



República de Colombia

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería

Sala Quinta Civil Familia Laboral

CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA
Magistrado ponente

Folio 415-23
Radicación No. 23 001 31 05 003 2022 00074 01

Acta 122

Montería, tres (3) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería-Córdoba, integrada por los magistrados **CRUZ ANTONIO YÁNEZ ARRIETA**, quien la preside, **MARCO TULIO BORJA PARADAS** y **PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ**, a resolver lo que en derecho corresponda sobre el recurso ordinario de apelación interpuesto contra la sentencia de fecha septiembre 06 de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, dentro del proceso especial de Fuero Sindical (reintegro) promovido por **OSCAR MORALES HERNANDEZ** contra **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA**.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

1.1. El señor **OSCAR MORALES HERNANDEZ** presentó acción Especial de Reintegro por Fuero Sindical contra **INDEGA S.A.**, la cual fue reformada con posterioridad, solicitando se declare que entre éstos existió un contrato de trabajo a término indefinido que inició el día 01 de abril de 2017 hasta el 25 de noviembre de 2021- asimismo, se declare que tiene fuero sindical por ser miembro suplente de la junta directiva de SINTRAGROCOL Seccional Montería, en el cargo de primer suplente. Igualmente, que el despido fue ineficaz por no tener previa calificación del juez del trabajo competente y que es beneficiario del capítulo Román de la convención colectiva.

Como consecuencia de lo anterior, solicita se condene a INDEGA a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando, esto es, segundo vendedor, asimismo, se condene al pago de los beneficios convencionales consagrados en el capítulo Román, de la convención colectiva de trabajo suscrita entre INDEGA Y SINTRAINAL, así: incremento salarial, comisión a primeros y segundo vendedores de las rutas comerciales y foráneas, post mix y premix., comisiones a primeros y segundos vendedores, remuneración del descanso dominical y festivo para segundos vendedores, protección de salarios, reestructuración de zonas o rutas, cambio de vendedores de una ruta a otra, lugar de pago y período que lo regula, prima extralegal de junio, prima extralegal de navidad, prima extralegal de vacaciones, prima extralegal de antigüedad, prima de producción, auxilio de transporte, auxilio para alimentación.

Asimismo, se condene al pago de salarios causados desde el día del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro, asimismo, prestaciones causadas por el mismo período y se falle atendiendo los principios extra y ultra petita.

1.2 Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos que la Sala sintetiza así:

- Manifiesta que laboró al servicio de INDEGA desde el 01 de abril de 2017 hasta el 25 de noviembre de 2021, sin solución de continuidad.

- Expone que la empresa INDEGA obligaba al actor a suscribir contratos de trabajo con contratistas independientes, que tienen contratos de concesión para la venta de productos de la compañía, denominados anteriormente como concesionarios y en la actualidad como aliados comerciales.

- Indica que entre los concesionarios y/o aliados comerciales de INDEGA, con los que el actor fue obligado a firmar contratos de trabajo se encuentran los señores Edwin Antonio Bedoya Bravo, Juan Carlos Cárcamo García y otros.

- Igualmente, manifiesta que prestó sus servicios en el cargo de SEGUNDO VENDEDOR, lo que hoy denominan AYUDANTE, asimismo, que la jornada de trabajo variaba a disposición de INDEGA.

- Señala que la demandada también ejerce la venta, a través de una contratista denominada ATENCOM S.A.S., quien se encarga de la denominada preventa.

- Aduce que el poder de subordinación era ejercido directamente por los directivos de la empresa ALIRIO PLAZA, GILBERTO LAZARO, entre otros.,

- Esboza que era obligado a cursos de entrenamiento, formación y capacitaciones que imponía la demandada INDEGA.

- Asimismo, manifiesta que el día 21 de noviembre de 2021, el actor se afilió al Sindicato Nacional de Trabajadores Agroalimentario de Colombia y al Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema

Agroalimentario y en la misma fecha fue elegido como miembro de la Junta Directiva del Sindicato.

- Argumenta que el día 22 de noviembre de 2021, SINTRAINAL y SINTRAGROCOL notificó a INDEGA de la afiliación del actor al sindicatp.

- Igualmente, indica que el 25 de noviembre de 2021, se le notificó la terminación del contrato de trabajo al actor y se le impidió el ingreso a las instalaciones de INDEGA.

1.3 El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, mediante auto adiado abril 28 de 2022, admitió la demanda, igualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 118B del C.P.T y de la S.S. adicionado por el art. 50 de la ley 712 de 2001. Asimismo, se ordenó notificar la presente demanda a INDEGA S.A.

Dentro de la audiencia celebrada el día 27 de marzo de 2023, INDEGA S.A., contestó la demanda manifestando ser falsos todos los hechos, alegando que el demandante nunca ha laborado para dicha entidad, asimismo, que, en la estructura organizacional de la empresa, no se encuentra el cargo de primero y segundo vendedor como lo alega el demandante. Aunado a ello, se opuso a todas y cada una de las pretensiones invocadas en el libelo inicial, argumentando básicamente que entre las partes no existió relación laboral alguna.

Asimismo, propuso como excepciones de fondo, las de inexistencia de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, compensación y pago, prescripción y la genérica.

II. FALLO APELADO

2.1. Mediante sentencia de fecha septiembre 06 de 2023, el Juzgado

Tercero Laboral del Circuito de Montería-Córdoba, declaró la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido entre el demandante y la accionada Indega S.A, asimismo, declaró ilegal el despido realizado por INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A., el día 25 de noviembre de 2021.

Como consecuencia de lo anterior, ordenó el reintegro del demandante Oscar Morales Hernández, en el mismo cargo y con el mismo salario que percibía al 25 de noviembre de 2021, debidamente actualizado a la fecha. Asimismo, condenó al pago de prima extralegal de junio, prima extralegal de diciembre, prima extralegal de vacaciones, auxilio de transporte y prima extralegal de antigüedad.

Aunado a lo anterior, condenó al pago de prestaciones y salarios insolutos, como, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, vacaciones, salarios insolutos. Al igual que los aportes a pensión, al fondo en que se encuentre afiliado, entre el 25 de noviembre de 2021 al 05 de septiembre de 2023, sin perjuicio de lo que se sigan generando hasta el momento en que se produzca el reintegro efectivo.

Como fundamento de su decisión, inicialmente trajo a colación los artículos 23 y 24 del C.S.T., señalando que toda relación laboral se presume regida por un contrato de trabajo, así entonces, acreditada la prestación personal del servicio, da cuenta de la presencia del último de los elementos de la terna que llama a la existencia del contrato laboral, tal como lo establece el artículo 24 del C.S.T., le correspondía al demandado desvirtuarla, demostrando ya fuera la independencia y autonomía con que ejercía el demandante la ejecución de la labor contratada, o la existencia de un contrato de diferente naturaleza.

Así las cosas, luego de un estudio minucioso de las pruebas traídas a colación, especialmente de los testigos en los cuales, los traídos por la parte demandante en la mayoría fueron tachados de falsos por tener otro proceso en contra de la empresa demandada, asimismo, los traídos a

colación por la parte demandada por laborar en la misma, en donde la juez le dio mayor credibilidad a los citados por la demandada, señalando así que del recuento probatorio se encuentra acreditada la prestación personal del servicio a favor de INDEGA S.A.; señalando que, si existió un contrato de trabajo, entre INDEGA S.A. y OSCAR MORALES HERNÁNDEZ desde el 01 de abril de 2017 hasta el 25 de noviembre de 2021. Teniendo en cuenta que se presentan todos los presupuestos de un contrato de trabajo como lo es la prestación personal del servicio, pues el aquí demandado ejecutaba funciones en favor de la demandada INDEGA S.A., subordinado por personal de esta misma empresa, con funciones específicas, cumpliendo horarios, se le designaban rutas, se le trasladaba de lugar de prestación del servicio, y por ese servicio prestado recibía una remuneración económica por parte del empleador INDEGA S.A.

Aunado a lo anterior, indicó que INDEGA no desvirtuó la presunción que se configuró a favor del actor, por lo que reafirmó la existencia del contrato de trabajo entre éste y la empresa INDEGA.

En cuanto a la garantía foral, luego de traer a colación las normas que regulan el asunto, señaló que, el señor OSCAR MORALES HERNANDEZ, recibió notificación de la elección de la Junta Directiva del SINTRAGROCOL SECCIONAL MONTERÍA, en donde figura como primer suplente, con data de recibido 22 de noviembre de 2021, y listado de afiliados, notificación de afiliación, solicitud de afiliación a SINALTRAINAL SECCIONAL MONTERÍA, autorización de descuentos, constancia de registro, modificación de la JUNTA DIRECTIVA Y/OCOMITE EJECUTIVO DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL, de agosto de 2019.

Así las cosas, esbozó que el demandante no debía ser despedido en las condiciones en que lo fue, surgiendo la obligación de condenar al tenor de lo dispuesto en el artículo 408 del CST a la restitución del trabajador al mismo lugar donde antes prestaba sus servicios en la labor de VENDEDOR DOS (2), igualmente, condenó al pago de los salarios,

prestaciones y vacaciones dejados de percibir desde el 25 de noviembre de 2021 al 06 de septiembre de 2023, sin perjuicio de los que sigan causando hasta la fecha de reintegro efectivo.

II. RECURSO DE APELACIÓN.

2.1. El apoderado judicial de la **parte demandante** interpuso recurso de apelación parcial frente a los numerales 4, 5 y 6 atinentes al pago de los beneficios convencionales, las prestaciones sociales, vacaciones y salarios insolutos y aportes en pensión a que fue condenada la demandada

Frente al pago de los beneficios convencionales, solicitó que se modificara la liquidación que hizo la A quo frente a esos beneficios convencionales deprecados, así como las prestaciones sociales, las vacaciones, salarios insolutos y aportes a pensión. Así las cosas, indicó que estableció la A quo que la aplicación del artículo 28 no resulta aplicable por ser inferior a la establecida por el aumento legal del salario mínimo por el gobierno nacional en los respectivos años en los que fueron por parte de la demandada, sin embargo, obvia la juez de primera instancia en esa liquidación, el hecho de que a ese salario mínimo que se estableció de manera legal, se le debe aplicar precisamente ese porcentaje adicional reconocido de manera extralegal, porque si no, estaríamos desconociendo la convención colectiva de trabajo, lo que sin duda alguna aumentaría el salario que devengaba o debía devengar el demandante conforme a ello se deberán reliquidar todas y cada una de las condenas impuestas en los señalados numerales.

Aunado a ello, estimó frente a esos beneficios convencionales que fueron negados, deberá el Tribunal estudiar si efectivamente o no resultan aplicables al señor Oscar Morales como quiera que hubo un yerro en la interpretación de algunos, como, por ejemplo en el de auxilio

de alimentación, por lo que, solicitó que, en virtud del estudio de la reliquidación de esas condenas, se estudien todos y cada uno de los beneficios que fueron negados por el despacho.

Ahora bien, adujo frente al numeral 5º que fue liquidación de prestaciones, existe un yerro en dicha liquidación, en el sentido que no se tuvo en cuenta lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Convención Colectiva de trabajo, que dictamina que hace parte del salario base de liquidación para prestaciones sociales. Al no tener en cuenta esos dos artículos existe un error en la liquidación, por lo que, solicita que la misma se modifique.

Frente al numeral sexto aportes a pensión, como quiera que se deben reliquidar los beneficios convencionales, pues, se comete un error al determinar que el pago de los aportes tenga que ser con el salario mínimo, ya que los artículos 37 y 38 determinan que los beneficios convencionales son constitutivos de salarios y hacen parte del IBC para calcular los aportes a pensión.

2.2. Por su parte, el apoderado judicial de la **parte demandada**, interpuso recurso de apelación, señalando que la A quo ha sentado la base de la decisión que adopta conforme a la presunción del artículo 24, indicando que toda relación de trabajo se presume regida por un contrato de trabajo, y ha manifestado que esto consagra una ventaja probatoria para el demandante al no exigírsele la subordinación o la dependencia laboral.

No obstante a lo anterior, a voces del recurrente, lo que ocurrió en el trasegar probatorio de esta actuación, fue todo lo contrario, evidentemente la empresa demandada si acreditó que entre el demandante y dicha entidad no se presentaron elementos algunos que permitieran siquiera inferir herramientas o esos elementos de subordinación, no se dio el valor probatorio que corresponde a esa independencia o esa autonomía del contrato de prestación de servicio

ejecutado por parte de los aliados comerciales, por el contrario, se tomó casi de forma automática el dicho de algunos testigos que no fueron más allá de manifestar ciertas apreciaciones subjetivas, pero, que no suministraron al enjuiciador un contexto o una situación de tiempo, modo y lugar en el que pudiera apoyar una decisión para tomar la determinación o para establecer esa dependencia laboral.

Asimismo, insistió en que la A quo, ha señalado que conforme a esa presunción del artículo 24, está dando por cierto que la actividad fue en beneficio de INDEGA, y desconoce automáticamente que la autonomía e independencia con que actuaron y que estaba reñida o regulada por un contrato de prestación de servicio, un contrato de naturaleza civil o comercial que obra al interior del expediente, entonces, acá la carga probatoria no es tan sencillo como eludirla con base en el artículo 24, sino que a raíz de que la demandada, evidentemente acreditó que las actividades del demandante obedecían a la ejecución de esos contratos de naturaleza civil o comercial, pues, la carga probatoria volvía a recaer en el actor que está alegando o reafirmando el hecho para ser él quien debería establecer porque no recaía en esos aliados comerciales, pero si en Indega, es que el mismo demandante confesó que cuando él no iba a trabajar o se ausentaba le correspondía a los aliados o concesionarios suplir esa ausencia para cumplir con el contrato de concesión; el mismo demandante confesó en el interrogatorio de parte que era el aliado comercial quien debía responder por un inventario, básicamente, el demandante al unísono con los testigos fueron coincidentes al decir que la ejecución del contrato de concesión que se tenía durante varios períodos de tiempo, con esas personas naturales que fungieron, era precisamente la reventa de esos productos fabricados por Indega, entonces, la actividad del demandante evidentemente estaba implícita o estaba inmersa en la ejecución del contrato, pero eso no es por sí solo o de forma automática una situación que desacredite la independencia y autonomía de esos concesionarios;

A la par de lo dicho, indicó que Indega cumplió con la carga

probatoria de acreditar que la actividad prestada o desempeñada por el demandante obedeció a las funciones propias de los concesionarios, como se dijo, figura en el expediente los contratos, las certificaciones laborales y demás documentos que acrediten que no solo la relación laboral del actor era con esas personas, contratistas independientes, igualmente, sostuvo que no se tuvo en cuenta por parte de la A quo las afirmaciones contundentes por parte de los testigos, en donde quedó suficientemente claro que Indega S.A. no ejercía subordinación alguna sobre el demandante y eran los concesionarios quienes le otorgaban permisos, les asignaban las funciones, horarios y recorridos, les daban dotación, esto obviamente con el cumplimiento de unos estándares, porque estamos hablando de la reventa de unos productos de una marca global, entonces, obviamente debe cumplir con unos lineamientos establecidos en el contrato y aunque pequeños, eran necesarios, sobre todo en cuanto a la identificación o el suministro de algunas herramientas o elementos de protección personal, lo cual no debe tenerse como una subordinación.

Igualmente, expuso que obviamente los camiones en los que se comercializa o revenden los productos, deben tener los logos de Coca Cola, porque es la marca que produce Indega y no pueden ir con un logo de la competencia o de una bebida alcohólica o una cerveza, sería irrisorio, llevar productos de Coca Cola con transporte de otra marca comercial.

Aunado a lo anterior, respecto al carné, el uniforme y la papelería, es diferente al que manejaban los trabajadores directos de INDEGA, todos los testigos al unísono manifestaron que eran diferentes y que se diferenciaban; las manifestaciones de los testigos que adoptó la juez para sentar las bases de esta decisión se limitaron a decir que recibían instrucciones de tres personas, de Gilberto, Alirio y de Mario, que ellos le impartían órdenes, pero nunca indicaron que tipo de instrucciones; aunado a ello, la A quo le dio mayor valor probatorio a los testigos traídos a colación por el demandante, que a los convocados por la demandada,

quienes conocen la administración del personal y que en una clara exposición del contexto se permitieron ilustrar respecto la forma como se manejaban las relaciones laborales con los trabajadores directos de Indega y las relaciones comerciales con esos aliados o concesionarios, sin embargo, la juez de primera instancia dio total credibilidad a los testigos tachados, lo que resultó conveniente para el actor, pero no cayó en cuenta que todos al unísono procuraron por señalar afirmaciones genéricas y sin contexto alguno que permitiera evidenciar que tipo de órdenes o instrucciones le impartían los señores Alberto., Alirio y Mario, simplemente, el de los horarios les daba los horarios y las rutas, ya vamos a ver cuál era el rol de Gilberto, Alirio y Mario, son de seguridad y salud en el trabajo y les daban órdenes y vamos a ver en que contexto éstos impartían algunas instrucciones.

En cuanto al fuero sindical, indicó que en la empresa no hay cargo de segundo vendedor, lo que implica una imposibilidad jurídica para cumplir la sentencia, asimismo, que no era viable reconocer la calidad de aforado cuando el demandante no conoce las funciones que desempeñaba como miembro de la junta del sindicato, además, que no le ha servido en lo absoluto a esa organización sindical, no ha asistido a una reunión, ni pagado aportes.

Por otro lado, no está de acuerdo con la liquidación de las prestaciones sociales y al pago de aportes, solicitando se tenga en cuenta los aportes que debe realizar el empleador.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

3.1. Del recurso de apelación

Sea lo primero advertir que, a fin de resolver el recurso de apelación que hoy ocupa la atención de esta Colegiatura, es menester señalar los puntos de censura, toda vez que de acuerdo con lo consagrado

en el artículo 66-A del C.P del T y de la S.S., no se tiene porque entrar a dilucidar inconformidades que no han sido puestas a consideración, a menos que se traten de derechos laborales mínimos irrenunciables de la parte actora.

3.2. Del problema jurídico

El problema jurídico en esta instancia gira en torno a determinar, si había lugar a que la juez de primera instancia declarara que efectivamente el verdadero empleador del demandante era la empresa INDEGA S.A., empresa con la cual, a voces del recurrente, entre las partes existió una relación triangular de trabajo, en donde la empresa demandada era la verdadera beneficiaria.

De salir avante lo anterior, se analizará si efectivamente el actor se encontraba amparado por la garantía de fuero sindical, y en ese orden, si hay lugar al reintegro y al pago de los emolumentos laborales deprecados.

Asimismo, se estudiará si la liquidación de las prestaciones convencionales y legales fueron realizadas en debida forma.

3.3. De la prestación personal del servicio

De conformidad con los artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo continuada subordinación o dependencia, mediante remuneración. Son pues, sus elementos esenciales, la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y el salario; de suerte que, quien aspire a que se declare la existencia de un contrato de trabajo, debe acreditar la concurrencia de estos elementos. No obstante, esta carga probatoria se atenúa con la presunción consagrada en el artículo 24 del C.S.T., a favor del trabajador. Así, una vez demostrada la actividad personal, se presumirá la existencia del contrato de trabajo, trasladándose la carga

probatoria a la parte demandada, quien debe demostrar que la relación fue independiente y no subordinada. Para reforzar lo dicho basta traer a colación lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, entre otras, en la sentencia SL1762 de mayo 23 de 2018, en la que expresamente señaló:

“Aquí, es oportuno señalar, como lo hizo el ad quem, que el mencionado artículo 24 del CST dispone que toda relación de trabajo personal se presume regida por un contrato laboral, con lo cual al trabajador le basta demostrar la prestación personal del servicio para que se presuma en su favor la existencia de un vínculo subordinado. En contraste, al empleador le incumbe desvirtuar el hecho presumido a través de elementos de convicción que acrediten que el servicio se ejecutó de manera independiente y autónoma.”

Igualmente, en la sentencia SL1389 de mayo 5 de 2020, radicación No. 73353, esa Corporación claramente expuso:

“Así mismo, esta Sala de Casación ha precisado, que para que se configure el contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de otra persona natural o jurídica y, en lo que respecta a la subordinación jurídica, no es menester su acreditación cuando la primera se hace manifiesta, pues en tal evento lo pertinente es hacer uso de la prerrogativa legal prevista en el artículo 24 del CST, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

En consonancia con esa disposición, la Corte ha explicado que al demandante le basta probar su actividad personal para que se presuma en su favor la existencia del vínculo laboral, siendo al empleador a quien le corresponde desvirtuar dicha presunción, evidenciando que la relación fue independiente y no subordinada (sentencia CSJ SL2480 -2018). Así, es claro que la presunción legal consagrada en el artículo 24 del CST admite prueba en contrario, pero, para entender que fue desvirtuada, el material probatorio obrante en el plenario debe evidenciar que la relación no fue de índole laboral.”

Aunado a lo anterior, ha enseñado la jurisprudencia que la actividad probatoria del trabajador – demandante, no se centra solo en acreditar la prestación del servicio, además, éste tiene el deber procesal de allegar los medios de convicción necesarios para acceder a las condenas salariales, prestacionales e indemnizatorias, como es la acreditación de los extremos temporales de la relación, la jornada laboral, el monto del salario y el

despido, entre otros hechos (**Sentencias de la Sala de Casación Laboral de la C.S.J.: SL249-2019, SL007-2019, SL1181-2018, SL13753-2017**).

Por otro lado, debe señalarse que, en sentencia reciente, SL273 de febrero 21 de 2023, radicación n.º 92017, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, reiteró lo dicho en la sentencia CSJ SL2955-2021, que hace alusión al tema de la subordinación y los indicios que se deben tener en cuenta para determinar la existencia de subordinación laboral, así:

“La subordinación como concepto jurídico propio de las relaciones de trabajo dependiente, constituye el elemento diferenciador frente a relaciones civiles o comerciales, muy apropiadas de la autonomía o la libertad del empresario que realiza sus actividades con absoluta discrecionalidad en cuanto a la cantidad, calidad y condiciones en que las ejecuta, contrario a ello, la subordinación impone un sacrificio de esa independencia por parte del trabajador a cambio de una remuneración.

De ahí, es necesario delimitar cada escenario para identificar cuándo se está en presencia de un trabajo dependiente o de uno autónomo.

Así, dado el carácter tuitivo del derecho del trabajo, la presunción contenida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, cumple una función esencial en el esclarecimiento de los anteriores aspectos, pues, una vez establecida la prestación personal del servicio, se deduce que ese nexo está regido por un contrato de trabajo.

En esos eventos, quien se beneficia de esa labor, le incumbe desvirtuar la presunción legal y demostrar que el servicio se prestó con la autonomía e independencia propias del esquema civil o comercial, como se expuso por la Sala en las sentencias CSJ SL3616-2020, SL225-2020, SL4816-2015, SL6621-2017, SL2885-2019 y SL981-2019.

La tensión creciente entre los nuevos modelos de contratación y la subsistencia del contrato de trabajo, han sido abordados por la Corporación, confirmando al haz de indicios (Recomendación 198 de la OIT), relevancia de cara a establecer la existencia o no del contrato de trabajo, como recientemente se expresó en la sentencia CSJSL1439-2021:

1.2. Los «indicios» de determinación de la relación de trabajo subordinada. Una mención especial al criterio de la integración en la organización de la empresa (Recomendación n.º 198 de la OIT). En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo

laboral dependiente. Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo.

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia algunos de estos indicios, tales como el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y la imposición de reglamentos. No obstante, esta mención normativa tiene el carácter enunciativa y no taxativa, de modo que pueden existir otros indicios o elementos objetivos que permitan deducir una relación de trabajo subordinada. Si, como atrás se afirmó, el poder de dirección y control que desemboca en subordinación es la razón de ser del contrato laboral, este poder puede manifestarse de diversas formas, según los usos, técnicas o tecnologías que el empresario utilice para alcanzar sus fines lucrativos e, incluso, según las épocas en que se ejerza esta facultad.

La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)¹.

En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores

¹ En general, podría afirmarse que los indicios construidos por la Sala Laboral coinciden con los descritos en la Recomendación n. 198 de la OIT, instrumento que reseña los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

Este criterio da por descontado que la empresa es una actividad que combina factores humanos, materiales e inmateriales al mando de su titular. Cuando el empleador organiza de manera autónoma sus procesos productivos y luego inserta al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, se estará ante un indicio claro de subordinación. El trabajador que no tiene un negocio propio, una organización empresarial suya con su propia estructura, medios de producción, especialización y recursos, sino que se ensambla en la de otro, carece de autonomía. No se trata de una persona que desarrolla libremente y entrega un trabajo para un negocio, sino que su fuerza de trabajo hace parte del engranaje de un negocio conformado por otro.

Sobre el particular, la doctrina autorizada ha señalado que el criterio en cita tiene la peculiaridad de englobar una tríada de conceptos: integración, organización y empresa. De modo tal que este indicio se traduce «en la inserción o disponibilidad del prestador de servicios dentro del ámbito de dirección y organización del beneficiario, esto es, en la esfera de la empresa a su cargo», premisa de la que se deriva suficientemente «el carácter dependiente o subordinado de la prestación de servicios»².

En ese orden, como lo acepta la censura, la relación del actor con Indega estuvo permeada por varios de estos criterios indicadores de existencia del contrato de trabajo, como lo hizo notar el Tribunal, tales como el cumplimiento de un horario, determinado por las necesidades de la actividad para la cual fue contratado, la entrega de materiales de trabajo y el desarrollo de labores en las instalaciones de la entidad, la necesidad de presentar informes, la vigilancia sobre la ejecución de las labores y la exclusividad, junto a la identificación del servidor a través del suministro de un carné.

Estos elementos que no pueden ser examinados aisladamente como lo propone la censura y que una vez confluyen de forma simultánea, dan cuenta de la inserción del trabajador en la empresa y en la organización autónoma que el empleador realiza de sus procesos productivos para luego insertar al trabajador en ese ámbito para dirigir y controlar su labor, según esos fines empresariales, visto así constituye un indicio claro de subordinación.

En el caso en estudio, el vocero judicial de la parte demandada insiste en que la A quo hizo una indebida valoración en cuanto las pruebas que fungen en el plenario, al punto que, insiste en que no se acreditó que la prestación del servicio fuera a favor de la empresa INDEGA, y mucho menos, que la relación existente entre el

² VILLASMIL PRIETO, Humberto y CARBALLO MENA, Cesar Augusto. Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo. 2da ed. Bogotá: Universidad Libre, 2021, p. 129

demandante y dicha empresa fuera subordinada.

Por lo anterior, imple a esta judicatura estudiar los elementos probatorios allegados al proceso a fin de verificar si efectivamente existió el contrato de trabajo que alega la parte actora, no sin antes analizar aspectos relevantes de la litis, como lo es la tercerización e intermediación laboral:

3.4. Tercerización e intermediación laboral.

Pues bien, como quiera que el recurrente alega una triangulación laboral, debe advertir la Sala que, tanto la tercerización laboral –conocida también como *outsourcing*– como la intermediación hacen parte de las llamadas relaciones triangulares de trabajo. Se denominan así en gracia a que, bajo el abrigo de estas figuras, en dicha relación confluyen tres partes: (i) beneficiario o empresa usuaria; (ii) tercero contratista y (iii) trabajador o mano de obra.

Dichas figuras encuentran sustento normativo en los artículos 34 y 35 del C.S.T., respectivamente. La primera de ellas –tercerización– se presenta cuando una persona (beneficiario o empresa usuaria) contrata a un tercero (contratista) para la producción de bienes o prestación de un servicio determinado. En consecuencia, este último debe prestar dicho servicio con sus propios medios y mano de obra (trabajador), con plena libertad y autonomía técnica y directiva, y asumiendo todos los riesgos en el despliegue de su labor. De allí que el tercero contratista sea el verdadero empleador de los trabajadores que, en últimas, desempeñen la labor (art. 34.1, C.S.T); siendo solo el beneficiario o empresa usuaria un responsable solidario de los salarios, prestaciones o indemnizaciones que se le adeuden a aquellos, siempre y cuando las labores desempeñadas no sean extrañas al giro ordinaria de dicha empresa (*Ibidem*). Igual ocurre frente a los trabajadores de los subcontratistas, aun cuando el contratista no tenga autorización para subcontratar la prestación encomendada (art. 34.2, C.S.T).

Nótese, entonces, como la propiedad de los medios de trabajo, la asunción de los riesgos y la libertad y autonomía técnica y directiva son los supuestos de la tercerización. De allí que, de no cumplir el contratista con tales requisitos, se estaría desdibujando totalmente dicha figura, incurriendo así en prácticas ilegales de intermediación laboral (vid. SL16350-2014; SL668-2013, entre otras).

La intermediación laboral, en cambio, hace referencia exclusivamente al suministro de personal de mano de obra que un tercero contratista (intermediario) realiza en favor de la empresa usuaria. Dicha labor puede consistir en simplemente poner en contacto a las dos partes –empresa usuaria y mano de obra– (art. 35-1, C.S.T), o en agrupar o coordinar los servicios de trabajadores para la realización de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de la empresa usuaria, para el beneficio de ésta y en actividades ordinarias inherentes o conexas a las de la misma (art. 35-2, C.S.T).

Finalmente, a diferencia de lo que ocurre en la tercerización, en la intermediación laboral la empresa usuaria o beneficiario siempre será el verdadero empleador; mientras que el contratista un simple intermediario que actúa en representación de aquel (art. 32-b, C.S.T) y que responderá solidariamente sino declara su calidad y manifiesta el nombre del empleador (art. 35-3, *ibid.*). Situación especial ocurre con las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T), las cuales configuran la única excepción a la regla anterior, puesto que son éstas las únicas que están autorizadas para suministrar mano de obra –denominados trabajadores en misión– en beneficio de un tercero, sin perder su calidad de verdadera empleadora, siempre y cuando, claro está, dicho suministro se haga conforme a los parámetros y las previsiones contempladas en los artículo 71 y subsiguientes de la Ley 50 de 1990 y del Decreto 4369 de 2006, compilado éste finalmente en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

Teniendo claro los alcances y efectos de estas figuras, procede esta

Colegiatura a analizar el material probatorio, a fin de determinar si la demandada, INDEGA S.A., en la realidad es la verdadera empleadora del actor, y que los aliados comerciales son unos simples intermediarios; o si, por el contrario, estos últimos son quienes ostenta la calidad de empleadores.

3.5. Del caso concreto y el análisis de las pruebas.

En el libelo inicial se aduce que el demandante, que suscribió un contrato de trabajo con aliados comerciales de INDEGA S.A., pero que en realidad su verdadera relación laboral lo fue con dicha empresa, así entonces, valga decir, que, en la contestación de la demanda, la parte demandada niega que entre ésta y el señor MORALES HERNANDEZ, haya existido algún tipo de vínculo de cualquier estirpe.

Pues bien, inicialmente, en el plenario fue absuelto el interrogatorio de la señora **DIANA GUETTE OSORIO** Representante Legal de la demandada, quien básicamente señaló fehacientemente que el demandante tuviera algún vínculo laboral con INDEGA S.A., asimismo, que desconoce las rutas que cumplía éste, dado que, el señor Morales Hernández no laboró para esa empresa; aduciendo además que INDEGA, no realiza ventas directas, sino que las terceriza y que ello lo hace a través de varias empresas, con las que tiene contratos comerciales, empero, son empresas diferentes a la demandada.

Asimismo, **OSCAR MORALES HERNANDEZ**, absolvió el interrogatorio de parte, quien al preguntarle si firmó contrato con Indega S.A, esbozó que sí, que firmó un contrato por medio de un trabajador de Indega que es el señor Baudilio Diaz, y por medio de la oficina BPO, que el señor Baudilio Diaz le hacía las pruebas psicotécnicas. Asimismo, indicó que a él lo obligaban a firmar contratos con los aliados comerciales de la empresa demandada, empero, no explicó en que consistía esa coacción a la que hace alusión; aunado a ello, señaló que recibía órdenes del personal

de INDEGA; que los permisos los tramitaba a través de la oficina BPO y en caso de urgencia, era el aliado comercial quien buscaba reemplazo. Que simplemente iba a visitar los puntos para entrega de productos en reventa y que el encargado de la tripulación era el primer vendedor, que en caso de faltantes este primer vendedor era quien respondía.

Adicional a ello, señaló que desconoce, como miembro de junta directiva del sindicato, que función desempeñaba; asimismo, no tiene conocimientos de que funciones debía desarrollar dentro de la organización sindical.

Aunado a lo anterior, fueron escuchadas las testimoniales de los señores **FABIAN ENRIQUE BRAVO BRACAMONTE**, **JONH JAIRO MARQUEZ PEREZ**, **ARTURO DE JESUS OCHOA CONTRERAS** y **LIMBERTO MANUEL CANTERO MARTINEZ**, los tres primeros fueron tachados de falso por la parte demandada, al señalar que fungen como demandantes dentro de procesos similares al que nos convoca, situación que fue aceptada por los testigos. Asimismo, fueron escuchadas las narraciones de los señores **FELIX ARTURO GUTIERREZ PADILLA**, **KAREN LORENA HERRERA RUIZ**, quienes, igualmente, fueron tachados de sospecha por el demandante, toda vez que, son empleados de la empresa accionada.

Sobre la citada tacha debe decirse que a la luz de lo dispuesto en el artículo 211 del C.G.P., aplicable por analogía en materia laboral (art. 145 del C.P.L y de SS), al testigo sospechoso lo hace definir como tal encontrarse en circunstancias que puedan afectar su credibilidad o imparcialidad, en razón de parentesco, dependencia, sentimientos o intereses que tengan con las partes o sus apoderados, de sus antecedentes personales u otras causas que determine el juzgador, así, la jurisprudencia ha señalado que aunque el testigo se encuentre inmerso en una de estas circunstancias, ello no quiere decir que tenga que ser desechado, pues, su condición no implica que pueda faltar a la verdad, simplemente, se debe apreciar con mayor rigurosidad de aquel que ofrece una declaración libre

de sospechas. Sobre este punto la Honorable Corte Constitucional ha señalado, en Sentencia del 19 de septiembre de 2001 radicación 6624, lo siguiente:

“Lo que es decir, cree la censura que basta la sospecha en el testigo para descalificarlo sin más, en inadmisibles remembranzas de la época ya superada del sistema tarifario de pruebas. Hoy, bien se sabe, la sospecha no descalifica de antemano -pues ahora se escucha al sospechoso-, sino que simplemente se mira con cierta aprensión a la hora de auscultar qué tanto crédito merece”. (Subrayas fuera del texto original)

En el sub lite, no se encuentra conforme el vocero judicial de la parte demandada en cuanto a la valoración de la prueba testimonial, señalando que, la juez de primera instancia erró al darle mayor credibilidad a los testigos de la parte demandante, pues bien, como ya se expuso, los testigos tachados de sospechosos, si bien, no deben ser desechados por el administrador de justicia, es su obligación valorarlos con mayor rigurosidad que aquellos cuya declaración se encuentra libre de cuestionamiento, y así se hará en esta oportunidad.

Delimitado lo precedente, tenemos que los testigos **FABIAN ENRIQUE BRAVO BRACAMONTE, JONH JAIRO MARQUEZ PEREZ, ARTURO DE JESUS OCHOA CONTRERAS y LIMBERTO MANUEL CANTERO MARTINEZ** al unísono señalaron que el actor prestaba sus servicios en las instalaciones de INDEGA S.A., que recibía órdenes de los señores Mario Pastrana, Alirio Plaza y Gilberto Lázaro trabajadores de INDEGA; que realizaba funciones de segundo vendedor, esto es, era la persona que acompañaba al primer vendedor, y se encargaban de distribuir y vender los productos de Indega en las tiendas y recaudar el dinero que pagaban por ello; asimismo, señalaron los deponentes que la ruta era asignada por el señor Gilberto Lázaro, quien se desempeñaba en la empresa INDEGA como jefe de reparto. Aunado a lo anterior, indicaron que el señor Oscar Morales Hernández devengaba el salario mínimo y que dicho pago lo hacía “BPO” que era la que se encargaba de llevarle la contabilidad a los concesionarios en la compañía

y era la que hacía las liquidaciones de prestaciones y acreencias laborales.

Aunado a lo anterior, indicaron que el demandante utilizaba los uniformes que les brindaban la empresa, que esos uniformes debían comprarlos y que solamente podían adquirirlos en INDEGA, aunado a lo anterior, son coincidentes en señalar que el horario de trabajo del señor Morales Hernández era variable, y que empezó a laborar en dicha empresa en el año 2017.

Por su parte, los señores **FELIX ARTURO GUTIERREZ PADILLA** y **KAREN LORENA HERRERA RUIZ**, en lo que nos interesa del asunto, indicaron que, el demandante es trabajador de un concesionario, los cuales se encargan del proceso de reventa de los productos de INDEGA S.A., así las cosas, señalaron que los concesionarios tienen una relación comercial de reventa donde INDEGA, empresa que les vende el producto terminado al concesionario y éste sale a revenderlo en unas zonas de la ciudad, tienen unas zonas definidas donde hacen el proceso de reventa, en la mañana hacen la reventa y en la tarde/noche regresan y pagan el producto que vendieron. Asimismo, indicaron que en la empresa INDEGA S.A. no existe el cargo de “segundo vendedor” o “ayudante de conductor”, que el señor Oscar no era más que un ayudante del concesionario que salía al mercado a vender, entregar el producto, descargar el producto a clientes, recoger envases, y era una potestad del concesionario contratar ayudantes.

Igualmente, señalaron que no tenían horario de entrega de productos, que era el concesionario quien le impartía órdenes al señor Oscar, y el personal que ingresa debía tener carné de identificación. Igualmente, indicaron que el concesionario tenía la libertad de comprar el uniforme, siempre y cuando, garantizara el diseño, aunado a ello, que los montacargas eran propiedad de INDEGA y tenían un contrato de comodato con CONTACTAMOS; así mismo informa que INDEGA no obtiene ganancia por las ventas que realizan los concesionarios, sino por lo que le vende a los concesionarios; y hay camiones que son de propiedad

de INDEGA, otros de RENTI y concesionarios que tienen sus propios vehículos, y da cuenta que INDEGA no tenía control sobre el salario de los trabajadores del concesionario.

Asimismo, dan cuenta que el señor Gilberto, trabajador de INDEGA, en el cargo de supervisor de reparto, ejercía control sobre las actividades desempeñadas por aliados, que era el supervisor de reparto, que era la persona que administraba el contrato con los aliados.

Pues bien, tenemos dos grupos de testigos, por un lado, los citados por la parte demandante y por el otro los convocados por la parte demandada, los primeros insistentes en que la relación laboral se propició entre el demandante y la empresa INDEGA, y que eran los empleados de ésta los encargados de darles órdenes y directrices, mientras que, los segundos insisten en que no existió relación laboral alguna entre éstos, y que el señor Morales Hernández estuvo vinculado a un aliado comercial de la empresa demandada. Pues bien, en reiteradas oportunidades la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral ha indicado que cuando se presente esta situación, es deber del enjuiciador acorde a las reglas de la sana crítica valorar la prueba y conforme a ello, verificar a que grupo de testigos le otorga mayor credibilidad, entre otras, vale la pena citar la sentencia SL15966 de octubre 26 de 2016, radicación 75169, en donde en un caso similar al que nos ocupa, la Corte indicó:

“Lo primero que hay que señalar, es que efectivamente existen dos grupos de testigos con versiones opuestas, tal como lo advirtiera el juzgador de primera instancia. Ahora bien, la Sala tiene adoctrinado en torno a la valoración probatoria de los testimonios, que «(...) cuando en un proceso se encuentren dos grupos de testigos que sostengan hechos opuestos, que es lo que usualmente se presenta en la práctica judicial, ello no habilita al juzgador, como procedió en este caso el Tribunal del conocimiento, para limitarse a expresar que tal circunstancia le impide obtener la <certeza> sobre lo que era tema de prueba, sino que lo obvio y pertinente es que se entre a analizar dicha prueba y de acuerdo con las reglas que rigen esa actividad, esencial en la administración de justicia, se concluya cuál o cuáles declarantes merecen más credibilidad, y en concordancia con ello proferir la

decisión que corresponda». (CSJ SL, 3 sep. 1997, rad. 9547).

Así entonces, debe advertirse que los señores **FABIAN ENRIQUE BRAVO BRACAMONTE, JONH JAIRO MARQUEZ PEREZ, ARTURO DE JESUS OCHOA CONTRERAS** fueron tachados por sospechosos, al tener procesos en trámite en contra de la demandada, asimismo, fueron tachados los testigos **FELIX ARTURO GUTIERREZ PADILLA** y **KAREN LORENA HERRERA RUIZ**, éstos por ser empleados de la empresa demandada, no obstante a lo anterior, se advierte que **LIMBERTO MANUEL CANTERO MARTINEZ** no fue objeto de tacha alguna, y en ese orden, su declaración está libre de sospecha, por ende, debe dársele mayor credibilidad.

En ese orden de ideas, considera la Sala que en el plenario se encuentran acreditados varios indicios de subordinación laboral, entre ellos, el porte de uniformes de la empresa INDEGA, asimismo, todos los testigos al unísono señalan que el demandante recibía órdenes del señor Gilberto Plaza quien es el jefe de reparto de la empresa demandada, incluso, ello lo dejan entrever los testigos traídos a juicio por la parte demandada; asimismo, nótese que la empresa INDEGA es la que señalaba las rutas a seguir por parte del demandante, aunado ello, del dicho de los deponentes se extrae la integración del actor en la estructura organizativa de la empresa demandada, lo cual es otro indicador de la relación de trabajo (**Vid. Recomendación n.º 198 de la OIT**). Al respecto, ha señalado la Honorable Sala de Casación Laboral en la sentencia SL4479-2020:

*“Al respecto, a modo de doctrina autorizada, conviene recordar que de acuerdo con la Recomendación n.º 198 de la OIT, uno de los indicadores de la relación de trabajo es la «integración del trabajador en la organización de la empresa», criterio que en tratándose de empresas en red o grupos empresariales es bastante útil para definir quién es el verdadero empleador, y que, en este caso, se refleja en el hecho de que los accionantes estaban asignados a las sedes de Codensa S.A., **conducían sus vehículos, transportaban (...) sus materiales, y seguían las rutas prediseñadas por esta sociedad. Es decir, hacían parte de la estructura organizativa o productiva de Codensa (...)**”.*

Y, en la sentencia **SL3795-2020**, la Corte, también dispuso:

*“Claramente no se explica cómo si el demandante era genuinamente trabajador al servicio de Técnicos y logística de la costa SAS, **existía una constante injerencia de Indega SA en las labores que debía ejecutar, desvirtuando la existencia de una estructura propia y un aparato productivo especializado**, por lo que no se aprecia equivocada la conclusión que el colegiado extrajo de esa prueba”. Se destaca.*

Aunado a ello, es INDEGA la que se ha beneficiado de los servicios prestados por el demandante, así a juicio de la Sala, también se impone aceptar como verdadera empleadora de aquél a dicha empresa, a pesar de la labor probatoria la misma con documentos (contratos comerciales y contrato de trabajo del actor) y testimonios (los de **FELIX ARTURO GUTIERREZ PADILLA, KAREN LORENA HERRERA RUIZ**), en donde quisieron acreditar que la verdadera relación laboral se propicio con los aliados comerciales de esa demandada.

Así las cosas, es dable confirmar la sentencia en cuanto a la declaratoria del contrato de trabajo entre el señor Oscar Morales Hernández e Indega S.A.

Dicho lo anterior, pasaremos a analizar lo concerniente a la garantía foral:

3.6. De la libertad sindical y sus formas de protección:

Comenzará la Sala diciendo que la libertad sindical es un mecanismo de protección que debe ser entendido en doble sentido, pues se propende la protección del Sindicato como tal y en segunda instancia para el trabajador, entonces en esa medida para garantizar las prerrogativas concedidas a éstos, dentro del ordenamiento jurídico se han establecidos

procedimientos para defender a la organización sindical y otros para los miembros de éstos; con relación a sus miembros, se está en presencia de dos modalidades de fueros conocidos como fuero ***circunstancial*** y fuero ***sindical***.

El primero, se entiende como la protección que tienen los trabajadores sindicalizados o no, que hubiesen presentado al empleador pliego de peticiones, para no ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación de éste, hasta que venzan los términos legales de las etapas establecidas para la solución del correspondiente conflicto. Por su parte, el ***fuero sindical***, es aquella garantía de que gozan los trabajadores a no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, salvo que medie una justa causa de despido, que se encuentra previamente calificada por el Juez del Trabajo. Garantía que ha sido definida en innumerables sentencias de la Corte Constitucional, entre ellas, la sentencia t-057 de 2016, la cual establece:

“Se ha indicado que el artículo 39 de la Constitución Política establece el fuero sindical como una garantía para que los representantes sindicales cumplan su gestión, por lo que se trata de proteger al mismo sindicato antes que a sus miembros.”[\[106\]](#)

2.6.2. *Igualmente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra el fuero sindical y lo define como una herramienta para proteger los derechos de libertad sindical y asociación, la cual consiste en garantizar a algunos trabajadores que no sean despedidos, que sus condiciones laborales no sean desmejoradas, no ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin justa causa que haya sido calificada con anterioridad por el juez de trabajo.”*[\[107\]](#) *Al respecto, esta Corporación ha señalado que el fuero sindical pretende evitar que el despido, traslado o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, alteren de manera indebida las acciones legítimas que la Constitución Política le reconoce a los sindicatos.”*[\[108\]](#)

Ahora bien, conforme a lo señalado en el artículo 406 del C.P.T. y de la S.S., están amparados por fuero sindical, los siguientes trabajadores:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

En el caso que nos convoca, tenemos que, a folios 94 a 167 de la carpeta 01demanda.pdf, reposa el formato de constancia de depósito de Convención Colectiva de fecha septiembre 18 de 2020, asimismo, reposa la Convención Colectiva para la organización Sindical Sinaltraibec, asimismo, tenemos a folio 85 un listado de afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AGROALIMENTARIOS DE COLOMBIA, dentro de los cuales figura el señor OSCAR MORALES HERNANDEZ:

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES AGROALIMENTARIOS DE COLOMBIA
SINTRAGROCOL
 NIT 900913910
 PERSONERIA JURIDICA 201400189908 AGST 08/2014



LISTADO DE AFILIADOS SECCIONAL MONTERIA

	NOMBRES Y APELLIDOS	EMPRESA	CEDULA
1	ARTURO DE JESUS OCHOA CONTRERAS	INDEGA S.A.	71.250.904
2	JHON JAIRO HERNANDEZ CUADRADO	CONTACTAMOS	7.383.178
3	FABIAN ENRIQUE BRAVO BRACAMONTE	CONTACTAMOS	1.104.419.158
4	ALBERTO ANTONIO LOZANO RAMOS	INDEGA S.A.	78.745.518
5	LUIS EDUARDO DE HOYOS ACOSTA	INDEGA S.A.	15.613.281
6	JHON JAIRO MARQUEZ PEREZ	CONTACTAMOS	10.779.355
7	HERNANDO MANUEL QUICENO MESTRA	CONTACTAMOS	10.930.986
8	CARLOS ARTURO OCHOA ZABALA	CONTACTAMOS	1.067.888.256
9	JOSE CARLOS SEVERICHE JARABA	CONTACTAMOS	1.103.949.539
10	PANFILO REGINO OCHOA MUÑOS	CONTACTAMOS	6.880.019
11	DONYS MIGUEL GARCES CONTRERAS	CONTACTAMOS	11.032.349
12	SAMUEL DAVID JIMENEZ DORIA	CONTACTAMOS	78.746.673
13	LEONARDO FABIO QUICENO LOPEZ	INDEGA S.A.	10.777.758
14	ALEXIS ARMANDO CEBALLOS PADILLA	CONTACTAMOS	10.778.390
15	MARIO ALBERTO CANTERO PESTANA	CONTACTAMOS	1.067.879.532
16	OSWALDO MIGUEL GOMEZ GARCIA	CONTACTAMOS	78.703.945
17	JEISON DARIO COGOLLO SEVERICHE	CONTACTAMOS	1.067.861.344
18	JOSE GREGORIO PEREZ QUICENO	CONTACTAMOS	78.714.153
19	OSCAR MORALES HERNANDEZ	INDEGA S.A.	1.193.073.655
20	LUIS CARLOS OCHOA FUENTES	INDEGA S.A.	10.765.741
21	DEIVIS DE JESUS FASSETTE MONTERROZA	INDEGA S.A.	1.067.893.114
22	ALVARO JOSE ARISMENDY FERNANDEZ	INDEGA S.A.	78.695.946
23	ANGEL DARIO URANGO HERNANDEZ	INDEGA S.A.	8.188.745
24	HERNEY EDUARDO ORTIZ COGOLLO	INDEGA S.A.	15.328.180
25	EDER CHARLES MACHADO CERPA	INDEGA S.A.	78.696.230
26	MARCO AURELIO MORALES FUENTES	INDEPENDIENTE	6.873.580
27	LORENZO MIGUEL PATERNINA NARVAEZ	INDEPENDIENTE	6.866.143
28			
29			
30			

Jose severiche
PRESIDENTE

Carlos Ochoa Z
SECRETARIO

También, funge en el expediente un acta de notificación de afiliación al SINDICATO, folio 86, en donde se le notifica al demandante que en reunión de JUNTA DIRECTIVA de SINALTRAINAL SECCIONAL MONTERÍA, fue aprobada la solicitud de afiliación, aunado a ello, se le manifiesta que la aludida organización sindical le hará descuentos del 1,5 del salario mensual devengado.

Reposa también un certificado expedido por el Ministerio de Trabajo en donde certifica que la última subdirectiva Seccional Montería, de SINTRAGROCOL, registra los siguientes integrantes:

En la cual registra los siguientes integrantes de la junta directiva:

JOSE CARLOS SEVERICHE JARABA	PRESIDENTE
HERNANDO MANUEL QUICENO MESTRA	VICEPRESIDENTE
JEISON DARIO COGOLLO SEVERICHE	FISCAL
JOSE GREGORIO PEREZ QUICENO	TESORERO
CARLOS ARTURO OCHOA ZABALA	SECRETARIO
OSCAR MORALES HERNANDEZ	PRIMER SUPLENTE
ALEXIS ARMANDO CEBALLOS PADILLA	SEGUNDO SUPLENTE
PANFILO REGINO OCHOA MUÑOZ	TERCER SUPLENTE
OSWALDO MIGUEL GOMEZ GARCIA	CUARTO SUPLENTE
LUIS EDUARDO DE HOYOS ACOSTA	QUINTO SUPLENTE

Se expide en Bogotá D.C., a los veintinueve (29) días del mes de mayo de 2023.

Acorde a lo esbozado, nótese que el demandante fungía como primer suplente, así que, con la documentación anterior, se acreditó que, para el momento de la desvinculación, éste gozaba de fuero sindical, y, por ende, de la estabilidad laboral que éste brinda.

Por otro lado, insiste el vocero judicial de la parte demandada que en dicha empresa no existe el cargo de segundo vendedor, por ende, no es posible reintegrar al actor, empero, debe advertirse que la realidad sobre las formas nos deja entrever que efectivamente el actor laboró para dicha empresa, por ende, no es de recibo este argumento para librarse de las obligaciones que como empleador le asiste.

Asimismo, las pruebas antes referidas no dejan ver cosa distinta que la afiliación del actor en el sindicato, además, que formaba parte de la directiva del mismo, por lo que, ello lo hace acreedor de la garantía de fuero sindical y lo cierto es que a la fecha del despido éste se encontraba amparado por dicha garantía.

De lo que viene de decirse, impele confirmar la sentencia en cuanto a este ítems-

Pasaremos entonces a estudiar lo concerniente a los beneficios legales y convencionales, advirtiéndole que tanto la parte demandante como la demandada, sentaron su censura en la cuantificación de las prestaciones sociales, más no en la procedencia de las mismas. Siendo necesario así verificar dichas liquidaciones, veamos:

3.7. De las prestaciones sociales (extralegales).

Se denota que el demandante es beneficiario de la Convención Colectiva, y que, en virtud de ello, le asiste derecho a las prestaciones

pretendidas, así entonces, vamos a estudiar cada una de éstas:

3.7.1. Del aumento salarial solicitado.

Partimos por el artículo 28 de la C.C., el cual señala:

Artículo 28: Aumento de salarios al personal de planta o de asignación fija: La Empresa aumentará los sueldos al personal de planta o de asignación fija, en la siguiente forma:

1o.- A partir del 1ro. de Marzo del 2020, un 4,15%.

2o.- A partir del 1ro. de Marzo del 2021, la Empresa reajustará los anteriores salarios con un incremento del IPC Nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de Marzo de 2020 al 28 de Febrero de 2021, certificado por el DANE.

Parágrafo 1: Quedan excluidos del aumento pactado en esta Convención el personal de Empleados de Planta de Asignación Fija, los siguientes funcionarios y empleados de la Empresa: Gerentes, Abogados, Contadores, Jefes de Ventas, Trabajadores Sociales, Jefes de Sección, Jefes de propaganda, Supervisores de Ventas, Auxiliares de Contabilidad, Controles de Calidad y Encargados de Depósito.



Así las cosas, nótese que el demandante devengaba la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, el cual para el año 2021, oscilaba en la suma de \$908.526,00. Ahora bien, el incremento del IPC nacional para dicha data lo fue en la suma de 1,56 más los 1,15 puntos de que trata el citado artículo nos arroja un incremento del 2,71%, el cual debe decirse es inferior al incremento del salario mínimo para 2021, que lo fue, el 3,5% de ahí que, no le asiste razón al apoderado judicial de la parte demandante en cuanto a este punto.

3.7.2. Salarios a transportadores.

Aduce el apoderado judicial de la parte demandante que deben revisarse todas y cada una de las pretensiones que le fueron negadas al demandante, por ende, debemos estudiar lo dispuesto en el artículo 33 de la C.C., disposición que a la letra señala:

Artículo 33: Salario a Transportadores:

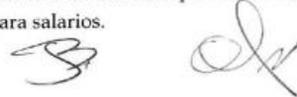
La Empresa pagará los salarios de los Transportadores en la siguiente forma:

1. Por viaje redondo, es decir de ida y regreso de la ciudad de Barranquilla al Depósito de Santa Marta o viceversa; de la Ciudad de Montería al Depósito de Caucasia o viceversa; de la ciudad de Valledupar al Depósito de Bosconia o viceversa; de la ciudad de Cartagena a Barranquilla o viceversa, la suma de ochenta mil ciento veintidós pesos (\$80.121) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE; más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.

2. Por viaje redondo, es decir de ida y regreso de la ciudad de Cartagena a la ciudad de Montería o viceversa; de la ciudad de Montería a Magangué o viceversa; y de la ciudad de Barranquilla al Depósito de Maicao o viceversa, la suma de noventa y siete mil ochocientos treinta y dos pesos (\$97.832) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE; más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.

3. Por viaje redondo, es decir ida y regreso de la ciudad de Montería al Depósito de Corozal la suma de ochenta y tres mil doscientos cincuenta y cuatro pesos (\$83.254) para el primer año de vigencia de la convención colectiva y para el segundo año de su vigencia, un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE, más la liquidación de dominicales y días festivos sobre la base de los días laborados en la semana inmediatamente anterior.

4. Para aquellos viajes de transportadores no incluidos en estos numerales, se establece que la cifra que actualmente se está pagando se incrementará para el primer año de vigencia de esta convención en el cuatro punto quince por ciento (4.15%) y para el segundo año de su vigencia un incremento equivalente al IPC nacional más 1,15 puntos, arrojado en el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 28 de febrero de 2021 certificado por el DANE, que son los porcentajes de incrementos que se pactaron para salarios.



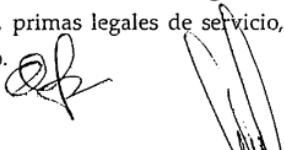
Del contenido de la citada norma, se extrae que dicho salario pende de los citados “viajes redondos”, empero, tal como lo señaló la juez de primera instancia en el plenario no se encuentra probado que el demandado haya efectuado tales, por ende, no es factible que se impusiera condena por los mismos.

3.7.3. Del salario base para liquidar las primas.-

Para liquidar las primas extralegales, es necesario remitirnos a los artículos 37 y 38 de la Convención Colectiva, el cual indica:

Artículo 37: Salario base para liquidación de primas extralegales: Las primas extralegales de antigüedad, vacaciones, Junio y navidad se cancelarán tomando como base el salario promedio devengado por el trabajador durante los últimos seis (6) meses de servicio o proporcionalmente si su tiempo de servicio fuere menor. Además se tendrá en cuenta los gastos de viaje en carretera, las horas extras, recargos por trabajo nocturno, dominicales y festivos, auxilio de transporte, la prima de producción y el auxilio de alimentación.

Artículo 38: Salario base para liquidación de prestaciones sociales: La Empresa computará como salario las primas extralegales de junio, navidad, vacaciones, antigüedad y producción, para efecto de la liquidación de las cesantías, primas legales de servicio, vacaciones retribuidas en dinero o indemnización por despido.



No obstante, a lo anterior, para el caso del demandante solo se incluirá el auxilio de transporte, ya que no se encuentra probado que éste haya devengado horas extras, recargos por trabajo nocturno, etc. De ahí que, procederemos a realizar el correspondiente cálculo, veamos:

Salario base liquidación primas extralegales			
AÑO	2021	2022	2023
salario promedio	\$ 908.526,00	\$ 1.000.000,00	\$ 1.160.000,00
Auxilio de Transporte	\$ 106.454,00	\$ 117.172,00	\$ 140.606,00
Auxilio de Alimentación			
TOTAL	\$ 1.014.980,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.300.606,00

3.7.4. Prima extralegal de junio.

Respecto a la prima extralegal de junio, imple traer a colación el artículo 48 de la citada Convención, así:

Artículo 48: Prima Extralegal de Junio: La Empresa reconocerá y pagará a cada uno de los trabajadores una prima extralegal en el mes de junio equivalente a veintisiete (27) días de salario por cada año de vigencia de la convención. Para liquidar esta prima a los trabajadores que devenguen salario a base de comisión, se tomará el promedio de lo devengado en el semestre inmediatamente anterior, o en la fracción del semestre si el tiempo fuere menor.

El pago de esta prima se hará a los trabajadores que tengan asignación fija, como a los trabajadores que devenguen salario a base de comisiones, proporcionalmente al tiempo servido durante el primer semestre de cada año, si su retiro voluntario o despido sin justa causa ocurriese antes de la fecha indicada en el inciso siguiente, siempre y cuando haya trabajado más de tres (3) meses en el respectivo semestre.

Esta prima será pagada en los primeros veinte (20) días del mes de junio.

Conforme a la norma citada, debe tenerse en cuenta el promedio de lo devengado en el semestre inmediatamente anterior, sin embargo, de entrada, debe advertirse que no se calculara la prima para el año 2021, dado que, ésta debió cancelarse en junio de esa anualidad, y el contrato de trabajo finiquitó en noviembre de 2021.

ene-21	feb-21	mar-21	abr-21	may-21	jun-21	Promedio 2021
\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980

ene-22	feb-22	mar-22	abr-22	may-22	jun-22	Promedio 2022
\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172

ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	Promedio 2023
\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606

PRIMA EXTRALEGAL DE JUNIO - ART. 48 CCT		
PERIODO	Salario base promedio convencional	Prima extralegal Junio
2022	\$ 1.117.172,00	\$ 1.005.455,00
2023	\$ 1.300.606,00	\$ 1.170.545,00
TOTAL		\$ 2.176.000,00

3.7.4. Prima extralegal de navidad.

Se encuentra regulada en el artículo 49 de la pluricitada Convención Colectiva, el cual dispone:

762
10 APR 2019

Artículo 49: Prima Extralegal de Navidad: La Empresa pagará a todos y cada uno de sus trabajadores una prima de navidad extralegal de treinta y ocho (38) días de salario por cada año de vigencia de la Convención. Para liquidar esta prima a los trabajadores que devenguen salario a base de comisiones se tomará el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior, o en la fracción de año si fuere menor. El año se contará de los meses de diciembre a noviembre.

El pago de esta prima se hará tanto a los trabajadores que tengan asignación fija, como a los trabajadores que devenguen salario a base de comisión, proporcionalmente al tiempo servido durante el año, si su retiro voluntario o despido sin justa causa ocurriesen antes de la fecha indicada en el inciso siguiente, siempre y cuando haya trabajado más de seis (6) meses en el respectivo año.

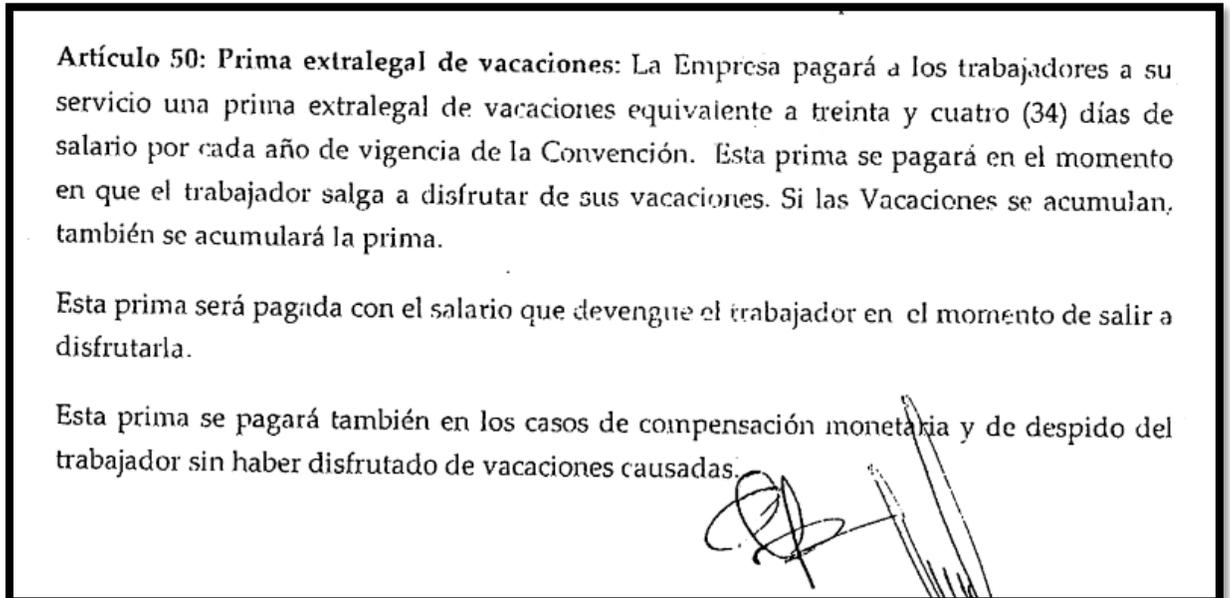
Esta prima será pagada el día dieciséis (16) de diciembre del respectivo año.

La liquidación se realizará conforme al promedio salarial de los seis (6) meses inmediatamente anteriores, y que la misma corresponde a 38 días de salario, asimismo, no es posible condenar al pago de prima extralegal de vacaciones de diciembre de 2023 al no haberse causado aún.

PRIMA EXTRALEGAL DE NAVIDAD – ART. 49 CCT		
Año	Salario base convencional	Prima extralegal Navidad
2021	\$ 1.014.980,00	\$ 1.285.641,00
2022	\$ 1.117.172,00	\$ 1.415.085,00
TOTAL		\$ 2.700.726,00

3.7.5. Prima extralegal de vacaciones

Se encuentra consagrada en el artículo 50 de la C.C., así:



Cuyo cálculo pasamos a realizar, teniendo en cuenta que esta prima para el demandante se causa en el mes de abril, por ende, no habría lugar al pago de la misma, para el año 2021, conforme a ello pasamos a realizar las operaciones de rigor:

PRIMA EXTRALEGAL DE VACACIONES – Art. 50 CCT		
Año	Salario base convencional	Prima extralegal de vacaciones
2022	\$ 1.117.172,00	\$ 1.266.128,00
2023	\$ 1.300.606,00	\$ 1.474.020,00
TOTAL		\$ 2.740.148,00

3.7.6. Prima extralegal de antigüedad.

04 APR 2018	<p>Artículo 51.- Prima extralegal de antigüedad. A partir de la fecha de la vigencia de la presente convención Colectiva, la Empresa pagará anualmente a sus trabajadores una prima de antigüedad, de acuerdo con la siguiente reglamentación:</p> <p>A los trabajadores que cumplan cinco (5) años y menos de diez (10) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente doce (12) días de salario.</p> <p>A los trabajadores que cumplan diez (10) años y menos de quince (15) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente trece (13) días de salario.</p> <p>A los trabajadores que cumplan quince (15) años y menos de veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente quince (15) días de salario.</p> <p>A los trabajadores que cumplan veinte (20) años de servicio continuo o discontinuo, la Empresa les pagará anualmente veinte (20) días de salario.</p> <p>Parágrafo: Esta prima de antigüedad será pagada en la nómina siguiente a la fecha de su causación.</p>
-------------	--

Para el caso del demandante, tenemos:

En abril de 2022 cumple 5 años de trabajo

oct-21	nov-21	dic-21	ene-22	feb-22	mar-22	Promedio
\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.014.980,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.066.076

En abril de 2023 cumple 6 años de trabajo

oct-22	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	Promedio
\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.117.172,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.300.606,00	\$ 1.208.889

PRIMA EXTRALEGAL DE ANTIGÜEDAD – ART. 51 CCT		
Año	Salario base convencional	Prima extralegal Antigüedad
2022	\$ 1.066.076,00	\$ 426.430,00
2023	\$ 1.208.889,00	\$ 483.556,00
Total por prima de antigüedad:		\$ 909.986,00

3.8. Prestaciones sociales legales.

Conforme a la Convención Colectiva (artículo 38) deberán tenerse en cuenta el incremento y demás factores convencionales, así:

PROMEDIO SALARIAL TENIENDO EN CUENTA INCREMENTO Y DEMÁS FACTORES CONVENCIONALES			
Factores salariales	2021	2022	2023
Salario pagado más incremento convencional	\$ 908.526	\$ 1.000.000	\$ 1.160.000
Auxilio de transporte	\$ 106.454	\$ 117.172	\$ 140.606
1/12 Prima extralegal de Junio	\$ 76.124	\$ 83.788	\$ 97.545
1/12 Prima extralegal de Navidad	\$ 107.137	\$ 117.924	
1/12 Prima extralegal de Vacaciones	\$ 95.859	\$ 105.511	\$ 122.835
1/12 Prima extralegal de Antigüedad		\$ 35.536	\$ 40.296
Total promedio mensual salarial	\$ 1.294.100	\$ 1.459.930	\$ 1.561.283

Conforme a lo anterior, pasamos a realizar la correspondiente liquidación de todas y cada una de las prestaciones, aclarando que no hay lugar a liquidar las cesantías e intereses de cesantías del año 2023, dado que el valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, esto es, en el año 2024, tal como lo dispone el artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Asimismo, en lo que respecta a las vacaciones se liquidaran teniendo en cuenta 35 días del año 2021, 360 año 2022 y 241 año 2023, es decir, el cálculo se realiza proporcional al período antes señalado; veamos:

RELIQUIDACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES DE ORDEN LEGAL							
AÑO	SALARIO CONVENCIONAL BASE PARA PRESTACIONES LEGALES	DÍAS LABORADOS	CESANTÍAS	INTERESES CESANTÍAS	P. SERVICIO	VACACIONES	TOTAL
2021	\$ 1.294.100,00	35	\$ 125.815	\$ 1.468	\$ 125.815		\$ 253.098
2022	\$ 1.459.930,00	360	\$ 1.459.930	\$ 175.192	\$ 1.459.930		\$ 3.095.052
2023	\$ 1.561.283,00	246			\$ 780.642	\$ 1.389.976	\$ 2.170.618
TOTAL LIQUIDACIÓN			\$ 1.585.745	\$ 176.660	\$ 2.366.387	\$ 1.389.976	\$ 5.518.768

3.9. Salarios insolutos.

Debe impartirse condena por dichos conceptos, así:

SALARIOS INSOLUTOS Y AUXILIO DE TRANSPORTE			
Periodo	días	Salario	Auxilio de transporte
nov-21	5	\$ 151.421,00	\$ 17.742
dic-21	30	\$ 1.000.000,00	\$ 106.454
ene-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
feb-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
mar-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
abr-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
may-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
jun-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
jul-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
ago-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
sep-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
oct-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
nov-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
dic-22	30	\$ 1.000.000,00	\$ 117.172,00
ene-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
feb-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
mar-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
abr-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
may-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
jun-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
jul-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
ago-23	30	\$ 1.160.000,00	\$ 140.606,00
sep-23	6	\$ 232.000,00	\$ 28.121,00
Total		\$ 22.663.421,00	\$ 2.683.229

3.10. Aportes a pensión.

Estos deberán ser cancelados con el salario devengado por el demandante, esto es el mínimo legal mensual vigente de la época, dado que, los artículos 37 y 38 de la Convención Colectiva, nada dicen sobre los citados aportes.

Y, es que debe decirse, que ésta es una obligación que surge por la vigencia de la vinculación de trabajo entre el demandante y la empresa INDEGA S.A, producto de la ineficacia del despido y el consecuente reintegro. Además, conforme el artículo 15 de la ley 100 de 1993, todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo son los afiliados obligatorios al sistema, y en ese orden, deben realizarse a su favor

cotizaciones obligatorias al régimen de pensiones-.

3.11. Por colofón.

Acorde a lo hasta aquí anotado, se modificarán los numerales tercero y cuarto de la sentencia apaleada.

El numeral cuarto quedará así:

CONDENAR a la demandada **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A.** a **pagar** al señor **OSCAR MORALES HERNANDEZ**, los siguientes conceptos y sumas correspondientes a los beneficios convencionales a que tiene derecho;

Prima Extralegal de Junio	2.176.000
Prima Extralegal de Navidad	2.700.726
Prima Extralegal de Vacaciones	2.740.148
Prima Extralegal de Antigüedad	909.986

Lo anterior, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta el momento en que se efectúe el reintegro.

Asimismo, se modificará el numeral quinto de la sentencia apelada, el cual quedará así:

CONDENAR a la demandada **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A.S** a **pagar** al señor **OSCAR MORALES HERNANDEZ**, los siguientes conceptos y sumas correspondientes a vacaciones, prestaciones sociales y salarios insolutos:

Salarios insolutos	22.663.421
Auxilio de transporte	2.683.229
Auxilio de Cesantías	1.585.745
Intereses Sobre Cesantías	176.660
Prima de Servicios	2.366.387
Vacaciones	1.389.976

Lo anterior, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta el momento en que se efectúe el reintegro.

No se condenará en costas en esta instancia, por no haber prosperado en su totalidad el recurso de apelación interpuesto por la parte ejecutante.

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA – CÓRDOBA, SALA QUINTA DE DECISIÓN CIVIL – FAMILIA – LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: MODIFICAR el numeral cuarto de la sentencia de fecha septiembre 06 de 2023, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Montería, dentro del proceso especial de Fuero Sindical (reintegro) promovido por **OSCAR MORALES HERNANDEZ** contra **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA**, en el sentido de,

CONDENAR a la demandada **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A.** a **pagar** al señor **OSCAR MORALES HERNANDEZ**, los siguientes conceptos y sumas correspondientes a los beneficios convencionales a que tiene derecho;

Prima Extralegal de Junio	\$2.176.000
Prima Extralegal de Navidad	\$2.700.726
Prima Extralegal de Vacaciones	\$2.740.148
Prima Extralegal de Antigüedad	\$909.986

Lo anterior, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta el momento en que se efectúe el reintegro.

SEGUNDO: MODIFICAR el numeral quinto de la sentencia de fecha y origen antes anotado, en el sentido de,

CONDENAR a la demandada **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS – INDEGA S.A.S** a **pagar** al señor **OSCAR MORALES HERNANDEZ**, los siguientes conceptos y sumas correspondientes a vacaciones, prestaciones sociales y salarios insolutos:

Salarios insolutos	22.663.421
Auxilio de transporte	2.683.229
Auxilio de Cesantías	1.585.745
Intereses Sobre Cesantías	176.660
Prima de Servicios	2.366.387
Vacaciones	1.389.976

Lo anterior, sin perjuicio de los que se sigan generando hasta el momento en que se efectúe el reintegro.

TERCERO: CONFÍRMESE en todo lo demás.

CUARTO: SIN COSTAS en esta instancia.

QUINTO. Oportunamente regrese el expediente a su oficina de origen.

NÓTIFIQUESE Y CÚMPLASE



CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado



PABLO JOSÉ ALVAREZ CAEZ
Magistrado



MARCO TULIO BORJA PARADAS
Magistrado