



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y FALLO CELEBRADA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL DE **HECTOR MARTINEZ VANEGAS** CONTRA **GASEOSAS COLOMBIANAS S.A.**

MAGISTRADO SUSTANCIADOR: DR. EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

En Bogotá D.C, a los tres (3) días del mes de febrero del año dos mil dieciséis (2016), siendo la hora señalada en auto anterior para la celebración de la presente **AUDIENCIA**, el Magistrado sustanciador la declaró abierta en asocio de las H. Magistradas con quienes integra la Sala de Decisión.

De conformidad con el artículo 6º de la Ley 1149 de 2007, se graba el audio en medio magnetofónico y se extiende la anterior acta escrita, que es una síntesis de la Providencia.

INTERVINIENTES

Magistrado: Dr. Eduardo Carvajalino Contreras
Magistrada: Dra. Beatriz Eugenia Castro Gómez
Magistrada: Dra. Dolly Amparo Caguasango Villota
Apoderado del Demandante: No asistió.
Apoderado del Demandado: No asistió.

Acto seguido el Tribunal procede en forma oral a dictar la siguiente,

I. OBJETO DE LA AUDIENCIA

Resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la determinación esbozada por el *A quo* en proveído del 9 de diciembre de 2015.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

II. SENTENCIA

DEMANDA: El señor **Hector Martínez Vanegas**, a través de apoderado judicial, pretende se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que feneció por causas imputables al empleador, vulnerando los derechos fundamentales al debido proceso, defensa, libertad sindical, igualdad, trabajo y seguridad social; como consecuencia de lo anterior, se condene a la reliquidación de las prestaciones sociales de acuerdo a la Clausula 2 y 22 de la Convención Colectiva de Trabajo 2012 – 2017, al pago de aportes a la seguridad social en pensiones hasta el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, indemnización por violación del derecho a la asociación sindical y costas. Respalda el *petitum* en los supuestos fácticos visibles a folio 38 a 41 de las diligencias.

CONTESTACIÓN: La demandada **Gaseosas Colombianas S.A.**, aceptó la existencia del contrato de trabajo celebrado desde el 15 de junio de 1993 hasta el 13 de septiembre de 2013, pero se opone a las restantes peticiones del *libelo introductorio* por considerar que no se ha vulnerado ningún derecho al accionante en tanto la empresa no tenía conocimiento de la afiliación al sindicato, y adicional se efectuó el pago de la indemnización de ley. Alude que el accionante no es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo en la medida que no procedía la extensión por número de trabajadores sindicalizados. **Excepciones:** Propuso como excepciones prescripción, pago y compensación, folio 65 a 71.

DECISIÓN: Luego de surtido el debate probatorio, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia pública celebrada el 9 de diciembre de 2015, resolvió **absolver** a Gaseosas Colombianas S.A. de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por Hector Martínez Vanegas, y **condenar** en costas al demandante, medio magnetofónico a folio 135.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

RECURSO DE APELACIÓN: La parte demandante interpuso recurso de apelación contra la anterior determinación, manifestando como inconformidad que la empresa vulneró el derecho adquirido del accionante a la estabilidad laboral, pues al llevar más de 20 años trabajando al servicio de la empresa, no contar con reportes negativos en su conducta y no efectuarse motivación en la carta del despido, resultaba inviable la desvinculación más cuando no se ejecutó el examen médico de retiro, a efectos de establecer las condiciones en que se retiraba el empleador. Aduce que se presenta afectación a los derechos pensionales, pues aunque cuenta con 62 años de edad aún requiere aportes para acceder a la prestación de la Ley 100 de 1993 y no es una persona apta para vincularse a trabajar con una nueva empresa. En lo que corresponde al derecho de asociación sindical, resulta evidente que la empresa tan pronto conoció del intento de afiliación al sindicato procedió a terminar la relación contractual, lo cual no tenía por qué quedar en escrito dado que el actor efectuó la notificación de manera personal, todo lo anterior lleva a demostrar el despido injustificado. Finalmente indica que el actor se encuentra en un estado de indignidad por la falta de conocimiento en la razón del despido.

Vista la actuación y como la Sala no advierte causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a decidir, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO

Conforme a las pretensiones invocadas en el *libelo demandatorio*, las manifestaciones esbozadas por la Juez de Conocimiento y el recurso de apelación propuesto por la parte activa, esta Sala de Decisión en cumplimiento de sus atribuciones legales se permite establecer como problema jurídico a resolver en el *sub lite*, en estricta consonancia con las



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

inconformidades planteadas en la alzada¹, el determinar si la empresa demandada terminó el nexo contractual de manera unilateral y sin justa causa con el señor Héctor Martínez Vanegas, deviniendo necesario el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

RELACIÓN LABORAL

No es materia de controversia la existencia del vínculo laboral entre las partes en litigio, pues fue así aceptado por la empresa demandada en la contestación del *introductorio* y corroborado del material probatorio obrante al plenario, de los cuales se advierte que el señor Héctor Martínez Vanegas laboró al servicio de la demandada desde el 15 de junio de 1993 y hasta el 13 de septiembre de 2013, desempeñando el cargo de escolta especializado, y devengando como contraprestación directa de sus servicios la suma mensual de \$2'500.000, folio 2 a 5 y 39, supuestos facticos respecto de los cuales no existe controversia en esta segunda instancia.

Establecido lo anterior procede la Sala en sede de instancia a estudiar la sentencia objeto de recurso.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Conforme a la carta de despido del 13 de septiembre de 2013, visible a folio 6, la terminación del vínculo contractual entre las partes obedeció a la decisión unilateral del empleador, quien para el efecto adujo:

“Nos permitimos comunicarle, que la empresa ha decidido dar finalizado de manera unilateral el contrato de trabajo suscrito con usted a Término Indefinido, esta determinación se hará efectiva a partir de la culminación de la jornada laboral del día de hoy 13 de septiembre de 2013.

En su oportunidad le agradecemos reclamar en nuestra caja pagadora, la liquidación final de prestaciones sociales e indemnización a que tenga derecho (...)”

¹ Artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

Sobre el particular, ha de indicarse que de la documental militante a folio 76 de las diligencias, se corrobora pago efectuado por la empresa GASEOSAS COLOMBIANAS S.A. a título de indemnización por despido sin justa en suma de \$40´127,388.

Planteadas así las cosas, se evidencia que la inconformidad elevada por la parte demandante se enmarca en la decisión de la convocada a juicio de fenecer el vínculo laboral, sin aludir para el efecto motivo o justificante que derivara de una posible actuación errónea del ex – trabajador, aunada a la vulneración del principio a la estabilidad laboral existente por los años de trabajo, la libertad de asociación sindical y la seguridad social.

En esa medida y para resolver el primer cuestionamiento, ha de señalarse que el artículo 64 del Estatuto Sustantivo Laboral previó que “en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización (...)”

Al examinar la Sala el contenido del precepto jurídico aludido, salta evidente que el mismo no prescribe la necesidad de que el patrono indique el motivo que encamino la desvinculación, pues dicho aspecto fue estatuido únicamente para aquellos casos en que concurre la existencia de una justa causa comprobada, pues para el primero de los eventos procede el pago de la indemnización por despido sin justa causa.

Lo anterior, como lo ha enseñado *in extenso* la Corporación de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, entre otras, en la sentencia del 4 de abril de 2001 bajo radicado No. 15579, con ponencia del H. Magistrado Ponente Dr. José Roberto Herrera Vergara al considerar de manera diáfana *“tal obligación patronal de indicar el motivo del despido sólo es predicable respecto de cancelaciones de contrato en que se invoca una justa causa”*

Normatividad que fue estudiada en sede de constitucionalidad por la H. Corte Constitucional, que en sentencia C – 1507 de 2000 puntualizó la viabilidad



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

en la potestad otorgada al patrono de prescindir de los servicios prestados, siempre que se satisfaga el desagravio con el monto impuesto en la Ley o, uno que puede llegar a ser superior, no obstante, para este último es deber del trabajador acreditar tal perjuicio. Al respecto señaló la Alta Corporación:

*“Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual **la disposición es exequible** solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución”*

Sin embargo, es oportuno señalar que en el *sub judice* brilla por su ausencia probanza que conlleve a concluir que el monto cancelado por concepto de sanción de que trata el artículo 64 del CST, no satisfizo el agravio sufrido por el señor Martínez Vanegas, qué, como lo señala la norma *ejusdem*, debe “comprende[r] el lucro cesante y el daño emergente”. De esta manera, al aludir el actor que la consecuencia directa del despido fue la imposibilidad de acceder al derecho pensional, era su deber acreditar su manifestación, no obstante ello se deshace ante la inexistencia de prueba documental contentiva de reporte de semanas cotizadas, o certificación expedida por entidad pública o privada que acredite la falta de pensión.

Sin perjuicio de lo precedente y descendiendo al segundo motivo de reparo, juzga conveniente recordar esta Colegiatura que la facultad entregada al empleador, presenta una única y clara excepción relativa a la estabilidad laboral reforzada de que gozan algunos trabajadores en Colombia, pues contrario a lo interpretado del recurso elevado por la parte accionante y el concepto que surge de su inconformidad, dicha institución jurídica no emana *a priori* de la existencia de un contrato de trabajo ni por la cantidad de años en el ejercicio, que condujera a transformar la existencia de una labor intocable e inamovible.



Tribunal Superior Bogotá Sala Laboral

Recuérdese que el sistema laboral colombiano no optó por aquella estabilidad plena de que trata el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, y que establece como premisa inquebrantable la desvinculación laboral ante supuestos fácticos generados por la cesación del objeto contractual o la presencia de una justa causa, pues ninguna otra resulta válida.

Tal como lo explicó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 10106-2014 Rad. 38288 del 30 de julio de 2014 con ponencia de la H. Magistrada Dra. Elsy Del Pilar Cuello Calderón, en la medida que la normatividad interna reguló la terminación del nexo sin justa causa comprobada con el pago de un rubro a título indemnizatorio, lo que hace imposible la aplicación de una norma supletoria que, como su nombre lo indica, solamente entra a surtir efectos al pretender colmar los vacíos legales, característica que ostenta el relatado Convenio al tenor de la mencionada jurisprudencia, en tanto no ha sido ratificado por Colombia y por ende no cumple con las previsiones del artículo 4º y 93 de la Carta Magna.

Continuó explicando la Alta Corte que *“En contraste, el régimen laboral colombiano –tanto en el sector particular como en el público-, **opta en general por un sistema de estabilidad laboral impropia o relativa, que consiste en que el empleador privado u oficial puede dar por terminado el contrato de trabajo, bien aduciendo una justa causa, o en ausencia de ésta pagando una indemnización al trabajador (salvo situaciones de estabilidad reforzada)**”* (negrilla de la Sala)

Razones anteriores que derivan en la improcedencia del reclamo de la parte actora, por no encontrarse inmerso en aquella exclusión de la estabilidad laboral impropia, se *itera*, la reforzada, ante la falta de supuestos fácticos que demuestren al 13 de septiembre de 2013 estar protegido por fuero sindical o circunstancial, ser beneficiario de una estabilidad fundada en Convención Colectiva de Trabajo² o una disminución física o psíquica, último que no puede entenderse probado por la falta de examen médico de retiro a costa del empleador, como lo señala el accionante, pues salta indiscutible

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia SL16113 – 2014 Rad. 46671 del 5 de noviembre de 2014 Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

que dicha acción no es deber del patronal, en tanto “*en el sector oficial y en el privado la asistencia médica se presta a través de organismos especializados y el empleador ha sido liberado de esa carga prestacional, el examen médico de egreso como obligación patronal debe considerarse desaparecida o innecesaria y parcialmente subrogada la norma legal, pues para esa asistencia el trabajador debe recurrir, no al médico del patrono, como decía el Código, sino a los organismos de asistencia*”³ (subraya fuera de texto).

Así las cosas, la falta de reportes negativos en su hoja de vida o la duración en el cargo contratado, no constituyen razones de continuidad en el desempeño del trabajo e imposibilidad de terminación en el mismo, pues aunque dichos hechos demuestran la capacidad en el cargo y la responsabilidad desplegada, no pueden considerarse como aspectos constitutivos de una vinculación indefinida y pétérea.

Por último, en lo que incumbe a la vulneración de su derecho a la libertad de asociación sindical y la alegación de que su vinculación o tramite a ello fue el motivo de terminación del contrato, esta Sala de Decisión halla acierto en determinación esbozada por el *A quo*, pues del análisis de las pruebas aportadas al plenario en los términos de los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, únicamente emana certificación expedida por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas, Alimentos, Sistema Agroalimentario, Afines y Similares De Colombia – SINALTRAINBEC, folio 10, la cual indica que el demandante “*solicito afiliación a nuestra organización sindical en septiembre 03 de 2013, el cual no alcanzo hacer notificado ante la empresa, ya que cuando un trabajador solicita afiliación, la junta debe reunir y aprobar, en este caso la junta se reunió ya el trabajador había sido despedido*” dimanando diáfano que el actor no ostentaba la calidad que alega en este juicio y, mucho menos, la empresa podría llegar a conocer un supuesto fáctico inexistente.

Ahora, agregó el recurrente que se le realizó notificación personal a la jefe de Gestión de Talento Humano de la empresa, señalando la intensión y entrega

³ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia Rad. 31537 del 19 de septiembre de 2007.



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

del formulario de vinculación a la organización sindical, sin embargo, encontrándose en su haber probatorio el deber de acreditar los hechos que aduce a su favor conforme el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil⁴, no existe prueba siquiera sumaria que conduzca a tener por válida dicha afirmación.

Razones suficientes para confirmar la sentencia de primer grado.

COSTAS.

Se confirma la condena en costas impuesta por el A-quo. En esta segunda instancia las costas estarán a cargo de la parte demandante dado el resultado de la alzada. Tásense por Secretaría. Para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma de \$100.000.

En mérito a lo expuesto **EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTA D.C., SALA LABORAL**, Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia apelada proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de esta ciudad en audiencia pública celebrada el 9 de diciembre de 2015, en este proceso ordinario laboral seguido por **HECTOR MARTINEZ VANEGAS** contra **GASEOSAS COLOMBIANAS S.A.**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

⁴ **“ARTÍCULO 625. TRÁNSITO DE LEGISLACIÓN.** Los procesos en curso al entrar a regir este código, se someterán a las siguientes reglas de tránsito de legislación:
(...)

5. No obstante lo previsto en los numerales anteriores, **los recursos interpuestos**, la práctica de pruebas decretadas, las audiencias convocadas, las diligencias iniciadas, los términos que hubieren comenzado a correr, los incidentes en curso y las notificaciones que se estén surtiendo, **se regirán por las leyes vigentes cuando se interpusieron los recursos**, se decretaron las pruebas, se iniciaron las audiencias o diligencias, empezaron a correr los términos, se promovieron los incidentes o comenzaron a surtir las notificaciones.” (Negrilla fuera de texto)



**Tribunal Superior Bogotá
Sala Laboral**

SEGUNDO: COSTAS. Se confirma la condena en costas impuesta por el A-quo. En esta segunda instancia las costas estarán a cargo de la parte demandante dado el resultado de la alzada. Tásense por Secretaría. Para tal efecto, se fijan como agencias en derecho la suma de \$100.000.

El anterior fallo, queda legalmente notificado en ESTRADOS a las partes.

EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS

BEATRIZ EUGENIA CASTRO GÓMEZ

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA