 02Segunda instancia).

Por su parte, la vocera judicial **de la sociedad demandada**, solicita se revoque la sentencia en todo lo desfavorable a los intereses de la parte que representa, absolviéndola de todas las pretensiones incoadas en su contra por el demandante, señalando:

“(...) El problema jurídico en el presente caso se contrae a determinar si se encuentra ajustada a derecho la decisión adoptada por el Honorable Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, a través de la sentencia proferida el pasado 19 de octubre de 2022, notificada por estrados el mismo día. Frente a dicha decisión se interpuso recurso de apelación, en la debida oportunidad procesal.

Al respecto, debe señalarse que en el caso objeto de estudio, el demandante pretendía que se declarara la existencia de un contrato de trabajo con Bavaria a término indefinido desde el 22 de diciembre de 1995, y como consecuencia de lo anterior, que se declarara que era beneficiario de las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac con vigencia entre el 1° de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2021. que les son aplicables exclusivamente a los trabajadores beneficiarios del régimen anterior previsto por la cláusula 4ª de dicho convenio, así como la reliquidación de los emolumentos laborales devengados por el actor.

No obstante, en el proceso se lograron derruir todos los supuestos de hecho que soportaban dichas pretensiones. En primer lugar, se acreditó que el demandante únicamente comenzó a proporcionar servicios personales para mi representada a partir del 31 de agosto

de 2007, con ocasión a la fusión por absorción que se dio entre aquella y Bavaria el 31 de agosto de 2007, según se observa en el Certificado de Existencia y Representación Legal de Bavaria. En segundo lugar, se acreditó que la fecha en la cual inició el vínculo laboral que ató al demandante y a Cervecería Leona corresponde al 1 de junio de 2006, vínculo que fue totalmente nuevo e independiente de cualquier otro que hubiera podido existir con anterioridad. En tercer lugar, se acreditó, porque nunca fue objeto de discusión que el contrato de transacción suscrito entre el demandante y Cervecería Leona el 17 de agosto de 2002 goza de plena validez y se suscribió en los términos del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se acreditó ningún vicio en el consentimiento por parte del accionante, en los términos establecidos por el artículo 1508 del Código Civil, primando así la presunción de validez de los acuerdos. En cuarto lugar, el demandante no cumplió con la carga de acreditar que concurrieran los supuestos de hecho y de derecho previstos por dicha cláusula 4ª en mención para poder afirmar que al demandante le era aplicable el régimen anterior, siendo claro que no estuvo vinculado con Bavaria mediante contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004. En quinto lugar, se demostró que el alcance del otrosí suscrito entre Bavaria y el demandante el 4 de enero de 2019 se circunscribió únicamente a reconocer un tiempo adicional al demandante para efectos de calcular una eventual indemnización por despido sin justa causa, otrosí que fue suscrito de buena fe por parte de la Compañía y en virtud de un acuerdo extraconvencional pactado entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec Utibac en el marco de la negociación colectiva, con lo cual se desvirtuó la afirmación temeraria e infundamentada del demandante según la cual en el otrosí suscrito Bavaria estaba reconociendo que éste era beneficiario del régimen anterior o que el vínculo laboral había iniciado con anterioridad al 1 de junio de 2006. Finalmente, se acreditó que todas las actuaciones de Bavaria siempre han estado guiadas por la buena fe, el total apego a la legislación laboral colombiana, el respeto de la Convención Colectiva de Trabajo y de las condiciones particulares de la relación laboral existente con el demandante, de forma que no se ha desconocido nunca el derecho a la igualdad.

A pesar de ello, el Honorable Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, a través de la sentencia proferida el pasado 19 de octubre de 2022, notificada por estrados el mismo día, resolvió declarar la existencia de un contrato de trabajo a término entre el demandante y mi representada desde el 22 de diciembre de 1995 hasta la fecha, y consecuentemente, condenar a Bavaria a reconocer en favor del demandante los beneficios consagrados en las cláusulas 24, 25, 48, 49, 50 y 51 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec Utibac, y que son aplicables únicamente a los trabajadores beneficiarios del

régimen anterior, así como a reconocer las diferencias del auxilio de cesantías, prima de servicios y de los aportes al sistema general de seguridad social teniendo en cuenta “el salario devengado por el aquí demandante teniendo en cuenta el trabajo suplementario de horas extras a partir del 22 de diciembre de 2019”.

La anterior decisión, fundamentada por la a-quo en que Bavaria absorbió para todos los efectos a Cervecería Leona, y que, a su juicio, el contrato de transacción suscrito entre el demandante y dicha sociedad el 17 de agosto de 2002 tendiente a terminar el contrato de trabajo que venía vigente por mutuo acuerdo no era válido, prevaleciendo ello sobre la cláusula vigésima tercera del contrato de trabajo suscrito entre el demandante y Cervecería Leona el 1 de junio de 2006 sobre la vigencia y efectividad de la relación laboral, además de la primacía de la realidad. Finalmente, la a-quo estimó que el actor efectivamente había prestado sus servicios para Bavaria desde el 22 de diciembre de 1995, y, al haberse acreditado una fecha de ingreso con anterioridad al 22 de octubre de 2004 y bajo el entendido de que al demandante le era aplicable la Convención Colectiva de Trabajo, el demandante tiene derecho a beneficiarse del régimen anterior previsto por la cláusula 4 allí contemplada.

Así las cosas, es posible observar que la Honorable Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá no tuvo en cuenta que:

- I) El demandante únicamente fue parte de la nómina de trabajadores de Bavaria e inició a prestar sus servicios para mi representada con ocasión a la sustitución patronal que operó con Cervecería Leona en los términos de los artículos 67, 68 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo.*
- II) Ello se debió a que en esa fecha se realizó un proceso de fusión por absorción entre Cervecería Leona y Bavaria, que quedo registrado ante la Cámara de Comercio de Bogotá por la inscripción bajo el N° 1154748 del libro IX de la escritura pública del 30 de agosto de 2007 firmada ante la Notaría 11 de Bogotá, mediante la cual se oficializó la adquisición por parte de Bavaria de los activos y pasivos de Cervecería Leona S. A. constatados en sus libros contables.¹ Con anterioridad a ese evento, el actor nunca había prestado sus servicios a mi representada, ni de forma directa, ni por intermedio de otras sociedades, tal y como él mismo lo confesó al responder la primera pregunta del interrogatorio de parte.*
- III) 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. En ese momento, Cervecería Leona desapareció como persona jurídica.*

IV) *En cuanto al demandante, a favor de él operó una sustitución patronal entre su antiguo empleador y mi representada, situación que conforme al artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo mantiene vigente el contrato que el trabajador tenía con su antiguo empleador. Sobre el particular, tenemos que de la revisión a los archivos laborales remitidos a Bavaria en virtud del proceso de sustitución patronal (contratos de trabajo de Cervecería Leona vigentes al 31 de agosto de 2007), observamos que el demandante celebró un contrato de trabajo con Cervecería Leona con vigencia a partir del 1° de junio de 2006, que en su cláusula vigésima tercera, contenía lo siguiente: (transcribe cláusula).*

En la citada cláusula las partes ratificaron que esa relación laboral era nueva e independiente de cualquier otra que hubiera podido existir con anterioridad, sea cual fuere su naturaleza o denominación.

V) *El demandante había suscrito un contrato de transacción con Cervecería Leona el 17 de agosto de 2002, tendiente a dar por terminado el contrato de trabajo existente entre las partes por mutuo acuerdo, contrato que goza de plena validez y se suscribió en los términos del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no se acreditó ningún vicio en el consentimiento por parte del accionante, en los términos establecidos por el artículo 1508 del Código Civil, primando así la presunción de validez de los acuerdos.*

vi) ***Bavaria por el proceso propio de las fusiones, NO puede reconocer períodos laborales a nombre de Cervecería Leona diferentes a lo que esa compañía aceptó cuando existía. Ello se debe a que el proceso de fusión implica una sucesión patrimonial de la persona fusionada a favor de su absorbente, más no que Cervecería Leona a partir del 31 de agosto de 2007 viva en cuerpo ajeno y pudiera seguir haciendo actos jurídicos.***

Además, porque tal como prevé el artículo 179 del Código de Comercio, la posibilidad de los representantes legales de Bavaria de actuar en nombre de Cervecería Leona sólo es válida hasta la ejecución total de las bases de la operación, esto es, hasta el perfeccionamiento de la absorción por fusión (31 de agosto de 2007), y sus responsabilidades sólo son las propias de un liquidador previstas en el artículo 238 de la normativa antes mencionada: “Art. 179. Representante legal de la sociedad fusionada. El representante legal de la nueva sociedad o de la absorbente asumirá la representación de la sociedad disuelta hasta la total ejecución de las bases de la operación, con las responsabilidades propias de un liquidador.”

VII) *Por el contrario, tal y como lo establece el numeral segundo del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, el alcance de la sustitución patronal está bien definido por la ley e implica que “El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución”, aliviando que la sustitución patronal tiene como objeto que el nuevo empleador respete los*

*derechos y garantías de los que eran acreedores los trabajadores del antiguo empleador, lo cual en este caso ocurrió. De esta manera, se advierte que desde que Bavaria asumió al demandante como trabajador le ha garantizado todos sus derechos y reconocido todas las acreencias que le corresponden, **sin que pueda afirmarse que los trabajadores que venían de Cervecería Leona deban entenderse como trabajadores de Bavaria desde antes de que se diera la fusión, o que éstos hayan tenido un único empleador que fuese Bavaria.***

VIII) Si solo en gracia de la discusión y de forma descabellada se pudiera entender que por la sustitución patronal Bavaria pudiera reconocerle al demandante períodos anteriores a su efectiva vinculación con Cervecería Leona el 1 de junio de 2006, lo cierto es que el demandante no acreditó una prestación personal del servicio de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de junio de 2006, lo que a su vez derruye la presunción del contrato de trabajo (artículo 24 Código Sustantivo del Trabajo) e impide la aplicación del principio de la primacía de la realidad.

IX) Tal y como quedó plenamente demostrado en el proceso, pues en el mismo interrogatorio de parte el demandante lo confesó y la misma Juez lo encontró acreditado, la Compañía suscribió el otrosí con el demandante el 4 de enero de 2019 en virtud de un acuerdo extraconvencional pactado entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac en el marco de una negociación colectiva con dichos sindicatos y con ocasión a una imposición de éstos para continuar con el proceso. De esta manera, la Compañía suscribió el otrosí con el demandante de buena fe, con miras a cumplir lo acordado con los sindicatos y con ánimos de reconocerle un beneficio adicional al demandante, al incrementar el valor de la eventual indemnización por despido sin justa causa que le hubiera correspondido en derecho, pero en ningún momento se reconoció que el demandante fuera trabajador de la Compañía desde el 15 de mayo de 2000 y mucho menos que esa inexistente vinculación se hubiera dado a través de un contrato a término indefinido, y máxime cuando se itera que Bavaria por los mismos alcances societarios de la figura de fusión por absorción no podía reconocer períodos laborales a nombre de Cervecería Leona diferentes a los que esa Compañía aceptó cuando existía.

Consecuentemente, la Juez omitió la interpretación gramatical de los actos jurídicos de acuerdo con la ley, pues ha de recordarse que, en virtud de los artículos 27 y 28 del Código Civil, la primera interpretación que debe hacerse sobre los actos jurídicos es la interpretación literal, siendo claro en el presente caso que el alcance del otrosí fue expresamente que la Compañía reconocería un período al trabajador “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”.

X) Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que cuando se reconoció una fecha anterior únicamente para efectos indemnizatorios no se desmejoró de ninguna forma al trabajador, sino que, al contrario, la Compañía le concedió una prerrogativa adicional para sus derechos y su estabilidad. Y, en todo caso, se itera que Bavaria lo hizo de buena fe, dando cumplimiento a un acuerdo extraconvencional que se suscribió con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac.

XI) De esta forma, y teniendo claro que con anterioridad al 1 de junio de 2006, el demandante no había estado vinculado nunca con BAVARIA, como el mismo demandante lo confesó en el interrogatorio de parte, es claro que el demandante no acreditó los requisitos establecidos por la cláusula 4 de la Convención Colectiva de Trabajo, porque no estuvo vinculado mediante contrato a término indefinido con Bavaria con anterioridad al 22 de octubre de 2004.

Más aún, es importante poner de presente a los Honorables Magistrados el contexto en virtud del cual se estableció el régimen anterior dentro de Bavaria. Así las cosas, se aclara que, en Bavaria existía un sindicato de empresa mayoritario Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A. "Sinaltrabavaria" que se disolvió en 2004. Con miras a no desmejorar las condiciones de los trabajadores que antes eran afiliados a dicho sindicato y consecuentemente se beneficiaban de las prestaciones extralegales contempladas en los acuerdos colectivos que se celebraban con dicha organización sindical, Bavaria, en el Pacto Colectivo del 2004 distinguió en el ámbito de aplicación a aquellos trabajadores de Bavaria que hubieran estado vinculados mediante contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004, que tendrían unas prestaciones adicionales a los trabajadores que hubieran ingresado con posterioridad a esa fecha o que estuvieran vinculados mediante contrato a término fijo.

Cuando después de varios años volvieron a hacer presencia en la Compañía organizaciones sindicales, se adoptó la misma distinción en las convenciones colectivas, como es el caso de la suscrita entre Bavaria y los sindicatos Sinaltrainbec y Utibac, pero, se itera, para seguir garantizando los derechos de los trabajadores que estuvieron vinculados antes del 22 de octubre de 2004 mediante contrato a término indefinido. Así, tenemos que la cláusula de alcance y campo de aplicación definido en cada Convención Colectiva de Trabajo, independiente de la organización sindical firmante, tiene un trasfondo particular, esto es, garantizar expectativas legítimas de empleados que se favorecían de beneficios especiales de las Convenciones Colectivas de Trabajo 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.

Por lo anterior, se tiene que, si solo en gracia de la discusión y sin que ello constituya la aceptación de algún derecho por parte de mi representada, se entendiera que el demandante estuvo vinculado

con Cervecería Leona antes del 1° de junio de 2006, no puede el demandante venir a beneficiarse de unas prerrogativas que están establecidas únicamente para los trabajadores de Bavaria que se encontraban vinculados directamente con la Compañía a través de un contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004, y máxime cuando antes de la fusión el mismo demandante confesó que Cervecería Leona tenía un régimen prestacional totalmente diferente, donde ni siquiera existían organizaciones sindicales o la distinción entre trabajadores del régimen anterior y el régimen nuevo.

*De lo anterior se colige que el demandante no es beneficiario del régimen anterior previsto por la cláusula 4ta de la Convención Colectiva de Trabajo que Bavaria suscribió con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac. Lo anterior, no solo porque la parte actora no logró acreditar que concurriera alguno de los supuestos de hecho y de derecho previstos por dicha cláusula para poder afirmar que al demandante le era aplicable el régimen anterior, siendo claro que el demandante no estuvo vinculado con **Bavaria** mediante **contrato a término indefinido con anterioridad al 22 de octubre de 2004**, sino además, porque no podría el demandante venirse a beneficiar de unas prerrogativas que estableció Bavaria con anterioridad a la fusión que se dio entre Cervecería Leona y ésta.*

*Sin perjuicio de lo anterior, es importante resaltar que la Jueza inaplicó el artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el alcance de la sustitución patronal implica que, tal y como lo establece el numeral segundo de dicha prerrogativa, **“El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución”**, relievando que la sustitución patronal tiene como objeto que el nuevo empleador respete los derechos y garantías de los que eran acreedores los trabajadores del antiguo empleador, lo cual en este caso ocurrió, pues desde que Bavaria asumió al demandante como trabajador le ha garantizado todos sus derechos y reconocido todas las acreencias que le corresponden. En ese sentido, no es posible afirmar que los trabajadores que venían de Cervecería Leona deban entenderse como trabajadores de Bavaria desde antes de que se diera la fusión, o que éstos hayan tenido un único empleador que fuese Bavaria, y consecuentemente, **no puede el demandante** venir a beneficiarse por haber estado vinculado con Cervecería Leona de unas prerrogativas que están establecidas únicamente para los trabajadores de Bavaria que se encontraban vinculados directamente con la Compañía a través de un contrato a término indefinido antes del 22 de octubre de 2004.*

De esta manera, si en gracia de la discusión se entendiera que el demandante prestó sus servicios a Cervecería Leona de manera ininterrumpida desde el 22 de diciembre de 1995, ello no implica que

desde dicha época deba considerarse trabajador de Bavaria, pues se estarían desconociendo los efectos y alcances de la sustitución patronal. Consecuentemente, el demandante no es beneficiario del régimen anterior.

Así mismo, se advierte que, en todo caso, la Juez cometió el yerro de darle aplicación retroactiva a la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2021, lo cual vulnera a todas luces el principio de irretroactividad de la ley laboral prevista por el artículo 16 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, ya que las prestaciones previstas por las cláusulas 48, 49, 50, y 51 únicamente se causaron dos y no tres veces durante la vigencia de la convención que reposa en el expediente y que fue de la cual el demandante solicitó la aplicación, veamos:

- 1. La prima de diciembre, según la cláusula 48 del acuerdo colectivo en cuestión se reconocía el 5 de diciembre de cada año, de lo cual se desprende que, para la vigencia de la Convención Colectiva solo se causó el mes de diciembre de 2019 y el mes de diciembre de 2020, al ya no encontrarse vigente la convención para diciembre de 2021. (allega imagen de la cláusula 48°).*
- 2. La prima de pascua, de conformidad con la cláusula 49 de la Convención Colectiva, únicamente se reconocía en la pascua, es decir, que durante la vigencia de dicho acuerdo únicamente se causó esa prestación en la pascua de 2020 y la pascua de 2021, pues ya había pasado la de 2019 cuando entró en vigencia el nuevo acuerdo colectivo. (allega imagen de la cláusula 49°)*
- 3. La prima de junio, de conformidad con la cláusula 50 de la Convención Colectiva en cuestión, se reconocía el 15 de junio de cada año de vigencia del acuerdo colectivo, a saber: en junio de 2020 y junio de 2021, comoquiera que para el 15 de junio de 2019 el acuerdo aún no se encontraba en cuestión (allega imagen de la cláusula 50°).*
- 4. La prima de descanso, en virtud de la cláusula 51 de la Convención Colectiva, se reconocía cuando el trabajador disfrutara de las vacaciones durante la vigencia de la convención y por cada uno de los períodos de vigencia. De lo anterior se colige que, si solo en gracia de la discusión el demandante disfrutó de todos sus períodos de vacaciones, solo se le hubiera podido reconocer dos veces dicha prestación. (allega imagen de la cláusula 51°)*

A lo anterior se suma que la juez condenó a mi representada a reconocer los aportes al sistema de seguridad social en salud “teniendo en cuenta el trabajo suplementario de horas extras a partir del 22 de diciembre de 2019”, cuando es claro que la Convención Colectiva de la cual el demandante solicitó la aplicación no se encontraba aún vigente para esa fecha.

Así mismo, se tiene que la Jueza no declaró probada la excepción de compensación interpuestas por mi representada en la debida oportunidad procesal, esto es, en la contestación de la demanda.

De lo anterior se colige que el fallo proferido por el Honorable Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá es totalmente contrario a derecho...” (PDF 06 Cdrno. 02Segundainstanica).

V. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes, demandante y accionada, respectivamente; teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos que no fueron señalados en la alzada.

Así las cosas, atendiendo la inconformidad planteada por las partes, se advierte que la controversia en esta instancia, se centra en determinar, si: (i) el contrato de trabajo entre las partes, tiene vigencia desde la fecha señalada en la demanda y declarada por la juez -22 de diciembre de 1995-, o por el contrario y como lo sostiene la parte accionada, el mismo solo se encuentra vigente a partir del 1° de junio de 2006 dado que con anterioridad el actor estuvo vinculado con otras empresas; si resulta afirmativo el primer supuesto, (ii) el actor es beneficiario del régimen anterior previsto en la convención colectiva celebrada entre la accionada y los sindicatos SINALTRAINBEC y UTIBAC; (iii) cual es la vigencia de los beneficios colectivos aplicados al actor, y; (iv) se configuró la prescripción y compensación formuladas por la accionada.

En ese orden, respecto al primer cuestionamiento, vale decir si el vínculo laboral entre las partes se encuentra vigente con anterioridad al 1° de junio de 2006 esto es desde el 22 de diciembre de 1995 como lo declaró la juzgadora, o desde la primera data mencionada, que es la que admite la accionada como extremo inicial del contrato; se debe precisar, conforme el artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son: la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y el salario como retribución del servicio; a su vez el artículo 24 de la misma obra, ha dicho 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 del trabajador solamente le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el presunto 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.

Además de lo anterior, en el presente asunto, surge necesario determinar el alcance de una especie de intermediación o tercerización que se desarrolló, según el demandante, entre la extinta Cervecería Leona hoy Bavaria y las empresas que menciona en el escrito genitor, para establecer si el vínculo laboral lo fue con el señalado contratista o con el contratante.

En ese orden, recordemos que en el escenario jurídico colombiano existen algunos eventos en que quienes fungen formalmente como empleadores se consideran empleadores aparentes o

intermediarios, a manera de ejemplo el caso de 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; al igual que las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión, cuando superan el tiempo durante el cual pueden suministrar un trabajador a una empresa usuaria, o se invoca un objeto diferente al previsto en la ley; supuesto en el cual la jurisprudencia ha considerado como empleador al usuario, a pesar de que quien le pagaba el salario y aparecía como empleador formal era la E.S.T.; criterios jurisprudenciales del principio protector del Derecho del Trabajo.

Ahora, en el presente asunto, se aportaron los siguientes medios de convicción documental:

- (I) *Contrato de trabajo para empleados de dirección, confianza, manejo o supervisión, a término fijo por un año, celebrado el 22 de diciembre de 1995, entre el demandante y Cervecería Leona S.A., para desempeñar el oficio de Calderista (fl. 67 a 71 PDF 01);*
- (II) *Certificación laboral expedida por Cervecería Leona S.A. el 17 de octubre de 1996, en la que se ratifica la anterior información (fl. 72 íd.).*
- (III) *Transacción Laboral, suscrita entre el Cervecería leona S.A. y el demandante el 17 de agosto de 2002, mediante la cual "...las partes de común acuerdo y mutuo consentimiento resolvieron dar por terminado el contrato de trabajo con vigencia a partir del 22 de diciembre de 2001. La decisión de terminar el contrato de mutuo acuerdo la ha tomado el trabajador en forma libre y voluntaria..." (fls. 73 y 74 íd.)*
- (IV) *Solicitud de asociación del accionante a la Precooperativa de Trabajo Asociado FUERZA OPTIMA "FUEOR", el 17 de agosto de 2002 (fl. 75 íd.)*
- (V) *Otro si al compromiso contractual asociativo, con fecha 7 de mayo de 2005, respecto a la denominación del cargo desempeñado, ya que a partir del 1° de mayo de esa anualidad, se denomina Operador de Calderas (fl. 76 íd.)*
- (VI) *Contrato de trabajo a término indefinido para personal*

operativo con jornal, entre el demandante y Cervecería Leona S.A., suscrito el 1 de junio de 2006, indicándose en la cláusula vigésima tercera: "...VIGENCIA Y EFECTIVIDAD DE LA RELACIÓN: EL TRABAJADOR expresamente, sin presiones de ninguna clase y en consecuencia en pleno uso de su voluntad, declara que la relación laboral que comienza con este contrato es nueva e independiente de cualquier otra que hubiera podido existir con anterioridad, sea cual fuere su naturaleza y denominación, razón por la cual no se pueden agregar relaciones con terceros nacidas de contratos de servicios firmados por LA EMPRESA con dichos terceros, como tampoco relaciones laborales que con anterioridad hubieran existido entre las partes respecto de las cuales existe una clara y evidente solución de continuidad que impide sean adicionales a la que se regula por este contrato...". (fl. 77 a 83 PDF 01 y 75 a 81 PDF 06).

(VII) Certificación de Precooperativa de Trabajo Asociado FUERZA OPTIMA, de fecha 13 de junio de 2006, en la que se hace constar que el demandante "...desarrollo sus actividades de trabajo en esta Precooperativa con un Convenio de Trabajo Asociativo desde el 18 de agosto de 2002 hasta el 31 de mayo de 2006, desempeñando la labor de OPERADOR DE CALDERAS, con un contrato que tiene la Precooperativa "FUERZA OPTIMA" con la Empresa CERVECERIA LEONA S.A..." (fl. 84 íd.).

(VIII) Adición al contrato de trabajo, suscrita entre Bavaria S.A. y Sigifredo Contreras Niño, el 04 de enero 2019, en la cláusula primera se alude: "...LA EMPRESA BAVARIA S.A. reconocerá a El (La) Trabajador (a) el tiempo que haya laborado en "Cervecería Leona S.A." exclusivamente para efectos de liquidar, si llegare a ocurrir, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo suscrito con Bavaria S.A., sus subordinadas y filiales, siempre y cuando la vinculación entre "Cervecería Leona S.A." y BAVARIA S.A., sus subordinadas y filiales se haya dado de manera continua, sin solución de continuidad y tal vinculación haya ocurrido a partir del quince (15) de mayo del año dos mil (2000). En ningún caso el reconocimiento del tiempo que haya laborado en "Leona S.A." para efectos de la indemnización podrá exceder de ocho años. LA EMPRESA reconoce a EL TRABAJADOR el tiempo laborado, únicamente para efectos indemnizatorios, desde el día 15 del mes de mayo de 2000...". (fls. 91 PDF 01 y 82 PDF 06).

(IX) Certificación expedida por Bavaria S.A. el 15 de diciembre de 2020, en la que se hace constar que el demandante ingresó a laborar mediante un contrato de trabajo a término indefinido el 1 de junio de 2006 y que desempeña el cargo de maquinista en planta, con una asignación de \$104.398 COP y Bono de desempeño: \$155.249 COP (fl. 102 PDF 01).

(X) Reporte de semanas cotizadas en pensión a Colpensiones, donde aparecen los aportes desde diciembre de 1995 a agosto de 2002 y del 1 de junio de 2006 al 31 de agosto de 2007 con Cervecería Leona S.A.; de agosto de 2002 a 31 de mayo de 2006 con

Precooperativa trabajo; y desde septiembre de 2007 en adelante con Bavaria S.A. (fls. 103 a 122 PDF 01).

(XI) Certificación expedida por el sindicato SINALTRAINBEC, haciendo constar que el demandante se encuentra afiliado a dicha organización sindical desde el 21 de febrero de 2012 (fl. 123 PDF 01).

Así mismo, se practicaron los interrogatorios del demandante, representante legal de la accionada, y el testimonio de Luis Alejandro González Hernández, quienes, sobre la vinculación, señalaron:

El demandante, refirió que se desempeña como operador de caldera o maquinista de caldera, ingresó el 22 de diciembre de 1995, y lleva 27 años en la Cervecería como *calderista*, que ha estado de manera continua y en servicio activo todo el tiempo, que estuvo vinculado con la precooperativa Fuerza Optima, desde el 18 de agosto de 2002 y que estuvo hasta el 31 de mayo de 2006; que para la vinculación con la precooperativa “...nos reunieron el 17 de agosto y nos hicieron firmar una adición a esa precooperativa de trabajo asociado los directivos de la cervecería, que eran el jefe de personal, el doctor Germán Salazar que era el Gerente, estuvimos repartidos en diferentes carpas y ellos hicieron presencia allí, y nos dijeron que teníamos que firmar que nos iban a pasar a precooperativas de trabajo y ese día nosotros firmamos la asociación a la precooperativa...”; que fue en “...unas carpas que instalaron dentro de la cervecería y a todos los que estábamos trabajando allí nos repartieron por grupos en unas carpas que instalaron en la cervecería y allí hicieron una reunión en cada una de las carpas y nos pasaron los papeles para ingresar a esas precooperativas de trabajo asociado...”.

Señaló que continuó ejerciendo las mismas funciones, que éstas “...fueron exactamente las mismas, se continuó en el mismo sitio de trabajo, haciendo lo mismo, y recibiendo el mismo, en los mismo horarios y turnos, todo siguió completamente igual...”; que las herramientas de trabajo durante

el tiempo que laboró con la precooperativa *“...eran proporcionadas por la misma cervecería, todos los medios de trabajo, tanto herramientas como computadores eran proporcionados por la cervecería misma...”*; que en el momento en que Bavaria compró la Cervecería Leona *“...yo comencé a ser parte de Bavaria, si claro por supuesto...”*; reiteró *“...yo estuve vinculado a la Cervecería Leona desde el 22 de diciembre de 1995 hasta que nos hicieron firmar con la cooperativa...”*; que después de firmar el contrato de transacción en agosto de 2002, siguió prestando sus servicios al interior de la compañía *“...si claro por supuesto, si yo seguí trabajando igual para la cervecería...”*; que el 1° de junio suscribió contrato con Cervecería Leona a término indefinido, el 4 de enero de 2019 suscribió un OTROSI con Bavaria; el cual se dio por el acuerdo extra convencional en la negociación colectiva con los sindicatos Sinaltrainbec y Utiba.

En el interrogatorio de parte de **la representante legal de la accionada - Ruth Viviana Pinilla Mesa-**, manifestó que el cargo del actor era el de *“...calderista, según la última certificación laboral que se le expidió es el de calderista...”*; que Bavaria sustituyó patronalmente al demandante, que *“...esa sustitución se dio en virtud de una fusión por absorción que se dio entre Bavaria y Cervecería Leona el 31 de agosto de 2007, en la cual Bavaria continuo, según los efectos de la sustitución patronal, reconociendo todos los derechos laborales que le reconocía Cervecería Leona al demandante...”*; que Bavaria no tuvo conocimiento en relación con el manejo de precooperativas al interior de la compañía para llevar a cabo la operación, *“...porque en su momento la fusión por absorción se dio por el método de valoración por libros donde únicamente se sumaban los pasivos y los activos de la compañía, sin que pues Bavaria entrara a estudiar o tener conocimiento de los vínculos contractuales comerciales que en su momento hubiese suscrito Cervecería Leona...”*.

Precisó que la empresa no le ha reconocido al demandante beneficios convencionales de acuerdo al régimen anterior, porque *“...de acuerdo con el régimen anterior no, porque el demandante, no puede venir a beneficiarse de un régimen que únicamente se estableció en su momento para cuando se liquidó la organización sindical de empresa que hacía presencia acá en la compañía en 2003, y fue únicamente con miras a garantizarle a los trabajadores que ya se venían beneficiando de esas prerrogativas que se estableció en ese régimen anterior, sin que una persona que no haya sido trabajadora de Bavaria en ese momento, como sería el demandante se vaya a beneficiar de esos beneficios...”*; al preguntarle la apoderada del demandante, cuáles fueron los parámetros que tuvo la empresa para determinar que la fecha de inicio del actor fue el 14 de mayo de 2001 para efectos indemnizatorios señalados en el OTROSI, sostuvo *“...es pertinente colocar de presente que el OTROSI, se suscribió en el marco de una negociación colectiva con las organizaciones sindicales Sinaltrainbec y Utibac, en las cuales estas impusieron a la compañía para que pudiera continuar la negociación que se reconociera un periodo anterior al que realmente habían trabajado las personas que venían de Cervecería Leona para efectos únicamente de calcular alguna indemnización por despido sin justa causa eventual, entonces los parámetros fue que la compañía el sindicato le pasó una lista con el nombre de los trabajadores y las fechas, para que la compañía ya la tomara y pues se hicieran los otros síes...”*, que la fecha del 15 de mayo de 2000, fue la que pasó la organización sindical.

El testigo Luis Alejandro González Hernández, señaló que lleva 25 años trabajando en la Cervecería de Tocancipá, ingresó en el año 1997 y allí conoció al accionante y estableció una amistad con él; aquel estaba *“...en el área de caldera precisamente, yo trabajo en el área de mantenimiento de instrumentación y precisamente yo en los trabajos que hacía en el área de calderas yo lo conocí ahí, lo conocí en el año 97 como le*

digo yo lo distinguí y ya haciendo trabajos más complejos como en el año 98, 99...”; que la labor del demandante “...él trabaja como operador de calderas, desde que yo empecé a trabajar y actualmente, las labores de él es precisamente estar pendiente de los equipos del área de calderas y su mantenimiento...”; sabe que el actor ha prestados sus servicios de manera continua, que “...él siempre ha estado en el área de calderas como operador, no ha tenido interrupción de nada...”.

Respecto a la vinculación con las precooperativas, sostuvo *“...también fui víctima, nosotros también en el área de mantenimiento, él estaba en la Cooperativa Fuerza Optima y yo estaba en la Cooperativa de Fuerza y Manejo...”,* que señala que fue víctima, por *“...los cambios que ha hecho la empresa, ellos cambiaron como decir nosotros estábamos por Leona, después nos pasaron por precooperativas, después nos pasaron otra vez por Leona, después por Bavaria, pero pues bajo todos esos cambios por ejemplo Sigifredo siempre ha estado cumpliendo sus funciones como operador de calderas y yo al igual en el área de mantenimiento con mis funciones como instrumentista...”;* que el cambio que menciona entre las empresas y las precooperativas, se ha debido a *“...ya son cuestiones de la empresa como tal los cambios que han hecho ellos y nosotros como trabajadores debemos regirnos a esos cambios porque el trabajo lo necesitamos...”;* que la empresa ha intervenido en esos cambios *“...no pues supongo yo que por venta de la empresa como tal que es lo que suponemos nosotros porque han cambiado de razón social de Leona pasamos a Bavaria prácticamente...”.*

Sobre las cooperativas, le preguntó la juzgadora de origen *“...¿...que conoce ud., sabe cómo se constituyeron, sabe cómo llegaron ahí, como el demandante se vinculó a esas cooperativas?...”,* contestó *“...pues eso lo hicieron cuando cambiamos o sea nos cambiaron de razón social, porque precisamente nos cambiaron de Cervecería Leona a una cooperativa, de la cual nosotros éramos prácticamente como clientes de la...éramos clientes*

exclusivos de Leona precisamente en ese momento...”; que las cooperativas “...lo que sabemos es que las fundo fue Leona porque éramos clientes de ellos...”, sobre los directivos de esas cooperativas, refirió “...pues precisamente como nos vendieron la idea de que nosotros éramos dueños, pues el mismo personal estaba que el tesorero que el representante legal toda esa cuestión...”; que ellos eran “...de nosotros, o sea yo le estoy hablando de la cooperativa mía era en ese entonces Ariel Prieto, ya personas que no están, me parece...”, que dicho personal “...éramos trabajadores de la cooperativa, porque lo que le digo a nosotros nos vendieron la idea de que nosotros éramos dueños de la cooperativa, pero nosotros no éramos dueños de nada...”, que cuando estuvieron vinculados con la cooperativa las herramientas eran las que “...a mi me suministraron en el año 1997...”, eran las mismas.

Precisó que las cooperativas de trabajo se crearon “...eso fue en agosto de 2002, pues que nos hicieron ese día, prácticamente a toda la planta ese día, eso fue un sábado nos citaron y prácticamente a todo el grupo, nos citaron por grupos y nos dijeron de que prácticamente entrábamos a una nueva era, de que íbamos a ser dueños de nuestra propia empresa, que nosotros íbamos a ser dueños de la empresa, que íbamos a ganar muchísimo más y después prácticamente nos hicieron pasar a firmar pues como la liquidación que nos dieron por el trabajo, a mí me correspondió como un millón de pesos, millón doscientos y ya, después lo que hicieron fue hacer un asado como para que celebráramos los que se quedaron prácticamente a celebrar...”, que los reunieron “...eso fue en la planta de Tocancipá...”, que quienes lideraban las cooperativas “...pues prácticamente los que lideraban eran como ingenieros que había también pues, eran ingenieros que estaban precisamente por Leona en ese entonces, por ejemplo en mi precooperativa era un ingeniero que se llamaba Alfonso Palacios, y en la precooperativa de Sigifredo estaba Oscar José Blanco...”, que actualmente este último mencionado sigue vinculado con la empresa, que esos líderes le daban órdenes al

demandante *“...si claro, es que él era el ingeniero como tal, ellos eran los ingenieros...”*, que la accionada si tuvo injerencia en las dinámica que se llevaba con las cooperativas *“...lo que pasa es que para esa época estaba prácticamente la venta de Leona con Bavaria, o sea razón social como tal como que eso no lo habían cambiado, pues es que prácticamente paso a ser directamente de Bavaria desde el año 2006...”*

Sostuvo que él también firmó un OTROSI al contrato con la accionada, *“...a nosotros ya hace unos meses larguitos, firmamos un OTROSI, en la cual prácticamente el tiempo que llevamos, o sea el tiempo que llevamos trabajando nos lo reconocen desde el año 2000...”*; *“...porque precisamente se estaba pidiendo la antigüedad de los que llevamos trabajando allá desde que nació Leona, porque nosotros no hemos cambiado funciones como tal...”*, que *“...eso fue la organización, eso fue el sindicato...”*, quien estaba solicitando esa antigüedad.

De los anteriores medios de prueba, examinados unos con otros, con base en el principio de la libre formación del convencimiento establecido en el artículo 61 del CPTSS; se advierte que el demandante desde el 22 de diciembre de 1995 al 17 de agosto de 2002 estuvo vinculado con Cervecería Leona S.A., del 18 de agosto de 2002 al 31 de mayo de 2006 con la Precooperativa de Trabajo Asociado Fuerza Óptima, y a partir del 1 de junio de 2006 se vinculó directamente con BAVARIA S.A.

Ahora, como la controversia en el presente asunto se centra en determinar si quedo acreditado que el demandante fue trabajador de la accionada desde el 2 de diciembre de 1995; se precisa que a aquel le bastaba con demostrar que había prestado sus servicios

personales en favor de Cervecería Leona, hoy Bavaria; lo que realmente se acreditó, toda vez que verificada la prueba documental y testimonial relacionada en precedencia, se observa que el accionante ha desempeñado el cargo de *Operador de Caldera* o *Maquinista de Caldera* en la Cervecería Leona hoy Bavaria, y si bien a partir del 18 de agosto de 2002 prestó sus servicios a través de una precooperativa de trabajo asociado, se advierte que la prestación del servicio se dio de manera ininterrumpida, ejecutando las mismas actividades hasta la fecha, en las instalaciones de la accionada, tal como lo manifestó el testigo traído al proceso.

En efecto, dicho declarante sostuvo que fueron vinculados a la precooperativas de trabajo asociado, él testigo también, donde realizaban las mismas labores que desarrollaban previamente, en las mismas instalaciones de la Cervecería y con las herramientas por ésta suministradas, que los ingenieros de Cervecería Leona, eran quienes le impartían ordenes e instrucciones al aquí demandante; circunstancias que denotan una indebida utilización de las precooperativas y llevan a evidenciar que se estaba pretendiendo ocultar una verdadera relación laboral entre las partes, en específico, con Cervecería Leona, hoy Bavaria; ya que si bien la doctrina y la jurisprudencia han considerado que es válido que los empresarios contraten con terceros la realización de algunas actividades, también han precisado que ello puede darse, sin que se desconozca, menoscabe y vulnere los derechos de los trabajadores.

En el presente caso, ante lo evidenciado, no es factible validar la vinculación efectuada con la precooperativa, como quiera que no se

cumplió con la finalidad para la que fueron creadas las mismas y de contera desconociendo la reglamentación que las rige; por el contrario, lo advertido es una forma malintencionada de desconocer la relación laboral; que en el caso del actor, se dio desde el 22 de diciembre de 1995 con Leona inicialmente a través de un contrato de trabajo a término fijo, el que puede entenderse a término indefinido, como quiera que las actividades con la precooperativa siguieron siendo las mismas, se ejecutaban con las mismas herramientas suministradas por la empresa, en las mismas instalaciones y recibiendo instrucciones y ordenes de los mismos jefes vinculados con Leona, como ya se indicó, evidenciándose que no era cierto que tuviera un término específico; circunstancias que impiden validar el contrato con la precooperativa, como se indicó precedentemente.

Además, en el año 2019 se firmó un otrosí al contrato, donde básicamente Bavaria, señala: *“...LA EMPRESA BAVARIA S.A. reconocerá a El (La) Trabajador (a) el tiempo que haya laborado en “Cervecería Leona S.A.” exclusivamente para efectos de liquidar, si llegare a ocurrir, la indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo suscrito con Bavaria S.A., sus subordinadas y filiales, siempre y cuando la vinculación entre “Cervecería Leona S.A.” y BAVARIA S.A., sus subordinadas y filiales se haya dado se (sic) manera continua, sin solución de continuidad y tal vinculación haya ocurrido a partir del quince (15) de mayo del año dos mil (2000). En ningún caso el reconocimiento del tiempo que haya laborado en “Leona S.A.” para efectos de la indemnización podrá exceder de ocho años. LA EMPRESA reconoce a EL TRABAJADOR el tiempo laborado, únicamente para efectos indemnizatorios, desde el día 15 del mes mayo de año 2000...”*; siendo factible colegir que la demandada está reconociendo libremente 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 la data mencionada, cumpliendo así las exigencias allí señaladas.

Bajo ese contexto, es viable colegir que la accionada acepta que el demandante fue trabajador de Cervecería Leona desde la fecha allí indicada, es decir que implícitamente admitió que la labor que ejecutó a través de la precooperativa lo hizo efectivamente para Cervecería Leona, que era quien fungía como su empleadora para ese momento; además, no es factible jurídicamente admitir que el tiempo trabajado por el demandante tiene efectos únicamente para liquidar la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, pues ello lleva 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 se pueda hacer caso omiso del reconocimiento que esta empresa hizo en el mencionado instrumento; y es que la circunstancia que el accionante hubiere aceptado que firmó la cláusula del otrosí de manera libre y voluntaria, tal situación no cambia la conclusión a la que se ha llegado con base en el otrosí, porque precisamente la demandada reconoció en dicho documento que el demandante laboró desde el 15 de mayo de 2000, bajo la modalidad de un

contrato 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 es uno nuevo e independiente de cualquier otro que hubiera podido existir con anterioridad, dicha manifestación resulta inane, al acordarse en el otrosí, precisamente, que para liquidar la indemnización por despido sin justa causa, se haría desde el 15 de mayo de 2000, lo que permite colegir que se trata del mismo contrato; recordemos, el actor ingreso a la extinta Cervecería Leona el 22 de diciembre de 1995 al 15 de mayo de 2000 y de ahí hasta el 1° de junio de 2006, queda demostrada la continuidad del contrato y en esa medida, completamente acreditado que la relación laboral siempre se ejecutó con Bavaria, dada la fusión.

Se dice lo anterior, ya 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 al formalizarse el acuerdo de fusión, por tanto, Bavaria adquirió las obligaciones asumidas por la Cervecería Leona en virtud de la fusión por absorción.

Ahora bien, aunque en el expediente se encuentre probado que el actor suscribió una transacción el 17 agosto de 2002, también la precooperativa de trabajo asociado Fuerza Optima, certificó que el accionante desarrolló sus actividades de trabajo para esa organismo

entre el 18 de agosto de 2002 y el 31 de mayo de 2006 “...desempeñando la labor de OPERADOR DE CALDERAS, con un contrato que tiene la Precooperativa “FUERZA OPTIMA” con la Empresa CERVECERIA LEONA S.A...” ; aunado a que el deponente Luis Alejandro González Hernández manifestó que cuando crearon las cooperativas los reunieron en una carpa y al otro día estaban realizando las mismas actividades en la misma área, con la misma dotación y herramientas, entendiéndose que si lo que se quería era transar la terminación del contrato con Cervecería Leona, no tiene razón de ser que esta se reanudara al día siguiente en los mismo términos; luego de ninguna manera esta Sala puede permitir que ese tipo de actos atentatorios contra los derechos de los trabajadores tengan plena validez ni mucho menos permitir que tengan efectos tan trascendentales de hacer tránsito a cosa juzgada.

En ese orden de ideas, se considera que, el reconocimiento que hizo la demandada en el referido otrosí, ligado a la relación laboral con Cervecería Leona desde el 22 de diciembre de 1995 hasta el 1° de junio de 2006, es más que suficiente para establecer la existencia del contrato de trabajo desde la primera de las calendas mencionadas, lo que se corrobora con la prueba testimonial recaudada; 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, lo que no resulta procedente de acuerdo con lo señalado en el artículo 43 del CST frente a las cláusulas ineficaces, que prevé: “...**CLAUSULAS INEFICACES.** En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos,

convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente...”; por tanto, es claro que la demandada reconoció que existió un vínculo laboral con el actor, desde mayo de 2000, por ello no se pueden excluir los demás derechos que nazcan a favor del trabajador; de tal manera que al señalarse que únicamente tendrá efectos para la liquidación de la indemnización por despido sin justa causa, dicha cláusula se torna ineficaz y no puede dársele efectos a la misma, como lo pretende la recurrente.

Respecto al otro motivo de reparo, esto es, si el actor es beneficiario de las cláusulas 24, 25, 49, 50 y 51 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre Bavaria y los sindicatos SINALTRAINBEC y UTIBAC, vigente para los años 2019 – 2021 (fls. 124 y ss. PDF 01 y 83 a 125 PDF 06); prevé la cláusula 4 del acuerdo convencional, “**...Alcance y Campo de Aplicación: Régimen Anterior:** El Régimen Anterior de la presente convención Colectiva, en la extensión y términos estipulados, será aplicable solamente a los trabajadores con contrato a término indefinido de BAVARIA y Cervecería de Barranquilla, afiliados o que se afilien a LOS SINDICATOS posteriormente, siempre y cuando la vinculación a término indefinido se haya producido antes del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004). Se exceptúan las cláusulas de aplicación exclusiva a los trabajadores del Régimen Nuevo, esto es la Cláusula 52ª literales a, b, c, y d. **Régimen Nuevo:** Los trabajadores cuya vinculación a término indefinido que se efectúe después del veintidós (22) de octubre de dos mil cuatro (2004), en cualquier actividad y se afilien posteriormente a LOS SINDICATOS, serán amparados por todas sus cláusulas a partir del primero (1) de septiembre del 2019, con excepción de las

siguientes: 24ª, 25ª, 41ª, 42ª, 48ª, 49ª, 50ª, 51ª, 56ª, y 57ª...”.

En ese orden, conforme lo señalado en la referida cláusula, para pertenecer al régimen anterior, al que indica el demandante lo cobija, se deben cumplir dos requisitos, así: *i)* estar afiliado a los sindicatos, y *ii)* haberse vinculado con Bavaria & CIA S.C.A. con anterioridad al 22 de octubre de 2004, mediante un contrato a término indefinido, sin que el precepto convencional hubiere excluido a los trabajadores de Cervecería Leona que pasaron a cargo de Bavaria, por la fusión de las citadas empresa; presupuestos que evidentemente cumple el demandante, pues no es objeto de discusión que éste se encuentra afiliado al sindicato SINALTRAINBEC desde el 21 de febrero de 2012, como lo certifica el respectivo ente sindical (fl. 123 PDF 01), y frente al otro requisito, como ya se analizó, el demandante se encuentra vinculado con la empresa demandada desde el 22 de diciembre de 1995 mediante un contrato de trabajo a término indefinido; lo que lleva a colegir que el actor es beneficiario del régimen anterior y con ello, de lo indicado en las cláusulas 24, 25, 48, 49, 50 y 51, pues su aplicación se exceptúa es para el régimen nuevo, como lo coligió la juzgadora de primer grado, razón por la cual se confirmará la sentencia apelada en este aspecto.

También reclama la apoderada de la parte actora “...*el reconocimiento de los beneficios se hizo hasta el año 2021, de las cláusulas, en ese orden de ideas señora juez, solicito al honorable tribunal se haga el estudio a fin de hacer el reconocimiento hasta la vigencia y de ahí al futuro, aspecto que se había tenido en cuenta en otras oportunidades, pero en esta oportunidad no fue tenido en cuenta...*” mientras la parte demandada sostiene que “...*tampoco tuvo en cuenta las fechas de vigencia de la convención colectiva y*

que, en gracia de discusión, las prestaciones por las cuales se impuso condena a mi representada únicamente se causan dos veces por vigencia de la convención y no tres (3) como erróneamente lo hizo la a quo, dado que le está dando una retroactividad y una ultractividad a la convención colectiva, que únicamente estuvo vigente hasta el 31 de agosto de 2021 e inició su vigencia el 1° de septiembre de 2019...”

Respecto a la vigencia de la referida convención colectiva de trabajo, la cláusula 64ª señala: *“...La convención rige a partir del 1º de septiembre de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de agosto de 2021 y regula las relaciones y condiciones laborales entre LA EMPRESA y los trabajadores a que se refiere La Cláusula Cuarta (4º)...”*, y la cláusula 67ª indica: *“...Prórroga Automática.- 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 hubieren 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...”*

Lo anterior significa que, finalizada la vigencia de la convención colectiva de trabajo, la misma ha de entenderse prorrogada de 6 en 6 meses, salvo que se demuestre que una de las partes hubiese hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, no obstante, 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 manifestación escrita de la expresa voluntad de alguna de las partes de darla por terminada; siendo en ese orden, dable concluir que la misma se encuentra vigente, como quiera que en el expediente no obra la supuesta convención

colectiva que rija entre el 1º de septiembre de 2021 y el 31 de agosto 2023.

En ese orden, no le asiste razón a la apoderado de la pasiva cuando señala que la convención solo estuvo vigente ente el 1º de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2021, y por ende la juzgadora *“...le está dando una retroactividad y una ultractividad a la convención colectiva, que únicamente estuvo vigente hasta el 31 de agosto de 2021 e inició su vigencia el 1º de septiembre de 2019...”*, dado que, se reitera, al no acreditarse que alguna de las partes –empresa o sindicatos-, manifestaron de forma escrita su expresa voluntad de darla por terminada, la misma se encuentra prorrogada automáticamente.

Así las cosas, y como quiera que la juzgadora de primer grado liquidó los beneficios convencionales hasta el 31 de agosto de 2021, se adicionará la decisión, en el sentido que disponer que los citados beneficios convencionales deben seguirse reconociendo mientras se encuentren vigentes las normas que los consagran.

En lo que atañe a las excepciones de prescripción y compensación, que se duele la vocera judicial de la pasiva no hubiere hecho manifestación alguna la juzgadora de instancia al respecto, debe decirse que las mismas no se encuentran probadas.

Ello es así, dado que, respecto a la **prescripción**, la demandada solicita que se declare probada frente *“...a todos aquellos derechos que eventualmente hayan perdido oportunidad de discusión y exigibilidad por el simple pasar del tiempo...”*; sin embargo, se advierte que los artículos

488 del CST y 151 del CPTSS, establecen que la acción judicial para reclamar el reconocimiento de derechos laborales, prescriben en el término de tres años contados desde que la respectiva obligación se hizo exigible. Así, en el presente asunto, la actora pretende el pago de beneficios extralegales consagrados en la convención colectiva de trabajo con vigencia 2019-2021 y la demanda se presentó el 24 de marzo de 2021, es decir dentro de los tres años que refiere la normatividad en cita, por tanto, no resulta probado el medio exceptivo.

Frente a la excepción de **compensación**, se propone para que, en el evento de elevarse alguna condena en su contra, sea tenidos en cuenta, los pagos efectuados al demandante sobre el salario pactado durante la vigencia de la relación laboral.

Indica el Código Civil en sus artículos 1714, 1715 y 1716 que la compensación es un modo de extinguirse las obligaciones de quienes son deudores entre sí, cuyas deudas sean en dinero, o de cosas fungibles, o indeterminadas, de igual género y calidad, liquidas y actualmente exigibles, en donde se releva a los deudores del cumplimiento efectivo de las misma, hasta la concurrencia de la menor de ellas, de modo que sólo deba cumplirse con el excedente de la deuda: sin embargo, se observa que en el caso bajo estudio, las sumas reconocidas a favor del actor corresponden a prestaciones extralegales conforme el régimen anterior, que la empresa no ha reconocido, como quiera que su tesis y en la que insiste, es que el actor no es beneficiario de dichas prerrogativas, por tanto, no hay lugar a declarar probada la excepción aludida.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, por lo que se adicionará la sentencia en los términos indicados en precedencia, reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Se condenará en costas a la parte demandada, dado la falta de prosperidad del recurso impetrado por la misma. (numeral 1, art. 365 CGP). Fíjese como agencias en derecho, la suma de dos millones seiscientos mil pesos M/cte (\$2.600.000).

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

RESUELVE

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia proferida el 19 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario de Primera Instancia promovido por **SIGIFREDO CONTRERAS NIÑO** contra la sociedad **BAVARIA & CIA. S.C.A.**, en el sentido de **CONDENAR** a la parte demandada a seguir reconociendo y pagando a partir del 1° de septiembre de 2021 los beneficios convencionales objeto de condena, mientras se encuentren vigentes las normas que los consagran; conforme lo señalado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho, la suma de dos millones seiscientos mil pesos M/cte (\$2.600.000).

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.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria