

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR REINEL HUMBERTO RUEDA SÁNCHEZ CONTRA BAVARIA S.A. Radicación No. 25899-31-05-001-**2018-00302-01**

Bogotá D.C., veintinueve (29) de octubre de dos mil veinte (2020).

Como lo establece el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional se emite la presente sentencia de manera escrita. Se decide el recurso de apelación presentado por las partes contra el fallo de 11 de agosto de 2020 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca.

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

SENTENCIA

- 1.** El demandante, el 6 de junio de 2018, promovió el presente proceso con el fin que se declare que es trabajador de la demandada desde el 1º de junio de 2008, que se encuentra vinculado a través de un contrato a término indefinido según lo indicó esta sala en el proceso bajo radicado 2014-107, de igual forma que se declare que goza de estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud; en consecuencia, solicita se condene a Bavaria S.A. a reconocer y pagar en forma retroactiva los derechos establecidos en la convención colectiva o el pacto colectivo incluyendo: prima de diciembre, prima de pascua, prima de junio, prima de descanso, prima extralegal e incentivo de corto plazo, prima subsidio familiar, seguro de vida especial, seguro de vida y riesgo, derecho a la escala salarial de ingresos, incremento para personal operativo y demás derechos establecidos de manera extralegal; por otra parte, pide la diferencia salarial, la reliquidación del auxilio de cesantías y sus intereses, prima de servicios, vacaciones, aportes salud y pensión, desde el 1º de junio de 2008 teniendo en cuenta el salario devengado por los

trabajadores que desempeñan la función de operario autoelevador – montacargas y lo establecido en los convenios 100 y 111 de la OIT; la sanción por la no consignación de las cesantías, lo *extra* y *ultra petita*, costas y agencias en derecho, indexación.

2. Como fundamento de sus pretensiones manifiesta, en síntesis, que fue contratado el 1º de junio del 2008 para ejercer el cargo de operario auto elevador, cargo que se encuentra especificado en la convención colectiva suscrita en el año 2015, que el último salario devengado fue la suma de \$1.156.000, que el cargo de operario autoelevador pertenece al grupo 7C con un salario establecido en la suma de \$2.286.330. Agrega que el día 30 de julio del año 2016 la entidad lo reintegró asignándole el cargo de ayudante de oficina, es decir que se desmejoró el cargo y el salario asignado desde su vinculación, pues a partir de este último momento empezó a devengar la suma de \$1.956.136, mientras que los otros trabajadores reinstalados desempeñando el cargo de auto elevador hoy devengan una remuneración de \$2.129.888, por lo que es evidente la diferencia salarial; por otro lado, desde el 1º de junio de 2008 hasta el 30 de julio de 2016 no ha podido acceder a los beneficios establecidos en la convención colectiva y en el pacto colectivo con amparo en el derecho a la igualdad; informa que a partir del 30 de julio los beneficios convencionales se le han otorgado sobre un salario inferior al que debe devengar teniendo en cuenta las funciones para las cuales fue contratado independientemente de la reubicación por su estado de salud, por lo que deben reliquidarse sus acreencias laborales. También aduce que goza de estabilidad laboral reforzada al encontrarse en proceso de valoración de las siguientes patologías: trastorno de discos intervertebrales lumbares y otro, síndrome del manguito rotatorio, bursitis del hombro y tendinitis del bíceps. (fl. 1 a 21)
3. El Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante auto de fecha 13 de septiembre de 2018 admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada (fl. 165), diligencia que se cumplió conforme lo previsto en el artículo 41 del CPTSS (fl. 170).
4. La accionada contestó con oposición, el 1º de abril de 2019; consideró que en cumplimiento de las sentencias judiciales Bavaria SA asumió sus funciones como empleadora del demandante y por lo mismo suscribió contrato de trabajo con él, en dicho contrato quedó establecido que para los efectos de

las prestaciones sociales a que está obligada la empresa de conformidad con sus propios reglamentos y la legislación de trabajo se dejó constancia en el contrato que se tendría como fecha de ingreso el 30 de julio de 2016, que el cargo asignado fue de ayudante de oficina, que si bien el actor manifestó reparo con dicho documento lo cierto es que la sociedad dio cumplimiento a la orden judicial pues asumió sus funciones como empleador, que incluso en esas mismas decisiones judiciales se absolvió a Bavaria S.A. del pago de pretensiones de carácter económico siendo aquella únicamente declarativa. En lo atinente a la presunta estabilidad laboral reforzada señaló que el demandante no cuenta con ninguna clase de fuero ya que no ha sido declarado como poseedor o beneficiario de este, y tampoco es posible deducirlo del material probatorio obrante en el plenario. En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de las obligaciones reclamadas, compensación, buena fe, cobro de lo no debido, prescripción, falta de competencia y cosa juzgada (fls. 183 a 196).

5. El despacho mediante auto del 26 de septiembre de 2019 tuvo por contestada la demanda y citó a las partes el día 2 de marzo del 2020 para llevar a cabo la audiencia de que trata el art. 77 del CPTSS, la que se realizó el día que correspondió y seguidamente se continuó con la diligencia establecida en el art. 80 ídem.
6. La Juez Laboral del Circuito de Zipaquirá mediante sentencia de 11 de agosto del 2020 declaró que el demandante es sujeto de especial protección de estabilidad ocupacional reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y absolvió a la sociedad demandada de las restantes súplicas de la demanda; así mismo, la condenó a pagar las costas del proceso estableciendo como agencias en derecho la suma de un SMLMV (fls. 275 a 277).
7. Inconforme con lo decidido, las partes apelaron así:

Parte demandante: *“Recurso de apelación en forma parcial frente a la decisión por usted emitida teniendo en cuenta que el contrato suscrito entre la entidad empleadora Bavaria y mi poderdante surgió para desempeñar el cargo de montacarguista y autoelevador, razón por la cual al momento de efectuarse el respectivo reintegro a la entidad empleadora su cargo se debía mantenerse conforme lo dispuesto en el fallo de primera y segunda instancia, es preciso señalar que durante el proceso se demostró que efectivamente el cargo de montacarguista y autoelevador era desempeñado por mi cliente, y en el presente proceso quedó demostrado que este cargo existe en la institución y que tiene un salario asignado, en este orden de ideas mi poderdante tenía*

efectivamente derecho a recibir el salario de montacarguista o autoelevador independientemente que el salario que él devengaba antes de demostrarse que efectivamente era trabajador de Bavaria fuera inferior, es preciso indicar señora juez que del año 2008 al año 2015 tiempo en el cual mi poderdante estuvo tercerizado y bajo una relación laboral, desigual y violatoria de sus derechos laborales, mi cliente no pudo afiliarse a la organización sindical SINALTRAIVE y que inmediatamente decidió tomar la decisión de afiliarse a un sindicato la entidad empleador busca la forma de darle por terminado el vínculo laboral, por esta razón mi cliente era beneficiario del pacto colectivo establecido en la empresa, el cual es aplicable para todos los trabajadores no sindicalizados y era esta la razón por la cual mi cliente no podía tener acceso a los beneficios establecidos en la empresa para los trabajadores directos, por eso señora juez en el proceso se está solicitando que se le reliquiden los salarios desde el momento de la vinculación laboral es decir desde el año 2008 hasta el año 2016 para el cargo de auto elevador montacarguista y que a partir del año 2016 hasta la fecha se le siga manteniendo este cargo, ya que fue el vínculo laboral para el cual fue contratado, es importante señora juez señalar que está claramente demostrado que a mi poderdante se le violaron todos sus derechos y que solicito al honorable tribunal se revoque la decisión en forma parcial frente a este tema puntual a fin de reconocerle a mi cliente los beneficios consagrados en el pacto colectivo teniendo en cuenta que para el año 2008 a 2016 no podía acceder a los beneficios establecidos en la convención colectiva y a partir del 2016 hasta la fecha que se reconozca los beneficios establecidos en la convención colectiva para los trabajadores que desempeñan el cargo de montacarguista autoelevador, ya que el vínculo laboral inicial para el cual surgió el proceso, surgió el vínculo laboral fue para desempeñar el cargo de montacarguista autoelevador y no como lo pretende ser ver ahorita la empresa para el cargo de auxiliar de oficina, el mismo Dr. Daniel Santana plantea que deben de señalarse si él tiene las capacidades o no para desempeñar un cargo, pues él había demostrado durante casi 10 años, pongámosle 9 años - 8 años que tenía las capacidades para desarrollar las funciones de autoelevador montacarguista y no se le puede venir ahoritica a decir que él lo que tenía era actividades o actitudes para desempeñar el cargo de operador. En este orden de ideas señora juez me permito interponer el recurso de apelación frente a la decisión emitida por usted, solicitándole al honorable tribunal se revoque en forma parcial el fallo... ”

Parte demandada: *“Interpongo recurso de apelación contra el fallo que se acaba de proferir en todo lo desfavorable a los intereses de mi representada, en primer lugar tengo que llamar la atención de los honorables magistrados en cuanto a la aplicación indebida del art. 26 de la Ley 361 del año 97 por parte del juzgado teniendo en cuenta que si bien es cierto esa disposición dice lo siguiente: "en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrado como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar, así mismo ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de trabajo, no obstante*

quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, en cumplimiento de los requisitos previstos en la norma anterior tendrán derecho a una indemnización que viene tarifada en la norma..." Tengo que decir que ciertamente estuvo mal aplicada la norma en comento porque es que en el proceso no quedó demostrado que mi representada estuviera discriminando al demandante y es algo que incluso el despacho dio por establecido que no se ha discriminado al demandante por el contrario mi representada lo que hizo fue darle cumplimiento a una sentencia judicial, el propio demandante en el interrogatorio de parte confesó que no ha venido cumpliendo unas labores ni de montacarguista, pero más allá es que Bavaria no lo ha discriminado como para que el despacho hubiera aplicado el art. 26 de la Ley 361 del año 97, no desconoce el juzgado tampoco y por eso también estriba mi inconformidad, en que el demandante no es una persona que tenga una pérdida de capacidad laboral, el actor no cuenta con una pérdida de capacidad laboral para que se dijera que es que el demandante es una persona en condición de discapacidad donde tiene que aplicarle el art. 26 de la Ley 361 del 97, y además el despacho omitió tener en cuenta lo dispuesto en el art. 5 de la misma Ley 361 del 97 que habla de aquellas personas en situación de discapacidad que deben aparecer calificadas como tales en el carné de afiliación al sistema de seguridad en salud, ya sea en el régimen contributivo o en este caso como es el caso que nos ocupa, incluso dice para tal efecto las empresas promotoras de salud deberán consignar de la respectiva limitación, para lo cual solicitaran el formulario de afiliación y la información respectiva y verificaran el diagnóstico médico en cada caso, nótese que no obra una prueba en el expediente en ese sentido como para tener al demandante como una persona en situación de discapacidad o una persona en un estado distinto como para aplicar esta norma que lo que yo veo dentro de otras cosas es que es una petición en mi opinión antes de tiempo, porque aunque se haya planteado en las pretensiones de la demanda lo cierto es que el despacho si debió haber verificado la existencia real lo que dice el recaudo probatorio, desde ningún punto de vista se ha dicho, cuando la representante legal dijo que era que Bavaria conocía algunas situaciones de enfermedad del demandante, pues es que el demandante aporta hoy un documento, la representante legal no dijo que se conocieran desde el año 2008 ni 2009 ni 2010 ni 2015, el demandante aporta hoy un documento que ni siquiera tiene fecha de recibido, por eso me opuse yo, y yo lo que dije fue es que me opongo a que sea un documento que se tenga como prueba y si en gracia de discusión se va a tener como prueba, pero es que es una prueba que el demandante ni siquiera radicó en la compañía y hoy pues bueno entendiendo obviamente que el despacho es el supremo director del proceso, de todas maneras si se debió haber analizado esa circunstancia porque el demandante no ha notificado a mi representada ni su estado de discapacidad ni nada por el estilo, además porque no tiene la calificación, el juzgado mismo reconoce que no tiene la calificación. De otra parte, el juzgado reconoce que el actor no tiene un trámite de pérdida de capacidad laboral, la norma es muy precisa, el art. 26 cuando dice quienes gozan de ese beneficio de estabilidad laboral reforzada o estabilidad ocupacional reforzada, pero el demandante no reúne ninguno de los presupuestos y por eso yo si pienso que el juzgado se equivocó porque el demandante no reúne ninguno de los presupuestos de la norma y entiendo que evidentemente de

pronto la jurisprudencia de la Corte Constitucional, haya dicho como se debe tener en cuenta la discapacidad de una persona, el actor aquí no está demostrando ni la discapacidad, si siquiera un estado eventualmente de indefensión de él, porque aquí no se ha planteado, no hay un material probatorio que acredite nada por el estilo, y entonces me llama la atención que se tenga al demandante como una persona con la garantía de la estabilidad laboral reforzada o la estabilidad ocupacional reforzada cuando no se ha demostrado eso en el plenario, no está demostrado de hecho todo el material probatorio o el 95% del material probatorio apunta es a una presunta desmejora salarial que tampoco existe, por eso el despacho mismo se dio cuenta y le dio la razón a la compañía diciendo es que no ha sido desmejorado en sus condiciones salariales, y no ha sido desmejorado desde ningún punto de vista por el contrario el juzgado mismo dijo es que le están pagando más y si eso es así pues mucho menos el juzgado podía decir entonces que sí tiene una condición de discapacidad o de beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada el demandante cuando los presupuestos son claros y han sido desarrollados por la jurisprudencia nacional por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha sido muy enfática en indicar cuándo es que las personas gozan de ese presunto estado de estabilidad ocupacional reforzada el demandante teniendo la carga de la prueba, porque es que la carga de la prueba es de él de la parte actora, el demandante no demostró ninguno de los presupuestos para que lo hagan acreedor a esa presunta estabilidad ocupacional reforzada y entonces sí con una decisión de estas cuando el juzgado estima que el actor es beneficiario de una estabilidad ocupacional reforzada, pues obviamente parecería algo así como que entonces la compañía queda casi que sujeta a no poder ni siquiera llamarle la atención al demandante, a mí me parece que el juzgado se equivoca yo lo digo naturalmente con mucho respeto por el criterio del despacho, pero el juzgado se equivoca al hacer una valoración probatoria en ese sentido, valoración probatoria del interrogatorio de parte de la representante legal, valoración probatoria del interrogatorio de parte del demandante, e incluso unos documentos que aparecen en el expediente, incluso unas recomendaciones laborales, pero es que la ley no dice que las recomendaciones laborales den una estabilidad ocupacional reforzada, unas incapacidades no dan una estabilidad ocupacional reforzada, unas presuntas incapacidades que existan o una historia clínica no da de consuno una estabilidad ocupacional reforzada, en esto tiene que haber unos presupuestos que se satisfagan y aquí no está, el demandante no satisfizo ninguno de los presupuestos para hacerse acreedor a esas garantías, pero el despacho no obstante dice que sí es acreedor, y reitero ya para terminar que no quedó demostrado precisamente eso que el actor tuviera el trámite para efectos de la pérdida de capacidad laboral, el juzgado lo indagó y el demandante dijo no estoy haciendo el trámite pero no existe la prueba en el proceso, es que el juzgado es consciente que el demandante tiene la carga de la prueba de acreditar eso, y no solamente por que sea consciente, sino porque ya el precedente judicial es claro, el de la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en ese sentido, luego al tener el precedente judicial, al trasladarle la carga de la prueba al actor, pues el actor el que tiene que demostrar lo que evidentemente está diciendo en el proceso, porque no basta con allegar solamente algunas documentales y de ahí que el juzgado presuma con todo y que el juez

tiene una facultad para interpretar la demanda, pero ya en relación con el material probatorio si hay que sujetarnos a lo que diga estrictamente en ese sentido las pruebas y el testimonio del único testigo que se recaudó pues tampoco es mucho lo que pueda el señor, tampoco es mucho lo que él le pueda aportar aquí al proceso, porque razón, porque es una persona que precisamente, dijo es sí es que don Reinel Humberto esta como ayudante de oficina, está en cargo administrativo, ni siquiera se ven ellos, entonces me parece que no hay ningún material probatorio para decretar que el demandante goza de esa presunta garantía de estabilidad laboral reforzada por qué no la tiene y porque casi que es una petición antes de tiempo de la parte actora, sin embargo pues el despacho en mi opinión se equivoca y no obstante eso declara probada la estabilidad laboral reforzada; y lo último que tengo que decir es que en relación con lo de la nivelación salarial pues me parece que no, el juzgado si acierta en ese sentido, lo único que se demuestra es que mi representada si le dio cumplimiento a la decisión de la justicia laboral ordinaria en el sentido de asumirlo como trabajador, pero es que se está confundiendo y es la parte actora la que está confundiendo que creé que es prácticamente un reintegro, no los efectos jurídicos de los fallos son distintos, ahí en ese caso es un efecto jurídico distinto que ya se lo plantearía a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca, señoría en esos términos dejo planteado el recurso de apelación.”

- 8.** Recibido el expediente digital el 20 de agosto del 2020, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 2 de septiembre siguiente.
- 9.** Luego, mediante auto del 10 de septiembre de 2020 se corrió traslado a las partes por el término de 5 días para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual ambas partes allegaron escritos correspondientes.
- 10.** El apoderado judicial de la parte demandada presentó sus alegatos de conclusión; en síntesis manifiesta: “(...) que desde la vinculación directa del actor nunca ha ocupado el cargo de operario de montacargas, ya que a partir de ese momento fue posesionado en el cargo de ayudante de oficina, devengando el salario asignado al mismo. Nótese que no obra prueba en el expediente que luego el cumplimiento de la sentencia, el actor haya ocupado un presunto cargo de operario de montacargas es más debo advertir que las sentencias judiciales no ordenaron a Bavaria vincular al demandante en ese cargo de operario de montacargas pues lo que dispusieron era que lo dispusieron era que mi acudida lo asumiera como empleado emperonada establecieron frente a esa circunstancia...;” continúa diciendo: “(...) y por lo mismo no podía pregonar una estabilidad el laboral, sin que mediara la prueba que es ad sustanciam actus en estos casos, frente a ese puntual aspecto. Ciertamente no hay una calificación, un porcentaje, para determinar si tiene una “discapacidad” leve, moderada o severa. Aplicó el juzgado indebidamente el artículo 26 de la ley 361 de 1997 pues Adicionalmente entre otros aspectos, fue el propio despacho quien también acepto que el actor nunca ha sido desmejorado

por la empresa, mucho menos se ha vulnerado su derecho a la igualdad, y por lo mismo no podía en consecuencia decretar la inexistente estabilidad que a decir verdad, no está demostrada en el proceso.”

- 11.** La parte demandante a su turno refiere sucintamente: “(...) Desde el año 2008 hasta el año 2016 a mi cliente le negaron sus derechos fundamentales a la igualdad, un fallo a favor de la empresa es premiar la mala fe con la que actuó la empresa. En el mismo sentido en el proceso primigenio se demostró que el cargo para el cual fue contratado mi cliente, fue el de operario de autoelevador y al momento de efectuarse el respectivo reintegro la empresa le asigna a mi cliente un cargo de inferior categoría, aspecto que fue declarado por la representante legal de la empresa quien manifestó claramente el salario de cada uno de los cargos. Está plenamente demostrado que en la empresa se encuentra señalado claramente el cargo de operario de Autoelevador aplicable a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores no sindicalizados que hacían parte del pacto colectivo aplicable por derecho a la igualdad a todos los trabajadores que desempeñan el cargo, aspecto que nunca fue concedido a mi cliente, razón por la cual es apenas lógico, y fácil de demostrar que mi cliente tiene derecho a que se le reliquiden todos sus derechos ciertos e indiscutibles, derechos que fueron desconocidos por la señora Juez al momento de emitir el fallo de primera instancia... (...) Para iniciar es importante indicar que las patologías adquiridas por mi cliente se originaron por la prestación del servicio de mi cliente a favor de la empresa, desempeñando el cargo de operario de auto elevador y que al momento de efectuarse el respectivo reconocimiento de los derechos de mi cliente, y el reconocimiento como empleado directo dela empresa, le asignara a mi cliente un cargo de menor salario, continuando con la violación de sus derechos fundamentales, es de resaltar que en reiteradas oportunidades las Altas Cortes han indicado que el hecho de tener un trabajador una pérdida de la capacidad laboral, esta no puede ser señalada como una justa causa para desmejorar el cargo, y aunque es cierto que mi cliente antes de ser reintegrado tenía un salario de un millón doscientos mil pesos de ingreso, y que al momento de ser vinculado en forma directa se le equiparo el salario con el salario mínimo que otorga la empresa, también es cierto que la empresa debió mantener el cargo para el cual fue vinculado equiparando su salario al salario establecido en la convención o en el pacto colectivo de trabajo aplicable a los trabajadores directos, independientemente que sus condiciones físicas ya no le permitan ejercer el cargo que desempeño por más de 8 años, sin el goce de los beneficios consagrados en la empresa... (...) Teniendo en cuenta los argumentos anteriormente señalados, es evidente que mi cliente tiene derecho a adquirir los beneficios consagrados en la convención o en el pacto colectivo equiparados con los Salarios que devengan los operarios de Autoelevador, señalados en el Grupo 7-0 de Pacto Colectivo, desde el 30 de Junio de 2008, fecha en que iniciaron las labores de mi cliente a favor de la empresa... (...) Así las cosas, es evidente que mi mandante actualmente se encuentra protegido por estabilidad laboral reforzada teniendo en cuenta

que esta recae sobre un trabajador en condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral...;” también dijo que el actor tiene derecho a percibir indemnizaciones moratorias consagradas en el art. 99 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta la no consignación oportuna de las cesantías.

- 12.** La Sala para mejor proveer, en auto del 17 de septiembre del año en curso, realizó el siguiente requerimiento: *“Solicitar al Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá el envío del audio contentivo de la audiencia de fallo celebrada dentro del proceso en que actuaron las mismas partes que aquí se enfrentan, de fecha 12 de mayo de 2015...”*, el despacho de instancia dio cumplimiento a lo ordenado y remitió los fallos de primera y segunda instancia dentro del proceso con radicado 2014-107, por lo que se incorporan al proceso y se tienen en cuenta como prueba trasladada.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes al momento de interponer y sustentar su recurso de apelación ante la juez, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos, por esa razón no se estudiará lo referente a la sanción por no consignación de las cesantías que incluye la apoderada judicial del demandante en los alegatos de conclusión.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver son: 1. establecer si al momento de la vinculación contractual del actor, una vez se expide la orden judicial, se debió mantener en las labores de montacarguista – auto elevador que venía desempeñando desde la vinculación primigenia con la demandada y no en las de auxiliar de oficina, y si el salario que debe devengar es el establecido para el primer cargo en mención; 2. determinar si el demandante era beneficiario del pacto colectivo en el interregno comprendido del 2008 al 2016 y por ende debe reliquidarse sus salarios y conceder los beneficios establecido en dicho acuerdo, y si a partir del 2016 deben reconocerse las prerrogativas otorgadas en la convención colectiva para los trabajadores que ostentan el cargo de montacarguista - autoelevador; 3. analizar si la declaratoria que hace la juzgadora en su sentencia, respecto al reconocimiento de la estabilidad ocupacional

reforzada, deviene en una petición anticipada de parte del actor y por ende no debió accederse a tal pedimento.

La juzgadora de instancia en su sentencia consideró lo siguiente: “(...) por confesión que efectuó el aquí demandante en su interrogatorio de parte, el despacho pudo tener presente acá que el demandante para la fecha en que se declaró la existencia del contrato de trabajo - contrato realidad tenía una remuneración de \$1.200.000 eso para el año 2015 nótese como ya posteriormente cuando Bavaria da cumplimiento al fallo judicial en el sentido de asumir como directo empleador al aquí demandante le asigna un emolumento salarial de \$1.956.136 esto lleva necesariamente a concluir que el salario que el aquí demandante venía devengando en ese momento cuando se declara la existencia del contrato realidad es menor al salario en virtud del cual Bavaria lo vinculó para el cargo de ayudante de oficina, esto lleva necesariamente a concluir que no se prueba un acto discriminatorio en ese sentido, esto en la medida en que no puede aplicarse aquí al demandante el salario de auxiliar montacarga, montacarguista autoelevador como quiera que el mismo demandante en su interrogatorio de parte nos ilustra que desde el momento que fue reincorporado ha desarrollado actividades de ayudante de oficina, esto quiere decir que el demandante no ha desarrollado actividades de montacarguista, sumémosle también a eso que el aquí demandante de acuerdo con su confesión tiene una serie de restricciones médicas para desarrollar las labores de montacarguista tal como él lo indicó en su interrogatorio de parte; y ahora si en gracia de discusión se tratase de que Bavaria no pagó durante el tiempo del contrato realidad la diferencia salarial a título de montacarguista tal como lo indica la representante legal de Bavaria en su interrogatorio de parte al decir que efectivamente ahí aparece el cargo y aparecen unos emolumentos salariales, que aunque Bavaria indicó en su interrogatorio de parte que acuerdo con la convención colectiva suscrita 2015-2017 el salario para autoelevador elevador eran correspondiente a \$76.211 y posteriormente lo dijo que en la nueva convención correspondida a \$97.079, lo cierto en el despacho no puede aplicar dicha convención de manera retroactiva cómo se pretende incluso para el momento en que el aquí demandante desempeñaba funciones de autoelevador, la razón básicamente es la siguiente: el aquí demandante se afilia la organización sindical solamente hasta que suscribe contrato de trabajo directo con Bavaria y es en ese momento, y a partir de ese momento tal como lo indicó en su interrogatorio de parte no ha desarrollado labores de montacarguista por lo tanto no puede predicarse que el salario deba ser el salario consagrado la convención colectiva a título de montacarguista, vuelve se repite no se prueba una discriminación salarial pues el mismo demandante cuando es interrogado indica que su salario cuando se declaró la existencia del contrato trabajo fue \$1.200.000 nótese como hay una suma mayor al momento en que es vinculado directamente con Bavaria esto descarta cualquier tipo de acto discriminatorio de discriminación salarial, al no estar probado dentro el mencionado proceso que el demandante efectuase labores de montacarguista de manera posterior a su afiliación a la organización sindical forzosos es de concluir que no puede dársele aplicación a la convención colectiva en los términos como se pide en la demanda; tampoco podría decirse que se le da aplicación al pacto colectivo en la medida en que con

la vigencia anterior tampoco está demostrado siquiera una adherencia a dicho pacto antes de que el trabajador sindicalizado eso lleva necesariamente a concluir que las pretensiones económicas en esos términos no están llamadas a prosperar. Ahora bien, se discute acá si el demandante es sujeto de estabilidad ocupacional reforzada el despacho debe decir desde ya, que el aquí demandante tiene unas condiciones de salud que han venido dándose y que se encuentran vigentes a la fecha, es decir que el aquí demandante se encuentran un proceso, un proceso del manejo de una serie de patologías nótese como dentro del mencionado proceso se acreditó recomendaciones laborales que tenía de conformidad con el fl.57 del expediente digital recomendaciones médicas de las cuales la representante legal aceptó en su interrogatorio de parte que eran conocidas las patologías, obra unos documentos incluso desde marzo del año 2015 y anteriores septiembre del año 2013 que dan cuenta de que señor Reinel Humberto Rueda padece síndrome de manguito rotador izquierdo, bursitis de hombro derecho tendinitis izquierdo desde el año 2013, y que Bavaria conocía esa circunstancia desde marzo del año 2015; obra también unos documentos que corresponde a Famisanar que corresponden a enero del año 2015 donde se le dirige al departamento de recursos humanos y se evidencia que tiene dolor lumbar por hernia discal y bursitis en hombro bilateral, ya para el 20 de diciembre del año 2016 CAFAM emite una comunicación a Bavaria con recomendaciones médicas porque tiene enfermedades del sistema osteomuscular vertebral y el miembro superior lo que aunado al centro de imágenes especializadas, examen de imágenes diagnósticas que obra en el folio 24 del expediente de 24 de julio del año 2017 el despacho evidencia que para esa fecha todavía continuaba en tratamiento en cambio de aspectos degenerativos en manos, columna lumbar y articulación coxofemoral izquierda como se describe en el documento que obra en el fl. 86 del expediente; tiene también una resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra que también la allega en el fl. 87 del expediente que corresponde al año 2017; y adicionalmente el despacho no puede perder de vista que incluso en la actualidad para el 14 de julio del año 2020 continúa en tratamiento, en consulta externa y de acuerdo con la documental que se evidencia de Allianz Instituto Latinoamericano de neurología y sistema nervioso Allianz SAS que fue aportada dentro del interrogatorio de parte y viene con una recomendaciones vigentes que se encuentran actualmente vigentes que corresponden a alternar periodos de pie y sentados, evitar posiciones prolongadas, evitar subir y bajar escaleras, no levantar objetos de más 10 kilogramos, uso de silla ergonómica, evitar movimientos repetitivos que impliquen flexión, extensión de tronco, no usar martillos, tijeras, atornilladores, llaves, máquina de impacto, vibración, no realizar actividades en alturas, escaleras andamios, no manipular máquinas industriales de riesgo, cortadora, laminadora, restricción para levantar cargas por encima de 5 kg, disminuir desplazamientos por terrenos irregulares, subir y bajar escaleras de mano continua, alternar postura bípeda y sedente mínimo cada 60 minutos, evitar la adopción de posturas fisiológicamente riesgosas como cuclillas y arrodillado, evitar manipulación de cargas alzar o arrastrar empujar o halar objetos de más de 5 kg en forma repetitiva continua y realizar pausas activas por cada 5 minutos y levantar y transportar cargas con la antecedencia adecuada máximo 10 kilogramos y la manipulación de cargas es frecuente con adecuado peso. Eso de conformidad con el documento nos lleva

necesariamente a concluir que aunque el actor no demostró dentro del presente proceso que hubiese sido o que estuviese en trámite de pérdida de su capacidad laboral aunque lo dijo en el interrogatorio de parte, pero no está demostrado, también es claro que la corte constitucional si ha indicado en repetidas oportunidades que no es necesaria la calificación de pérdida de capacidad laboral para determinar si un sujeto es, valga la redundancia, sujeto de estabilidad ocupacional reforzada para el presente caso y los documentos médicos que obran dentro del expediente, al despacho en la certeza de que actualmente el aquí demandante tiene una serie de diagnósticos que llevan necesariamente a concluir que se encuentra en tratamiento lo que lleva a concluir nuevamente qué es sujeto estabilidad ocupacional reforzada, aun cuando no ha sido desvinculado y aun cuando se obtiene dentro del presente proceso que no ha sido despedido, si está pedido en la demanda que se haga la mención, razón por la cual el despacho accederá a esa pretensión teniendo en cuenta que tiene un término de recomendaciones laborales que se encuentra aún vigente para la fecha de esta sentencia...”

Pues bien, para dilucidar el primer punto, se tiene que en efecto mediante sentencia del 12 de mayo del 2015 el juzgado de primera instancia dentro del proceso bajo radicado 2014-107 declaró que entre las mismas partes acá en contienda existía una relación laboral desde el 1º de junio de 2008, por lo que se ordenó a Bavaria S.A. asumir de manera directa sus obligaciones como empleadora, sin más precisiones; también dijo: “(...) las labores que desarrollaban los actores de acuerdo con el material probatorio se demostró todos hacían las mismas labores de montacarguistas – autoelevadores eran desarrolladas bajo la continua órdenes del personal directo de Bavaria... (...) los contratos que se declaran, se declararan a la fecha de esta sentencia, como quiera que aunque se demostró con los testimonios... que el señor Reinél Humberto Rueda Sánchez no desarrollan las labores de manera puntual en este momento también está acreditado con la prueba testimonial que es Bavaria que impide el ingreso a la planta y que en consecuencia no se está prestando los servicios de los actores por causa no imputable a ellos, lo que aunado si en virtud de la realidad se gestó un verdadero contrato de trabajo, es claro que lo que está ocurriendo en el presente caso es que se están pagando salarios sin la prestación del servicio en los términos del art. 140 del CST...” y como quiera que el demandante en esa oportunidad también solicitó: “diferencias salariales causadas respecto de lo consignado en el pacto colectivo en relación con los últimos tres años y en consecuencia la reliquidación de prestaciones sociales...” frente a ese punto la juzgadora de instancia consideró: “ahora en relación con las prestaciones económicas que se solicitan en esta demanda, este despacho encuentra que las mismas no están llamadas a prosperar, pues aun cuando se demostró adherencia al pacto colectivo, claro es que el mencionado pacto colectivo contiene una cláusula, la cláusula No. 6ª que condiciona la adhesión del mismo en el mencionado texto de esta disposición contractual que para efecto obra a fl. 84 del expediente... esa es una de las razones por la cuales no se accede a las pretensiones económicas, máxime cuando acá no está en discusión la eficacia de la mencionada disposición contractual, y por otro lado tendría otra razón también para negar cualquier aplicación del

mencionado pacto colectivo en los términos del art. 481 como quiera que de conformidad con el testimonio del señor William Guzmán Garavito Torres quedó acreditado que los aquí actores eran sindicalizados, en consecuencia pacto colectivo no aplica a sindicalizados, por lo tanto se niega estas suplicas de esta demanda en este sentido...” (audio audiencia 1ª instancia proceso 2014-107).

Esa determinación fue confirmada por esta Sala el 14 de diciembre de 2015, oportunidad en la que el Tribunal sostuvo: “(...) del plenario obran las siguientes pruebas documentales, una certificación laboral de fecha 7 de septiembre de 2009 expedida por la empresa Sedral S.A. en la que consta que el actor Rueda Sánchez se ha desempeñado como operario de autoelevador desde el 1º de junio de 2008 al 3 de abril del 2011(fl. 25) (...) en el presente caso no queda ninguna duda en que las actividades de los actores se desarrollaron del cliente Bavaria S.A. en Tocancipá y las mismas consistían en la operación logística en las actividades de elevador de montacargas... (...) se estudiará ahora el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de los actores quien considera que se le deben otorgar los beneficios del pacto colectivo de los trabajadores de Bavaria S.A. y por ello la demandada debe ser condenada al pago de la diferencia salarial; respecto del punto de inconformidad planteado por los actores sea preciso manifestar que para que puedan imponerse condenas deben demostrarse no solamente la existencia del contrato de trabajo, sino el salario de su par o de quien ostente el mismo cargo y desempeñe las mismas funciones o el que se tome como parámetro de comparación, así como la remuneración que devengaron los quejosos, más aun si se pretende que con ello se de aplicación a los beneficios a que hace alusión los demandantes, no puede pasar por desapercibido que la adhesión de los demandantes al pacto colectivo solo vino a producirse el 15 de julio de 2014, como lo revela el documento de fls. 291 a 293 de manera que de conformidad con lo previsto en el art. 481 del CST solamente a partir de esa fecha podrían beneficiarse del pacto, en segundo lugar el mismo acuerdo contiene una estipulación sobre la adhesión consistente en la aprobación por parte de un comité de las adhesiones correspondientes lo que aquí no ha sido demostrado y por ende pone en entredicho la eficacia de tal adhesión como lo manifestó la juez de primera instancia, pero si en gracia de discusión se admitiera que la falta de adhesión al pacto no puede invocarse como motivo para justificar la diferencia salarial aducida, hay que decir que tampoco están llamadas a salir avante las pretensiones de la demanda... y en cuanto a los otros dos actores hay que decir, que son Rueda Sánchez... hay que decir que las pruebas acreditan que su salario era variable, por lo que el mismo dependía del número de horas extras recargos o trabajo dominical que realizaran, y así mientras algunos meses era similar al establecido en el pacto otras veces era inferior, de otro lado si se lee el pacto se observa que los topes salariales que ahí se establecieron fueron máximos e incluyen tanto la porción fija como la variable de donde puede deducirse que no es dable interpretar esa estipulación como hace el demandante que entiende que se trata del salario fijo y mínimo, de suerte que a mayor número de horas extras o recargos mayor salario sin que se reversara lo contemplado en el pacto, de modo que las diferencias que pudieron existir no pueden ser calificadas como discriminatorias ni violatorias del principio de

igualdad, por los motivos antes expuestos, es decir que era posible que en un mes un trabajador se acercara a lo señalado en el pacto colectivo, pero esa situación dependía del número de tiempo suplementario o dominical que laborara, así como en otros meses si no se daba esa situación podía devengar una remuneración inferior...;” (audio segunda instancia proceso 2014-107) y no fue susceptible del recurso de casación (fls. 66 a 77).

Con posterioridad, la accionada mediante acta de cumplimiento de sentencia judicial celebrada el 3 de octubre de 2016 estableció lo siguiente: *“El cargo al cual se incorpora es el de AYUDANTE OFICINA (Grupo C), toda vez que en la estructura organizacional de BAVARIA S.A. no existe el cargo de OPERARIO DE MONTACARGAS que el señor REINEL HUMBERTO RUEDA SÁNCHEZ desempeñaba al interior de la sociedad contratista SUPLA S.A. ni un cargo similar o equivalente, pues estas actividades no son desarrolladas directamente por BAVARIA S.A., esta parte del proceso distribución (sic) se entregó a una sociedad contratista experta y reconocida en el mercado en la prestación de servicios de operación logística...”,* y se asignó un salario establecido en la suma de \$1.956.136,00 (fl.55), lo que también quedó consignado en el contrato de trabajo a término indefinido -salario tradicional- suscrito entre el actor y Bavaria S.A. con fecha de ingreso del 30 de julio de 2016 (fls. 37 a 40).

El actor en las situaciones fácticas de la demanda estipuló que las labores ejercidas por él en el año 2008 eran las relacionadas con las de operario autoelevador, pero esto supone estudiar nuevamente lo discutido en el proceso ordinario laboral bajo radicado 2014-107, en el que se estudió en profundidad dicha pretensión, por lo que ante la evidente cosa juzgada en ese aspecto, la Sala no puede volverse a pronunciar al respecto, sin que sea necesario exponer razones adicionales.

Visto como se encuentra el anterior panorama, la orden judicial del Juzgado Laboral del Circuito Laboral de Zipaquirá confirmada por esta Sala en el proceso 2014-107, de manera alguna condicionó a la accionada para que mantuviera al actor en el cargo de operario de montacargas - autoelevador, pues lo que se estipuló en esa oportunidad fue que Bavaria S.A. tenía que asumir sus obligaciones como empleadora directa, sumado al hecho de que esa decisión no se trató de una reinstalación por fuero de salud, y como quiera que al interior de la empresa no existía dicha labor o actividad -la de operario montacargas autoelevador- tal como se observa en el acta de cumplimiento de sentencia aportada por el demandante, en aras de acatar la sentencia judicial, resulta razonable que la accionada lo contratara para que ejerciera el cargo de ayudante de oficina, con lo que se formalizó la relación laboral del actor, ya que esa era la disponibilidad laboral que

tenía la empresa en ese momento, además que la demandada no estaba obligada a lo imposible, sin que tal aspecto se muestre como un acto discriminatorio o una desmejora de las condiciones labores del demandante, al punto que la nueva remuneración percibida por el accionante mejoró ostensiblemente, pues pasó de devengar \$1.156.000 a la suma de \$1.956.136,00, tal como se observa en los hechos de la demanda y en los documentos a los que se hace referencia en precedencia.

Así las cosas, dando respuesta a la inquietud planteada por el recurrente, la vinculación realizada el 30 de julio de 2016 para que el actor ejerciera el cargo de ayudante de oficina, una vez se expidieron las sentencias de primera y segunda instancia dentro del proceso 2014-107, ya referenciadas, se encuentra respaldada en una posibilidad legítima que de manera alguna vulnera los derechos fundamentales del trabajador, pues a modo de insistencia, el cargo de operario montacarguista autoelevador no hace parte del listado de oficios existentes en el interior de la empresa, por lo que el salario que realmente debe devengar el actor en la actualidad es el correspondiente al de ayudante de oficina.

Ni siquiera con lo declarado por el testigo Oscar Rodríguez se puede llegar a una conclusión distinta, porque si bien el declarante indicó que el cargo de autoelevador y montacarguista eran lo mismo, a minuto seguido manifiesta que esa labor siempre se ha encontrado tercerizada y que en la actualidad la empresa contrató esos servicios con CAIL, posteriormente refiere que el cargo de ayudante de oficina difiere salarialmente unos \$600.000 o \$700.000 en relación con el de operario autoelevador, lo que sin duda alguna genera serias dudas respecto a si este último oficio hace parte o no de los tipos de trabajo reconocidos al interior de la empresa Bavaria, o por el contrario son los operadores logísticos los que desarrollan esa actividad, a pesar de que el cargo de operario autoelevador se encuentre contemplado en los pactos y convenciones colectivas ya referidos, pero precisamente esas contradicciones halladas en los dichos del testigo son los que logran desestimar este tópico, pues en la realidad conforme lo refiere el señor Oscar Rodríguez los trabajos de montacarguista o auto elevador, no hacen parte de los cargos internos de la empresa, por lo tanto esta versión del testigo lo que hace es reforzar la teoría de la Sala respecto a la convalidación de la empresa al proveer al demandante un oficio existente en su organigrama de cargos, como lo es el de ayudante de oficina.

Otro aspecto que también se debe resaltar es que materialmente no se encuentra demostrado que otros trabajadores desempeñen el cargo de operario autoelevador contratado directamente por la empresa Bavaria S.A., para establecer un par del actor y con esto entrar a revisar si existen las diferencias entre dos trabajadores en igualdad de condiciones, pues si bien el testigo indicó que en alguna oportunidad se desempeñó en esa actividad cuando existía Leona, no indicó fechas ni si estuvo contratado por la extinta Leona para ejercer ese cargo, recordando que en la actualidad el señor Oscar Rodríguez se desempeña en labores de técnico instrumentista en el salón de envases desde el año 2001.

Entonces si lo que pretende es que se apliquen los beneficios del pacto colectivo en el período comprendido del 2008 al 2016 con efectos retroactivos en especial con la diferenciación salarial, lo primero por advertir es que en esos términos específicos no fue solicitado en la demanda; pero en todo caso frente a este tema existe cosa juzgada, teniendo en cuenta la fecha de la decisión de segunda instancia dentro del proceso bajo radicado 2014-107 (14 de diciembre de 2015), como quiera que ese tema se discutió ampliamente en ese proceso existiendo identidad de partes, objeto y causa, como establece el artículo 303 del CGP, además que el asunto fue resuelto de fondo, tal como se evidencias de los audios de primera y segunda instancia dentro del proceso 2014-107, los cuales fueron transcritos en precedencia.

De modo que en lo concerniente a ese lapso, es patente que tanto el juzgado como el tribunal descartaron la pretensión atinente a que se ordenara el pago del salario asignado al cargo de autoelevador, y consideraron que no había lugar al reajuste o nivelación salarial impetrada, por lo que con el salario asignado al momento del reintegro, no puede hablarse de desmejora salarial; y esas razones deben ser tenidas en cuenta para analizar lo que se solicita en el sub lite.

Ahora, en cuanto a la concesión de beneficios del pacto colectivo en el interregno comprendido en la porción del 2016, antes de que se formalizara la relación laboral del actor, esto es antes del 30 de julio de 2016, no existe prueba de que con posterioridad al año 2014 el actor hubiese solicitado nuevamente la adhesión al pacto cumpliéndose los requisitos ahí establecidos en su cláusula 6ª, es decir contar con la aquiescencia de un comité nacional para esa adhesión, esto no se encuentra probado, y tampoco está probado que devengara un salario superior al

que se le asignó al momento del reintegro; por lo tanto el tribunal no puede adoptar una decisión distinta a la absolutoria.

Por lo demás y conforme a la solicitud de que se le aplique la convención colectiva a partir del 2016, y con esto obtener los beneficios de un trabajador Montacarguista – autoelevador, baste con precisar que el cargo actual del demandante es el de ayudante de oficina, existiendo una imposibilidad para homologar esas labores, porque difieren en cuanto a su objetivo funcional, una es administrativa y la otro operaria, pero si en gracia de la discusión los resultados del proceso hubiesen sido distintas, se itera, el cargo de montacarguista -autoelevador es inexistente al interior de la empresa, pues como lo indicó el testigo Oscar Rodríguez esas labores se encuentran tercerizadas por la empresa demandada.

Por último, para resolver la apelación de la parte demandante, se comienza por definir el concepto de una petición antes de tiempo; la jurisprudencia laboral la ha definido como una situación procesal que puede considerarse como una excepción perentoria temporal, lo que significa que la pretensión formulada en el libelo gestor no puede solicitarse en juicio, como quiera que el eventual derecho sustancial no se ha consolidado, y como se trata de una exceptiva perentoria puede declararse de oficio, lo que implica que no es forzoso proponerla para que el juez laboral la pueda declarar (CSJ SL RAD. 264452 del 14 de marzo de 2006).

Descendiendo al caso que nos ocupa el actor solicita: *“se declare que el señor REINEL HUMBERTO RUEDA goza de estabilidad laboral reforzada al encontrarse en proceso de valoración de las siguientes patologías...”* el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 al tenor reza: *“En ningún caso la limitación <discapacidad> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

Por lo tanto, para que puede activarse el fuero por estado de salud, es requisito *sine qua non* el finiquito del contrato de trabajo, pues de este acto unilateral del

empleador, sin que medie permiso del Ministerio de trabajo, es que se analiza si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del empleado, así como si ese actuar redundaría en una discriminación negativa; pues bien para el caso en concreto no se dan los presupuestos de la norma en cita, debido a que en la actualidad el contrato de trabajo del actor continúa vigente, por lo que es claro que el señor Reinel Rueda se anticipó al pedir la protección especial de la estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud, sin desconocer sus padecimientos, pero lo que acá importa, se reitera, es que no se cumplen los requisitos normativos ya mencionados.

En ese orden de ideas, de manera oficiosa se declara la excepción perentoria de petición anticipada, y en ese sentido, se revocará el numeral primero de la sentencia apelada para en su lugar negar la declaratoria concerniente a la estabilidad laboral reforzada en razón al estado de salud del demandante.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por perder su recurso, como agencias en derecho se fija la suma de un salario mínimo.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral 1º de la sentencia del 11 de agosto de 2020 proferido por el Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá – Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de REINEL HUMBERTO RUEDA SÁNCHEZ contra BAVARIA S.A., para en su lugar declarar probadas las excepciones de: petición anticipada para negar la declaración de estabilidad laboral reforzada en razón al estado de salud del demandante, y de cosa juzgada respecto de los beneficios del pacto colectivo en el interregno comprendido entre el 2008 al 2015, por lo aquí considerado.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, como agencias en derecho se fija la suma de un salario mínimo.

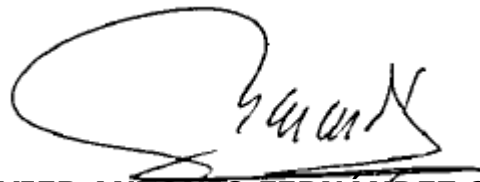
CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA

Secretaria