



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Acta número: 031

Audiencia número: 427

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de octubre de dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 modificadorio del artículo 82 del CPT y SS, nos constituimos en audiencia pública con el fin de darle trámite al recurso de apelación interpuesto por ambas partes en contra de la sentencia número 143 del 19 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario promovido por ARIEL DIAZ RODRIGUEZ contra UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado del actor, al formular alegatos de conclusión ante esta instancia, manifiesta que entre las partes existió un contrato de trabajo maquillado bajo figuras ilegales como es la utilización de cooperativas y sociedades terceras. Considera que se debe acceder a las pretensiones de la demanda, debiendo el empleador cancelar la remuneración, sin que dentro del plenario hubiese demostrado que pago al actor los emolumentos propios de la relación laboral.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0383



Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, suscrito entre el 14 de octubre de 1993 hasta el 16 de marzo de 2014, en virtud del principio de la primacía de realidad sobre lo formal; que el contrato de transacción suscrito con la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO no surte ningún efecto sobre la relación laboral reclamada; que resulta ser sujeto de especial protección por su estado de salud; y que existió culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido en el mes de junio de 1994.

Como consecuencia de todo lo anterior, peticona que sea reintegrado sin solución de continuidad, al último cargo desempeñado o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios y prestaciones sociales, causados durante toda la relación laboral y desde la fecha de su desvinculación y hasta su efectivo reintegro, así como el pago de la indemnización contenida en la Ley 361 de 1997, o en subsidio de lo anterior, peticona que le sea cancelada la indemnización por despido sin justa causa. Pretende igualmente, el reconocimiento y pago de la sanción moratoria por la no consignación de las cesantías ante un fondo, la sanción por el no pago de los intereses de las cesantías y la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales a la terminación de la relación laboral o la indexación como pretensión subsidiaria. Que se ordene el pago de los aportes a la seguridad social integral, tales como salud, pensión y riesgos laborales y el pago de la suma de 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes por concepto de daño emergente y lucro cesante derivados de la culpa patronal.

En sustento de las anteriores pretensiones aduce que laboró al servicio de la empresa FRUTERA COLOMBIANA S.A., desde el 14 de octubre de 1993, vinculación que se dio inicialmente a través de la agencia de empleos SERVIESPECIALES DEL VALLE, hasta el 07 de marzo de 1994, fecha desde la cual fue contratado a través de COODESCO.

Que producto de la adquisición que hiciera la sociedad DISA S.A. de FRUTERA COLOMBIANA relativa a la sección mayonesa y salsa de tomate, a partir del 13 de junio de 1996, fue trasladado a las instalaciones de DISA S.A, ubicada en la Carrera 5 # 52 – 310 de Cali.



Que la prestación del servicio a DISA S.A., también se hizo mediante la intermediación de COODESCO LTDA, la cual permaneció hasta el 28 de febrero de 1997, a partir de dicha fecha DISA S.A., utilizó como intermediador laboral a la CTA COLOMBIA AMIGA, hasta el 30 de septiembre de 1999.

Que, a partir del 30 de septiembre de 1999, DISA S.A. utilizó como intermediador laboral a la CTA COONTRATEMOS, intermediación que estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2002, pues a partir del 1° de enero de 2003, tal intermediación se hizo con la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO RESPALDAR.

Que la sociedad DISA S.A., fue absorbida por la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, la cual fue registrada en la Cámara de Comercio el 08 de noviembre de 2004.

Que, realizada la anterior absorción, continuó prestando sus servicios a favor de UNILEVER, a través de la CTA RESPALDAR, intermediación que se mantuvo hasta el 31 de mayo de 2005.

Que desde el 1° de mayo de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2011, UNILEVER COLOMBIA LTDA, ordenó la creación de varias precooperativas y cooperativas de trabajo asociado, entre ellas la PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COOPROCALI, entidad a la que fue vinculado formalmente para que pudiera seguir prestando servicios a favor de UNILEVER.

Que a partir del 1° de enero de 2012, UNILEVER ANDINA COLOMBIA utilizó como intermediador laboral a la sociedad CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO HUMANO, intermediación que se mantuvo hasta la finalización del contrato de trabajo.

Que durante su vinculación laboral ejerció funciones al servicio de FRUTERA COLOMBIANA S.A. de Auxiliar de Bodega, Auxiliar de Planta y finalmente Operario de Preparación o Mezclador y ante DISA S.A. desarrolló labores de Operario de Preparación o Mezclador de mayonesa Fruco y posteriormente ejerció funciones de Separador de Ingredientes Menores,



empero a raíz de una enfermedad derivada de un accidente de trabajo fue reubicado al área administrativa.

Que dicho accidente de trabajo aconteció en el mes de junio de 1994, en la bodega de FRUTERA COLOMBIANA S.A., al no contar con los elementos de seguridad industrial que debía suministrar el empleador, accidente que trajo como consecuencia una escoliosis o desviación de columna y lumbalgia crónica, enfermedades por las cuales debe asistir periódicamente a tratamientos médicos.

Que, pese a la formalidad de su vinculación laboral, las órdenes e instrucciones para el buen desempeño de su labor, eran impartidas por personal vinculado directamente a las empresas beneficiarias del servicio, esto es, FRUTERA COLOMBIA S.A., DISA S.A. y UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.

Que dichas instrucciones eran impartidas a través de su correo electrónico dispuesto por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y al correo electrónico personal o citando a los trabajadores cooperados, precooperados o vinculados a través de sociedades terceras a reuniones colectivas y/o capacitaciones grupales.

Que UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, a través de sus funcionarios del nivel directivo, eran quienes administraban a la CTA COOPROCALI y a la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, con quien la empresa demandada debido a las normas expedidas respecto a la intermediación laboral, decidió finalizar el contrato que poseía con la misma.

Que como consecuencia de dicha decisión determinaron seleccionar a los trabajadores que continuarían con la vinculación de manera directa, excluyendo a todos aquellos que presentaran problemas de salud, y en vista de que posee los problemas físicos antes descritos, UNILEVER decidió no contratarlo y ordenó a los funcionarios de la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO que aquellos trabajadores que no fueran seleccionados para su vinculación directa debía finalizársele su contrato.



Que para los efectos anteriores se les ordenó citar a dichos trabajadores al Ministerio de la Protección Social a fin de celebrar actas de conciliación o en caso de negarse, debían ser simplemente despedidos, por lo que firmó un acuerdo de transacción con la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, en el que se pactó como fecha de finalización del contrato de trabajo, el 16 de marzo de 2014.

Que durante la vigencia de la relación laboral las empresas intermediarias le pagaban mensualmente unos conceptos inicialmente denominados compensaciones y posteriormente salarios variables, compuestos por un valor fijo y valores resultantes de labores en jornadas adicionales.

Que, pese a ser los directos beneficiarios del servicio y quienes ejercían el poder de subordinación, ni FRUTERA COLOMBIANA S.A., ni DISA S.A. ni UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA le pagaron concepto alguno por salarios, prestaciones sociales, vacaciones ni aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

Que al momento de la desvinculación se encontraba en tratamiento médico por el accidente sufrido en Julio de 1994.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda, como quiera que con el actor jamás ha existido relación laboral, ni de ninguna otra índole, aclarando que Unilever Andina Colombia se fusionó en el año 2004 con Disa S.A quien a su vez había absorbido a la empresa Frutera Colombiana en 1997, por lo que no le constan las vinculaciones o relaciones de esta última en periodos anteriores al año 2004.

Aduce que el demandante no allega documento alguno que de fe de la vinculación a la que hace referencia. En cuanto a la relación que existió entre mi representada y la precooperativa COOPROCALI - con la que el actor mantuvo un vínculo asociativo, aclaró que esta entidad ejecutó el objeto contractual con plena autonomía e independencia, sin injerencia alguna.



Expone que las Cooperativas de Trabajo Asociado con las que ha celebrado contratos de prestación de servicios, están legalmente constituidas para este fin, habiéndose autorizado su funcionamiento tanto por la Superintendencia del ramo como por el Ministerio de la Protección Social, entidad esta última que aprobó el régimen de compensaciones establecido en sus estatutos a las cuales el actor debió haberse afiliado de manera voluntaria, por lo que desconocen si el demandante prestó servicios a otras entidades con las que la Cooperativa COOPROCALI tuviera contratos de prestación de servicios.

Sostiene que en cuanto a la CTA Respaldar, aclaró que en razón a que UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA sostenía diferentes relaciones comerciales con precooperativas como las citadas en este hecho, suscribió diferentes contratos con la CTA Respaldar para que ésta, apoyara el proceso evolutivo de las diferentes precooperativas, con el fin de garantizar la continuidad y calidad de los servicios prestados por éstas, quienes eligieron libremente, a través de sus comités de administración, a la CTA Respaldar para que ésta les prestara sus servicios como entidad promotora con el fin de apoyar el proceso evolutivos de cada precooperativa hacia entidades cooperativas.

Que posteriormente la empresa sostuvo un vínculo comercial con la sociedad Corpoavanzar, con la que el actor mantuvo un vínculo laboral que finalizará de mutuo acuerdo según los documentos que la parte actora allega, de conformidad con el cual esta entidad se obliga a prestar los servicios contratados de forma absolutamente autónoma e independiente.

Afirma que el actor suscribió un acta de transacción con su empleador Corpoavanzar y una posterior conciliación, en la que se indicó que la empresa fungió como su único empleador, y en donde se acordó la terminación del contrato y se transó cualquier eventual discusión acerca del vínculo que existió, sin que el demandante hubiese aportado prueba siquiera sumaria de la existencia de un vicio del consentimiento, por lo que no existe fundamento alguno para que el acta no surta efectos, máxime teniendo en cuenta que de la misma se desprende que el actor recibió la suma de \$33,836,711.



Expone que en vista de que entre el demandante y la empresa no ha existido relación laboral alguna, no podría ser reintegrado a una compañía con la que jamás ha tenido algún vínculo, máxime teniendo en cuenta que la relación que tuvo con su verdadero empleador Corpoavanzar, finalizó de mutuo acuerdo y no por decisión unilateral de Corpoavanzar por lo que no hay lugar a la protección que solicita, como tampoco que se le adeude suma alguna por los conceptos que solicita en su demanda.

Formula las excepciones de fondo de inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, prescripción y compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirimió en primera instancia en donde el A quo declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la entidad demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, salvo la de compensación; que entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, existió un contrato de trabajo a término indefinido, en aplicación del contrato realidad, en el periodo comprendido entre el 03 de septiembre de 2001 y el 16 de marzo de 2014, siendo la única beneficiaria y responsable de sus obligaciones la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y que el contrato de transacción suscrito entre la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO y el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ es ineficaz por haber vulnerado derechos inciertos e indiscutibles.

Condenó a la sociedad demandada a reintegrar, sin solución de continuidad al señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, a un cargo en el que desarrolle funciones acordes con sus condiciones de salud y prescripciones médicas, debiendo para ello ser previamente valorado por los médicos de salud ocupacional de la empleadora.

Condenó a la demandada a pagar al actor el retroactivo de todos sus salarios y prestaciones sociales legales compatibles con el reintegro, desde la fecha de terminación del vínculo laboral, esto es, 17 de marzo de 2016, hasta la fecha en que se produzca efectivamente el reintegro, debiendo descontar lo pagado al término del contrato contenido en el acuerdo de



transacción, así como la indemnización equivalente a 180 días de salario, equivalente a la suma de \$6.960.000 contenida en la Ley 361 de 1997, condenas que ordenó indexar al momento de su pago.

Finalmente, condenó a la demandada a pagar a favor del demandante, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud y Pensión, desde la fecha de su terminación del contrato de trabajo, en la EPS y AFP en las cuales se encuentre afiliado el actor.

El operador judicial de primer grado para arribar a la anterior decisión, partió por establecer que una vez analizadas las pruebas tanto documentales como testimoniales, no existe la menor duda respecto de la prestación del servicio del señor ARIEL DIAZ como operario en las Plantas de la demandada UNILEVER ANDINA DE COLOMBIA a través de Cooperativas de Trabajo Asociado y precooperativas y por medio de la Corporación Avanzar, siempre a favor de la empresa demandada, encontrándose así demostrado el primer elemento para que se configure un contrato de trabajo, resaltando además que según lo relatado por los testigos traídos a juicio que a su vez fueron compañeros de trabajo del actor, las herramientas, equipos, marcas, materia prima y los medios que utilizaban eran de la empresa demandada, quien además tiene el objeto social de producir, comercializar, exportar e importar todos los productos que son alimentos.

Aduce también que según la misma prueba documental las CTA a través de las cuales fue contratado el actor, fueron creadas por la misma empresa usuaria UNILEVER, quienes a través de los directivos de dichas CTA se les daban las órdenes a ellos, evidenciándose el elemento de la subordinación entre el demandante y la empresa demandada.

Menciona el A quo que, en cuanto a los extremos temporales de la relación laboral existente entre el demandante y la empresa demandada, sólo se encuentran demostrados según la prueba documental desde el 03 de septiembre de 2001 y hasta el 16 de marzo de 2014, no en la fecha de ingreso indicado por la parte actora en su demanda.

En cuanto a la ineficacia del contrato de transacción dado entre el demandante y la Corporación Avanzar, lo relativo a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud del actor



y su reintegro, expuso el Juez de Instancia que se encuentra demostrado con la historia clínica que da cuenta que aquel padece de lumbalgia, producto de un accidente de trabajo acaecido años atrás, con una evolución de 19 años de tal patología, por la cual tuvo incapacidades y recomendaciones médico-laborales, concluyendo que el actor de tiempo atrás viene padeciendo dolores lumbagos y cuando se acreditó la relación laboral con la demandada ya se encontraba con dicha dificultad y para la fecha en que se acreditó la terminación del contrato de trabajo se encontraba en idéntica situación, como se evidencia en su examen médico de retiro.

Expone además el A quo que la Corporación Avanzar tenía pleno conocimiento al momento de la firma del contrato de transacción que el actor padecía de tal patología, por lo que tal acuerdo resulta ineficaz, por lo que debía la empresa demandada solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para proceder a su despido.

Finalmente, el Operador Judicial de Primer Grado estableció frente a la culpa patronal pretendida, que, para la supuesta fecha del accidente laboral, no se demostró la vinculación laboral para tal época con la empresa demandada.

RECURSO DE APELACION

Inconformes contra la anterior decisión los apoderados judiciales de las partes interpusieron el recurso de alzada, bajo los siguientes términos:

La parte actora expuso su inconformidad respecto al extremo inicial de la relación laboral, pues con la demanda fueron aportados distintos documentos que dan cuenta de que el señor ARIEL DIAZ estuvo vinculado al servicio de lo que era conocido como FRUTERA COLOMBIANA desde el año 1993, a través de distintas CTA tales como Codesco y Serviespeciales del Valle, hasta que DISA absorbió a la mencionada empresa.

Expone que dichos extremos temporales pueden ser verificados en la historia laboral aportada al expediente, en donde consta que tales CTA aportaban para pensión desde el año 1993, aunado a que al expediente se allegó también una historia clínica que da cuenta



del accidente de trabajo sufrido por el señor ARIEL DIAZ, accidente que ocurrió en las instalaciones de la empresa FRUTERA COLOMBIANA en el año 1994.

Igualmente, expone su inconformidad en torno a los emolumentos solicitados en la demanda tales como salarios, primas de servicios, cesantías e intereses de las mismas y vacaciones generadas en toda la relación laboral entre el señor ARIEL DIAZ y UNILEVER, siendo éste el último su verdadero empleador, quien no efectuó el pago de un sólo centavo por dichos conceptos, sin que el Juez de Instancia expresará pronunciamiento algo sobre dicha pretensión, resaltando que no se puede aplicar la excepción de compensación sobre lo peticionado, pues nadie puede obtener provecho de su propia ilegalidad, como lo fue tercerizar la relación laboral de demandante, máxime que tampoco se encuentra demostrado en el proceso el pago de los emolumentos salariales peticionados por parte de UNILEVER.

Adujo además la parte actora que en aplicación del artículo 2484 del Código Civil, los efectos de la transacción suscrita entre el actor y la Corporación avanzar no puede afectar o beneficiar lo que UNILEVER en su calidad de verdadero empleador quien adeuda al señor ARIEL DIAZ, por lo que solicita no sea descontado lo pagado al demandante por parte de la primera de las entidades.

Finalmente, solicita se condene a la empresa demandada por la culpa patronal en atención al accidente de trabajo ocurrido en el año 1994, cuando el actor laboraba al servicio de FRUTERA COLOMBIANA, la cual fue absorbida por DISA S.A. y ésta a su vez por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.

La parte demandada por su parte expone en su recurso de alzada que se revoquen todas y cada una de las condenas impuestas, toda vez que como lo fue claro desde que se contestó la demanda la entidad UNILEVER ANDINA se fusionó en el año 2004 con DISA a quien a su vez se había fusionado con FRUTERA COLOMBIANA en el año 1997, por lo que su primera de las empresas en ningún momento le constó de las vinculaciones o relaciones laborales anteriores al 2004, pues al momento de la fusión con DISA, ésta no entregó



ningún documento relacionado con el actor, lo que deja sin argumento alguno lo expuesto por el A quo respecto de los extremos temporales que se tuvo con el hoy demandante.

Igualmente, aduce que, en aplicación de la excepción de prescripción, los emolumentos que pretende el actor se encuentran afectados por dicho fenómeno prescriptivo, al superar el término trienal previsto en la ley.

Expone que los contratos de prestación de servicios aportados al expediente se regían exclusivamente por las leyes civiles, sin que se encuentre demostrado en el expediente que UNILEVER hubiese tenido injerencia alguna con las CTA frente a las tareas, mecanismos o personas que fueran vinculadas por estas para el desarrollo de esos contratos de prestación de servicios.

Refiere que tampoco se encuentra demostrado que UNILEVER era la responsable del pago de los emolumentos laborales a las personas que prestaban el servicio a través de las CTA, ya que es claro que, a través de los contratos de prestación de servicio, se debían cancelar tales rubros por parte de las mismas a dicho personal.

En torno a la responsabilidad en el accidente de trabajo petitionado, el actor al momento de la firma de la transacción se encontraba en total uso de sus capacidades plenas, por lo que conocía del contenido del acuerdo y de las empresas con las cuales le prestó sus servicios y quienes le cancelaron sus emolumentos laborales, pues no existía incapacidad o restricciones médicas que impidiesen al actor desarrollar sus funciones para ese momento, lo que quiere decir que no existió un vicio de consentimiento en la firma de tal acuerdo, además de que no existe de calificación alguna por autoridad competente sobre la pérdida de su capacidad laboral.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En atención a los argumentos expuestos en los recursos de alzada, corresponderá a esta Sala de Decisión: Analizar i) la existencia o no de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ con la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, entre el 14 de octubre de 1993 o en otra fecha y hasta el 16 de marzo de 2014, en



virtud del principio de la primacía de realidad sobre lo formal **ii)** determinar si el contrato de transacción suscrito entre el actor con la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO no surte ningún efecto sobre la relación laboral reclamada, al tener el señor DIAZ RODRIGUEZ una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, y en caso de que los dos anteriores interrogantes resulten afirmativos, se analizará **iii)** la procedencia o no del reintegro sin solución de continuidad del actor, al último cargo desempeñado o a uno de igual o superior categoría, **iv)** el pago de salarios y prestaciones sociales, causados durante toda la relación laboral, así como los causados desde la fecha de su desvinculación y hasta su efectivo reintegro, **v)** la indemnización contenida en la Ley 361 de 1997, **vi)** el pago de los aportes a la seguridad social integral, tales como salud, pensión y riesgos laborales y **vii)** el pago de la suma de 200 salarios mínimos legales mensuales vigentes por concepto de daño emergente y lucro cesante derivados de la culpa patronal por el accidente de trabajo ocurrido en el año, debiéndose tener en cuenta para cada emolumento a analizar si se encuentra afectado o no por el fenómeno de la prescripción.

Antes de entrar a resolver los anteriores problemas jurídicos, debe la Sala resaltar que en el presente asunto no es objeto de debate probatorio lo siguiente:

- El vínculo laboral que tenía el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, suscrito el día 1° de enero de 2012, para desempeñar el cargo de Operario Premezcla, y que fue terminado a través de acuerdo de transacción celebrado el día 14 de marzo de 2014, entre las mismas partes con efectos a partir del día 16 del mismo mes y año. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls 57–60 / 471 - 472)

SOLUCION A LOS PROBLEMAS JURIDICOS

DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO

Para darle respuesta a los anteriores interrogantes, empecemos por definir en primer lugar cuando existe un contrato de trabajo.



El artículo 23 del CST, establece que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- 1.- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- 2.- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- 3.- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia del 5 de agosto de 2009, radicación 36549, reiterada en pronunciamiento del 8 de junio de 2016, radicación 47385, ha precisado:

“Al respecto, sea lo primero recordar que tal como de antaño lo ha adocinado la Sala, para la configuración del contrato de trabajo se requiere que esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor del demandado, y en lo que respecta a la continuada subordinación jurídica -que es el elemento característico y diferenciador de toda relación de carácter laboral-, no es menester su acreditación cuando se encuentra evidenciada esa prestación del servicio, dado que en tal evento, lo pertinente es hacer uso de la presunción legal prevista en el artículo 24 del CST, modificado por el art. 2° de la L. 50/1990, según el cual «se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo».

Atendiendo la norma y el precedente jurisprudencial citados, cuando se reclama la existencia de un contrato laboral, corresponde a quien aduce la calidad de trabajador, demostrar: la



actividad personal y extremos temporales, porque el artículo 24 del mismo Estatuto Sustantivo del Trabajo, dispone: “se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”. Además, el artículo 145 de la misma obra, permite presumir que todo trabajador devenga por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente.

De igual modo no sobra advertir que en virtud de la aludida presunción, la carga probatoria de desvirtuar el trabajo subordinado se invierte en cabeza de quien se reclama la existencia del vínculo, situación que ha precisado la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras contenidas en sentencias del 24 de abril de 2012, rad. 39600, SL 10546 de 2014, SL 9801 y SL9156 de 2015 y recientemente en las SL 1762, SL 1607, SL 1573, SL 1375 de 2018, entre otras.

Por otro lado, el artículo 45 del CST, establece que:

“DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.”

Procede entonces la Sala a verificar si en el presente caso se encuentran reunidos los anteriores requisitos para que se configure un contrato de trabajo bajo el principio de la primacía de la realidad sobre lo formal, teniendo en cuenta como bien quedo establecido en líneas precedentes, para lo cual nos remitimos a las pruebas documentales allegadas en el trámite de primera instancia las relevantes, a saber:

Obra en el proceso, liquidación de compensaciones a nombre del señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, expedida por la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COONTRATEMOS, el día 02 de diciembre de 2002, en la cual se refleja como fecha de ingreso el 03 de septiembre de 2001 y como fecha de retiro el 17 de diciembre de 2002, resaltándose que se refleja el nombre de la empresa DISA S.A. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 72)

Reposa igualmente otra liquidación de compensaciones a nombre del actor, proveniente de la CTA RESPALDAR, la cual da cuenta de los extremos temporales como ingreso el 13 de



enero de 2004 y el retiro el 19 de diciembre del mismo año. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 74)

Se observa certificación a nombre del señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, expedida por la PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – PROCALI, de fecha 24 de marzo de 2006, la cual da cuenta que dicha CTA realiza actividades de Trabajo Asociado Cooperativa en las instalaciones de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, división de Alimentos en Cali desde el 02 de mayo de 2005, desempeñándose como OPERARIO PLANTA. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 75)

También se allegó certificación de fecha 02 de enero de 2012, expedida por la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – COOPROCALI, en donde consta que el aquí demandante fue trabajador asociado de la misma, desde el 02 de mayo de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2011, desempeñándose como OPERARIO PREMEZCLA, CTA que realiza actividades de Trabajo Asociado Cooperativo en las instalaciones de UNILEVER ANDIAN COLOMBIA LTDA, división de Alimentos Cali. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 100)

La anterior relación de trabajador asociado del señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ para ante la CTA COOPROCALI, fue terminada a través de un acuerdo de transacción entre las mismas partes, celebrado el día 31 de diciembre de 2011, ello en vista de la prohibición legal contenida en la Ley 1429 de 2011, respecto a la practica de contratación de procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 469 – 470)

Obra del mismo modo, contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, el día 1° de enero de 2012, para desempeñar el cargo de Operario Premezcla, vinculo contractual que fue terminado a través de acuerdo de transacción celebrado el día 14 de marzo de 2014, entre las mismas partes con efectos a partir del día 16 del mismo mes y año, acuerdo que fue sometido a conciliación ante el Ministerio del Trabajo el mismo día de su celebración. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls 57–60 / 471 – 472/ 630 - 632)



Se observa igualmente, que en el trámite de primera instancia, se allegó al plenario un contrato de prestación de servicios celebrado entre la Precooperativa COOPROCALI y la sociedad UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, el día 06 de junio de 2006, producto de una oferta de servicios que la citada sociedad de economía solidaria le formuló a la empresa en mención, para la prestación de servicios de producción de bienes, a ser desarrollados en las instalaciones de UNILEVER, contrato de prestación de servicios de promoción que fue terminado por mutuo acuerdo entre las mismas partes que lo suscribieron, el día 11 de marzo de 2011. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls 578–591)

Así mismo, cabe destacar que también se allegó un contrato de prestación de servicios para la producción de bienes suscrito entre UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO – CORPOAVANZAR, con fecha 23 de febrero de 2012, cuyo objeto se rige por el anexo N° 2 que haría parte integral de dicho contrato, cuya duración pactada fue por 1 año contado a partir del 1° de enero de 2012, el cual podría prorrogarse únicamente por mutuo acuerdo entre las partes, situación que en efecto se llevó a cabo según el otro sí firmado entre CORPOAVANZAR y UNILEVER, el día 28 de febrero de 2013, para prorrogar la duración del mencionado contrato 1 año más, hasta el 31 de diciembre de 2013. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls 592–605)

De la lectura del anterior contrato de prestación de servicios, se resaltan algunas condiciones pactadas para la producción de bienes por parte del contratista, en este caso CORPOAVANZAR;

“4.1. Tercerización de procesos. EL CONTRATISTA ofrece a UNILEVER la producción de bienes derivados de la ejecución de los procesos señalados en el presente contrato y de los que se adicionen o complementen durante su vigencia. Tales procesos se encuentran descritos en los Anexos Nos. 2 y 6 matriz del presente documento y responden en su ejecución a propósitos y resultados específicos, para cumplir a cabalidad con los del objeto del presente contrato. Por lo anterior, EL CONTRATISTA no es un intermediario laboral para ningún efecto.

UNILEVER además, seguirá siendo propietaria no solamente de los materiales y equipos que a continuación ofrece entregar a cualquier título, sino también de la propiedad intelectual y/o material de los entregables, productos o subproductos,



entregados por EL CONTRATISTA de manos o mente de los trabajadores asignados por EL CONTRATISTA en desarrollo del presente contrato.

4.2 Contrato de Comodato Precario. EL CONTRATISTA tendrá la calidad de comodatario de las instalaciones, materia prima, equipos, herramientas, tecnología, equipos de protección personal (EPP), indumentaria requerida para ejecución de los servicios contratados y demás medios materiales o inmateriales (...)

Además de lo anterior, también se pactaron cláusulas relacionadas con; Planes de producción; Capacitación; Servicio de alimentación y transporte; Cumplimiento al plan semanal de producción; Estándares de orden y limpieza en las áreas de trabajo; Suspensiones de producción; Cesión de funciones; Equipos nuevos, modificaciones e implicaciones, entre otras. Igualmente, entre las obligaciones pactadas a cargo de UNILEVER, se observan las siguientes:

“5.4 Proporcionar y facilitar a EL CONTRATISTA el uso de los elementos necesarios para la ejecución de los servicios, tales como plantas, maquinaria y equipos especializados de propiedad de UNILEVER, los cuales se encuentran detallados en el contrato de comodato precario que suscribirán al momento de la firma del presente Contrato EL CONTRATISTA Y UNILEVER, como también las materias primas, material de empaque en las cantidades y tiempos requeridos. Por virtud de la prestación de los servicios derivada del presente Contrato, UNILEVER no pierde en ningún momento la propiedad sobre los bienes aquí descritos.

(...)

DECIMA.- INDEPENDENCIA DE RELACION LABORAL: Para todos los efectos derivados del presente Contrato, EL CONTRATISTA será y se considerará un contratista independiente y no el agente, representante, empleado, o el simple intermediario de UNILEVER; ni UNILEVER ni sus representantes tendrán autoridad alguna para ejercer cualquier tipo de subordinación frente a los empleados, representantes o subcontratistas de EL CONTRATISTA.

Queda expresamente entendido y estipulado que todos y cada uno de los empleados, funcionarios, técnicos y demás personal asignado por EL CONTRATISTA a la ejecución de las obligaciones derivadas del presente Contrato, generan una relación única y exclusivamente con EL CONTRATISTA, por lo que corresponde a ésta última el pago de todos los salarios, prestaciones sociales y en general, de las acreencias laborales, así como de los aportes al sistema de seguridad social integral y aportes parafiscales, en calidad de empleador de sus trabajadores.



Si por causa de Incumplimiento de EL CONTRATISTA y por efecto de lo dispuesto en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo adicionen o reformen, UNILEVER se viera obligado a efectuar pagos o indemnizaciones que corresponden a EL CONTRATISTA en relación con sus trabajadores, UNILEVER tendrá derecho de repetición contra EL CONTRATISTA y podrá ejercer el derecho de retención sobre: cualquier suma que le adeude, hasta por los valores que le estuvieren siendo cobrados judicial o extrajudicialmente.”

En el trámite de primera instancia se recepcionó la declaración del señor GERMAN DARIO PEREIRA, quien mencionó: *Que laboró para UNILEVER ANDINA durante 8 años por medio de algunas CTA y a través de la CORPORACION AVANZAR; que cuando ingresó a laborar a UNILEVER en el año 2006 el señor ARIEL DIAZ ya trabajaba en esa empresa, e donde compartieron compañerismo pues él trabajaba en ese entonces para la CTA COPROCALI quien le brindaba los servicios a la empresa UNILEVER ANDINA, resaltando el testigo que todos prestaban sus servicio en las instalaciones de la empresa en donde tenía sus oficinas, lockers, baños y alimentación; que salió de la empresa antes que el señor ARIEL DIAZ, quien era operario de unas maquinas para la elaboración de salsa de tomate fruco; que durante todos los años de labores hubo muchos supervisores de labores entre ellos RICARDO ZAPATA, ORLANDO CAÑAVERAL, JAIME SALAZAR, un señor RIVERA y un señor LENIS; que la remuneración que el señor ARIEL recibía era por medio de la CTA, la cual era variable, es decir que era de acuerdo a los resultados de la empresa; que cuando el testigo se vinculó, la Cooperativa donde estaba laborando el señor ARIEL ya había sido conformada, la cual junto con otras Cooperativas para un total de 4 eran las que fueron entregadas por UNILEVER a un grupo de trabajadores para la prestación de los servicios, y en el caso de COPROCALI a donde estaba el señor ARIEL era la encargada de producción de salsa de tomate y mayonesa entre otros productos; que todos participaban en cursos de cooperativismo y algunos cursos de carácter obligatorio que dictaba UNILEVER sobre procesos productivos, de calidad, de programas corporativos con personal interno de la empresa; respecto a lo preguntado acerca de que si tenía conocimiento de que si el señor ARIEL había sufrido un accidente de trabajo, contestó que si, que en alguna época tuvo un problema lumbar lo que le generaba ciertas incapacidades médicas; que las Cooperativas nunca comercializaban los productos que se producían en las plantas de UNILEVER, pues eso era gestión de la misma empresa, quien aparte de producir, comercializaban sus productos; que en UNILEVER existía un grupo de personas contratadas directamente dentro de ellos estaban los de la gerencia, los jefes de gestión humana, gerencia de producción y unos supervisores que eran los que controlaban la producción de las plantas; que los trabajadores contaban con uniforme entregado por UNILEVER, además de dotación, calzado, ropas eventuales, premios, millas por todo o puntos para reclamar dichos premios; que las compensaciones canceladas al señor ARIEL las hacía las cooperativas por intermedio de sus nóminas a la cuenta de nómina de cada trabajador, de dineros que UNILEVER le pagaba a las cooperativas por sus servicios productivos; que esos procesos productivos se facturaban semanalmente por toneladas producidas de las cooperativas a*



UNILEVER; que las cooperativas tenían a su gerente propio en las instalaciones de la empresa UNILEVER en un espacio que la misma empresa le cedía a las cooperativas.

El anterior testigo fue tachado por el apoderado judicial de la parte demandada, en consideración a que su dicho puede resultar afectado en tanto a que el mismo ha formulado demanda contra la empresa demandada con idénticas o similares fundamentos facticos, demanda que cursa en el Juzgado 4 Laboral, por lo que solicita que su testimonio sea analizado con especial cuidado.

Por su parte el declarante EDINSON RIVERO RAMIREZ, expuso: *Que conoció al señor ARIEL DIAZ desde hace mas o menos 20 años, desde cuando trasladaron la bodega de FRUTERA COLOMBIANA a UNILEVER; que tanto el como el señor ARIEL trabajaron en UNILEVER por intermedio de Cooperativas, sin que recuerde el nombre de las mismas; que la misma empresa es quien les cancelaba sus salarios, a veces a través de consignación bancaria y otras en efectivo; que las funciones que cumplía el señor ARIEL era de separador de ingredientes menores para preparar mayonesa y salsa de tomate, preparador y operario; que el señor ARIEL DIAZ recibía ordenes de los mismos coordinadores de la empresa UNILEVER, entre ellos JAIME LOPEZ, BUCHELLI y muchos otros, los cuales eran empleados directos de UNILEVER; respecto a lo preguntado sobre si el señor ARIEL DIAZ había sufrido algún tipo de accidente de trabajo, respondió que sí por una fuerza que hizo cuando levantó algo, y puesto que muchas ocasiones había estado incapacitado; que existían varios horarios para trabajar, uno era de 6 am a 2 pm, otro de 2 pm a 10 pm y de 10 pm a 6 am y en algunas ocasiones les tocaban turnos de 12 horas; que las instalaciones, maquinaria y los productos eran de propiedad de UNILEVER.*

El anterior testigo fue tachado por el apoderado judicial de la parte demandada, en consideración a que su dicho puede resultar afectado en tanto a que el mismo ha formulado demanda contra la empresa demandada con idénticas o similares fundamentos facticos, demanda que cursa en el Juzgado 14 Laboral del Circuito de Cali, por lo que solicita que su testimonio sea analizado con especial cuidado.

El señor DIEGO ORTIZ adujo al rendir su testimonio que: *conoció al señor ARIEL DIAZ hace 18 años en la compañía UNILEVER en donde ejercía el cargo de separador de ingredientes pues eran compañeros de trabajo; que ellos estaban vinculados a través de una CTA que la misma UNILEVER creó para que le suministrase personal, CTA a la que estaba afiliado el actor; que toda la nómina de los trabajadores la pagaban UNILEVER a través de la CTA; que dichas CTA tenían sede dentro de las instalaciones de UNILEVER; que la compañía tiene 4 plantas cereales, margarinas, dressin y knor y cada una de ellas tenían un coordinador o*



ingeniero de UNILEVER, quienes dirigían la producción y daban las ordenes a los trabajadores; que las reuniones que efectuaba la empresa sobre varios temas, eran de carácter obligatorio no solo para los trabajadores de planta sino también para los que estaban por cooperativa; que el horario de trabajo del señor ARIEL era como la compañía UNILEVER lo estableciera en una pancarta con los tres horarios, resaltando el testigo que incluso tenían buses que la compañía les proporcionaba para su transporte; que respecto a lo preguntado sobre el accidente de trabajo del actor, adujo que el mismo fue producto de un levantamiento de bultos de 50 kilos en la sección donde laboraba; que en la compañía fabricaban productos en sus 4 plantas, en la de cereales todo lo derivado de productos maicena, en la de dressin los productos de mayonesa, salsas de tomate y ají, en la margarinas aceites y mantequillas y en la de knor caldos y coladas, productos que eran comercializados directamente por la compañía UNILEVER; que todo lo que estaba en el interior de las plantas de producción de UNILEVER tales como maquinas, talleres, accesorios y demás son de la empresa; que en cada planta de producción existía una CTA creada por la misma empresa UNILEVER; que las CTA desaparecieron debido a una nueva Ley y que al señor ARIEL DIAZ le informó el mismo Gerente de Talento Humano de UNILEVER que no había más trabajo; que el señor ARIEL tuvo una vinculación laboral con la Corporación Avanzar.

El anterior testigo fue tachado por el apoderado judicial de la parte demandada, en consideración a que su dicho puede resultar afectado en tanto a que el mismo ha formulado demanda contra la empresa demandada con idénticas o similares fundamentos facticos, demanda que cursa en el Juzgado 09 Laboral del Circuito de Cali, por lo que solicita que su testimonio sea analizado con especial cuidado.

El declarante SANDRO ARISMENDI ORTIZ HURTADO por su parte expresó que: *labora para la compañía UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, desde mayo de 2005, en donde conoció al señor ARIEL DIAZ, quien era operador en la planta dressin, y quien laboraba a través de la cooperativa de trabajo asociado Coprocali; que la remuneración que recibía el señor ARIEL DIAZ por sus servicios prestados eran cancelados por COPROCALI, a través de transacción bancaria; que el personal que estaba directamente vinculado con UNILEVER era de las áreas de planeación y ventas; que hizo parte de la CORPORACION AVANZAR la cual fue creada por los asociados de las 4 cooperativas, quien era además el director ejecutivo de la misma; que la mismas funciones que cumplía el señor ARIEL DIAZ en COPROCALI las siguió cumpliendo en CORPOAVANZAR; que CORPOAVANZAR continuó haciendo uso del mismo espacio que tenían las precooperativas en las instalaciones de UNILEVER; que el objeto social de CORPOAVANZAR era el de manufactura de productos alimenticios, los cuales eran elaborados en UNILEVER con la materia prima de ellos les suministraban; que el valor de los servicios prestados por CORPOAVANZAR eran cancelados por UNILEVER según el tonelaje de los productos producidos, valor por*



tonelada; que él como director operativo de la Corporación Avanzar tenía como funciones para la planta que manejaba Coprocali, cuadrar turnos, la programación del personal, incapacidades, puestos de trabajo, permisos, vacaciones y procesos disciplinarios; que a raíz de un Decreto que reguló el uso de las cooperativas y precooperativas de trabajo se acabaron las mismas, y se creó CORPOAVANZAR, ello por directriz de la empresa UNILEVER al no resultar viable el uso de las mismas; que CORPOAVANZAR le canceló al actor todos los salarios y prestaciones sociales causados durante su vinculación laboral.

El anterior testigo fue tachado por el apoderado judicial de la parte demandante, en consideración a que el deponente presta sus servicios a favor de UNILEVER, por lo que su dicho puede ser imparcial y a favor de su empleador.

Los testigos HUGO ARMANDO SALCEDO MEJIA y ADOLFO LEON RAMIREZ ESCARPETTA adujeron en sus declaraciones no conocer al señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, a pesar de que los deponentes laboran en UNILEVER desde hace varios años y durante el tiempo en que aquel prestaba sus servicios a la empresa demandada, por lo que para esta Sala de Decisión no se considera pertinente reproducir sus relatos.

El demandante ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, al absolver interrogatorio de parte expresó: *Que durante todos sus 20 años que prestó sus servicios siempre fue a través de agencias de empleo y CTA percibiendo compensaciones; respeto a lo preguntado si durante el tiempo en que prestó sus servicios para UNILEVER le pagaron salarios y prestaciones sociales, respondió que sí, durante 2 años; en cuanto a lo indagado a que cuando prestó sus servicios a través de las cooperativas, precooperativas y la Corporación Avanzar, éstas tenían sus oficinas administrativas al interior de UNILEVER, en donde absolvían sus dudas respecto de la nómina y demás, respondió que sí; afirma además que portaba un carné de identificación de tales cooperativas cuando prestaba sus servicios a las mismas; frente a lo preguntado de que si existía un coordinador o personal de rango superior en la planta de UNILEVER, respondió que sí pero de la misma empresa; afirmó que desde el año 1993 empezó a prestar sus servicios a través de cooperativas y precooperativas hasta el 31 de enero de 2014, y que desde el año 1996 siempre estuvo en las instalaciones de UNILEVER en donde prestó sus servicios.*

La representante legal de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, expuso al absolver interrogatorio de parte: *“Que labora en la empresa desde el año 2011 y lleva fungiendo como representante legal de la misma hace 2 años; que conoce a las Cooperativas COPROCALI y CORPORACION AVANZAR, con quienes UNILEVER suscribió contratos de prestación de servicios para la fabricación por toneladas de productos alimenticios; que la empresa contrató dos compañías y para el desarrollo de sus funciones u objeto del contrato debían*



tener personal que absolviera o produjera y que al final entregara lo que se había contratado; frente a lo preguntado de que si el demandante cumplió algún tipo de función o servicios en UNILEVER, respondió que no le constaba, pues no sabe que personas mandaba la cooperativa para prestar el servicio, tampoco esta familiarizada con la nómina o el régimen que ellos tuvieran, pues los cooperados no eran trabajadores de la empresa; que las maquinas eran de propiedad de UNILEVER y se encontraban dentro de las plantas de la empresa, resaltando que se hizo un contrato de comodato con la cooperativa para el uso de las mismas, pero los elementos de protección y dotación lo entregaba la Cooperativa a sus trabajadores; respecto a lo preguntado de que si dentro de la planta de personal propia de UNILEVER tenía personal encargado de realizar las mismas actividades que realizaban los asociados contratados a través de Cooperativas, respondió que no, pues para ese momento no tenía operarios, pero si existían dentro de la planta operativa ingenieros o profesionales que daban instrucciones de tipo técnico cuando se requerían y lo hacían con la persona de la Cooperativa para que él a su vez pasara las instrucciones de tipo operativo que se requería.”

Del anterior análisis de las pruebas tanto documentales como testimoniales recaudadas en el trámite de primera instancia, se logra evidenciar como primera medida que el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ prestó personalmente sus servicios como operario en las plantas de producción de los productos alimenticios hoy comercializados por la empresa demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, sociedad que según su Certificado de Existencia y Representación expedido por la Cámara de Comercio de Cali y allegado con la demanda, a través de escritura pública 6153 del 29 de octubre de 2004, expedida por la Notaría 6 de Bogotá, absorbió a la sociedad DISA LTDA, sin liquidarse la misma.

Esa prestación personal del servicio, se llevó a cabo por el actor desde antes del anterior acto de absorción de la sociedad DISA LTDA, situación de la cual dan fe los testigos que rindieron declaración ante el A quo, especialmente de quienes fueron sus compañeros de trabajo; *GERMAN DARIO PEREIRA, EDINSON RIVERO RAMIREZ y DIEGO ORTIZ*, ello en vista de las calendas en que aquellos conocieron al señor DIAZ RODRIGUEZ y teniendo en cuenta que tal acto de absorción se llevó a cabo en el año 2004, además de que los testigos tenían un rol similar al que tuvo el actor, quien desarrolló principalmente las funciones o tareas como Separador de Ingredientes y Operario para la preparación de los productos alimenticios comercializados por las sociedades DISA LTDA absorbida por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA.

Los anteriores testimonios fueron tachados por el apoderado judicial de la parte demandada, en vista de que a la fecha de sus declaraciones tenían cada uno de ellos en curso demandas



ordinarias laborales presentadas en contra de la misma sociedad demandada, por lo que sus relatos podrían verse afectados tanto en su credibilidad como en su imparcialidad, tacha que para esta Sala de Decisión no tiene vocación de prosperidad pues la sola circunstancia de que los declarantes tengan un litigio pendiente con la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, no es óbice para que sean reconocidos como medios de prueba para el convencimiento del Juez singular o colegiado, máxime si sus relatos fueron claros y concretos, sin que los mismos den lugar a dubitación alguna, por ende no pueden ser desvirtuados para la presente decisión.

Ahora bien, no sobra recalcar que el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, en todo momento de la prestación personal del servicio a favor de la empresa demandada como operario, estuvo vinculado a varias cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, entre ellas COONTRATEMOS, CTA RESPALDAR, PRECOOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – PROCALI y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO PROCESOS DE CALIDAD – COOPROCALI, resaltándose el hecho de que con posterioridad a la expedición de la normatividad que reguló la contratación de los procesos o actividades misionales permanentes a través de dichas sociedades de economía solidaria, el aquí demandante continuó prestando tales servicios personales a UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, ya no a través de cooperativas o precooperativas, sino a través de la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO – CORPOAVANZAR, con quien desarrolló el mismo objeto, cumplimiento de las mismas tareas y actividades que aquel ejerció cuando estuvo vinculado a través de las citadas CTA, pues así lo reflejan las certificaciones, ofertas mercantiles y acuerdos de transacción allegadas al plenario y que fueron analizadas en detalle en líneas precedentes, además de que los declarantes que fueron compañeros de trabajo del actor durante varios años, manifestaron sin dubitación alguna el rol ejercido por aquel como operario para la empresa llamada a juicio, es decir realizada por sí mismo.

Adicional a lo anterior, se observa por parte de la Sala que el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, para el ejercicio de esa actividad de operario, tenía que cumplir con un horario de planta, el cual era impuesto por la empresa usuaria, en este caso UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, pues así se evidencia no sólo de la documental antes analizada, sino de



lo relatado nuevamente por los que fueron compañeros de trabajo del actor, horario que era publicado a través de pancartas en el interior de las instalaciones de la mencionada empresa y en 3 turnos de 8 horas o en ocasiones de 12 horas, además de las órdenes e instructivos que el señor DIAZ RODRIGUEZ recibía de los ingenieros o supervisores de planta, situaciones que permiten colegir una subordinación del aquí demandante frente a la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, siendo además dicha empresa quien le suministraba al aquí demandante las herramientas de trabajo, maquinaria y equipos e insumos necesarios para el ejercicio de sus labores, amén de que los productos alimenticios producidos le pertenecían a la aludida empresa y no a las cooperativas, precooperativas o incluso a CORPOAVANZAR.

Cabe resaltar igualmente que la misma representante legal de la demandada, en su interrogatorio de parte aceptó que a través de las Cooperativas COPROCALI y CORPORACION AVANZAR, UNILEVER suscribió contratos de prestación de servicios para la fabricación por toneladas de productos alimenticios y para el desarrollo de sus funciones u objeto del contrato debían tener personal que absolviera o produjera y que al final entregara lo que se había contratado, situación que afianza aún más la existencia de una verdadera relación laboral frente al trabajador ARIEL DIAZ RODRIGUEZ inicialmente con DISA S.A. quien fue absorbida por la empresa UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, pues suficientemente probados se encuentran por la parte actora dos de los tres elementos establecidos en el artículo 23 del C.S.T., como lo son la actividad personal y la subordinación, elemento último que la parte demandada no logró desvirtuar, por lo que no resulta necesario entrar a discutir a fondo lo relativo a la remuneración del señor DIAZ RODRIGUEZ, ello en virtud no sólo de la presunción contenida en el artículo 24 del mismo Estatuto Sustantivo del Trabajo, sino por lo expuesto en artículo 145 de la misma obra, que permite presumir que todo trabajador devenga por lo menos el salario mínimo mensual legal vigente.

Así las cosas, se ha de declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y UNILEVER ANDINA COLOMBIANA LTDA, en virtud del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre la formalidad, señalado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y a la luz del artículo 47 del CST,



que expresa que “*el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido*”; imponiéndose como extremos laborales los mismo señalados por el A quo, esto es, desde el 03 de septiembre de 2001 al 16 de marzo de 2014, como quiera que la prestación personal del actor únicamente se encuentra demostrada desde tal extremo temporal inicial, no solo con las declaraciones rendidas por los testigos *GERMAN DARIO PEREIRA, EDINSON RIVERO RAMIREZ y DIEGO ORTIZ*, sino también con la liquidación de compensaciones a nombre del señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, expedida por la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO COONTRATEMOS, a través de la cual como ya se había mencionado antes, el actor prestó sus servicios de operario, liquidación en la cual se refleja como fecha de ingreso el 03 de septiembre de 2001, resaltándose además que en dicho documento se refleja el nombre de la empresa DISA S.A. la cual fue absorbida por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA en el año 2004. Punto de la decisión que ha confirmarse.

DE LA INEFICACIA DEL CONTRATO DE TRANSACCIÓN SUSCRITO ENTRE EL ACTOR Y CORPOAVANZAR POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE SALUD

Parte la Sala por recordar lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, de la siguiente manera:

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

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

Del mismo modo, la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos entre ellos la T-198 de 2006, T-041 de 2014 y en la sentencia SU 049 de 2017, claramente ha expresado que el



derecho a la estabilidad laboral y ocupacional reforzada, surge para quienes han sido desvinculados sin autorización del Ministerio del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores.

La misma Gardiana de la Constitución en sentencia SU-298 de 2015, explicó que cuando existen dos precedentes sobre una misma materia, uno de la jurisprudencia especializada y otro de la constitucional, es el precedente constitucional, por ser producto de la interpretación autorizada de la Constitución, que es norma de normas, el que debe irradiar la doctrina de las demás jurisdicciones. Además, la interpretación de la Corte Constitucional es menos restrictiva que la de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ende, en virtud de los artículos 53 de la CP y 21 del CST, esta Sala en ocasiones anteriores ha acogido tal criterio más favorable y que se encuentra plasmado en las sentencias de constitucionalidad y de unificación la que se torna de obligatorio acatamiento.

Ahora bien, en materia laboral o de seguridad social, lo relativo a la ineficacia de un acuerdo transaccional dado entre un trabajador y un empleador, debe tenerse en cuenta que únicamente son conciliables los asuntos que versen sobre derechos inciertos y discutibles, tal y como lo prevé el artículo 15 del C.S.T, amén de que la regla general de tales asuntos, es la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, contemplados en los artículos 14 del CST, 3° de la Ley 100 de 1993 y 53 de la CN, entre otros.

Frente al tema de la transacción extrajudicial, nuestro órgano de cierre, a través de sentencia 75199 del 7 de junio de 2017, señaló:

“Esa figura jurídica, la de transacción, ha sido analizada por esta Corte en distintas oportunidades, en las que ha presupuestado que la transacción resulta válida cuando: i) exista un litigio pendiente o eventual (art. 2469 C. Civil), ii) no se trate de derechos ciertos e indiscutibles (art. 15 C.S.T.), iii) la manifestación expresa de la voluntad de los contratantes esté exenta de vicios, y si se pacta mediante representante judicial, este debe estar facultado para transigir el litigio pendiente o eventual y, iv) que hayan concesiones mutuas o recíprocas.”



Ahora bien, específicamente sobre los vicios del consentimiento o manipulación de la voluntad, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL572 de 2018, y dispuso:

“(...) Entre los diferentes tipos de error dispuestos en la legislación, se encuentra el denominado error en la causa, entendido como aquella falsa noción que se tiene frente a los móviles o motivos determinantes que dieron origen al acto jurídico, pues claramente éste debe tener una causa real, según las voces del artículo 1524 del C.C., por lo que no puede haber discrepancia entre la razón que induce a la parte para contratar o adelantar un acto determinado y la exteriorización o manifestación de la voluntad, pues de no incurrirse en un error de esta naturaleza la parte claramente no contrataría o pactaría las condiciones en términos diferentes.”

Como quiera que en el presente asunto se petitionó en el libelo incoador la declaración de ineficacia del contrato de transacción suscrito entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO – CORPOAVANZAR, a fin de buscar el reintegro laboral al cargo que venía desempeñando al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría, resulta pertinente recalcar el hecho de que ya quedo establecido con anterioridad, que tal Corporación fue utilizada por UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, como una figura de tercerización laboral para disfrazar la verdadera relación laboral que tuvo con el demandante, en los extremos temporales ya indicados, por lo esta Sala de Decisión procederá a verificar que tal acto de transacción y conciliación contenga algún vicio en el consentimiento de los intervinientes, que su objeto o causa sean ilícitos, que se desconozcan derechos mínimos, ciertos e indiscutibles o que se produzca una lesión a la Constitución y a la ley.

De las pruebas allegadas al proceso, se encuentra demostrado tanto con las historias clínicas (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 131-256 / 259-261 / 302 – 315) e incapacidades (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 424-445) que el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ padece de lumbalgia crónica y escoliosis producto de un accidente de trabajo que según las anotaciones de los profesionales en salud en las HC acaeció el día 14 de junio de 1994, sin que se evidencie en el plenario prueba alguna emanada por una autoridad competente, que ilustre acerca del origen del supuesto evento laboral, empero para efectos del estudio de la estabilidad laboral reforzada que alega el actor, dicha situación no resulta relevante.



Ahora bien, dichas patologías eran conocidas por la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO, al momento de la celebración del acuerdo de transacción suscrito con el señor ARIEL DIAS RODRIGUEZ, pues basta con remitirse a tal documental que contiene el mencionado acto, en donde se plasmó lo siguiente: (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 471-472)

“2. EL TRABAJADOR, fue diagnosticado por medio de Medicina Laboral Eps, como Enfermedad General, Lumbalgia Crónica, Escoliosis Espondilosis.”

Producto de tales patologías se efectuó un análisis del puesto de trabajo del actor el día 22 de noviembre de 2013, cuando aún estaba vigente su vinculación con la empresa demandada, a través de CORPOAVANZAR, y en donde la Especialista en Fisioterapia efectuó una serie de recomendaciones de índole laboral para continuar ejecutando actividades en donde no se ponga en riesgo la exacerbación de la sintomatología actual. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 276-289).

Reposa también en el proceso, la valoración médica ocupacional del actor elaborada por la Unidad de Salud Ocupacional de fecha 02 de diciembre de 2013, por orden de la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO en donde se observan entre otros diagnósticos los de Lumbago con ciática y Escoliosis Neuromuscular, con la anotación de que resulta apto pero con restricciones vigentes emitidas por EPS o ARL. (01ExpedienteDigitalCuaderno1– fls. 293-297)

Emerge de lo anterior, que en principio la terminación de la relación laboral del demandante por mutuo acuerdo, resultaría acorde a las voluntades de cada parte, si no fuera porque demostrado se encuentra en el plenario, la merma en la salud del extrabajador aquí demandante a lo largo de todo el verdadero vínculo laboral que tuvo con UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, por lo que el actuar del empleador fue contrario a garantizar los derechos fundamentales del trabajador tenido como la parte débil de toda relación laboral, ora por la discapacidad que viene padeciendo el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ, ora por el conocimiento que tenía tanto la CORPORACION AVANZAR PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO como UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA de las patologías que padece el extrabajador y ora porque no se contó con permiso del Ministerio del Trabajo.



Así las cosas, y a consideración de esta Sala de Decisión, el acuerdo de transacción celebrado entre el demandante y CORPOAVANZAR, por medio del cual se dio por terminado por mutuo acuerdo el contrato de trabajo que regía entre ambas partes, resulta a todas luces ineficaz, al encontrarse probado el nexo de causalidad entre la estabilidad laboral reforzada del actor y la finalización de su contrato de trabajo, como acertadamente lo concluyó el A quo en su decisión.

Como consecuencia de lo anterior, encuentra igualmente procedente la Sala el reintegro del actor al cargo que venía desarrollando o a uno acorde a su situación de salud, así como también, se condenará al pago de los salarios, prestaciones sociales y las vacaciones, dejados de percibir desde el 17 de marzo de 2014 y hasta la fecha en que haga efectivo el reintegro, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social integral, a las entidades a las cuales se encuentre afiliado el actor. Punto de la decisión que ha de confirmarse.

En cuanto a los salarios y prestaciones sociales, causados durante toda la relación laboral, afirma el mismo demandante en su demanda, que durante la vigencia de tal relación laboral las empresas intermediarias le pagaban a mensualmente unos conceptos denominados compensaciones y posteriormente salarios variables, compuestos por un valor fijo y valores resultantes de labores en jornadas adicionales (horas extras, recargos nocturnos, dominicales, festivos, etc.), siendo dichas sumas las equivalentes a lo aquí reclamado, y por el solo hecho de que tales pagos no hayan sido cancelados directamente por la empresa usuaria hoy llamada a juicio, no quiere decir esto, que se deba ordenar la cancelación por parte de UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, de dichos emolumentos que el actor ya usufructuó tiempo atrás, pues se estaría beneficiando de un doble pago.

En este punto de la decisión, debe la Sala resaltar que se autoriza a la empresa demandada para que de las sumas que reconozca al actor al momento en que realice el reintegro, descunte el valor reconocido a través de la transacción, en suma, de \$33.836.711, pues a pesar de que tal acuerdo fue suscrito entre el señor ARIEL DIAZ RODRIGUEZ y CORPOAVANZAR, el vínculo laboral existente, como ya quedo descrito en líneas



precedentes se desarrolló con UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA, en virtud del principio de la primacía de la realidad sobre lo formal, y en pro de tal vínculo laboral fue que se dio la tercerización laboral con CORPOAVANZAR, por lo que mal haría esta Sala de Decisión permitir que el actor se lucre doblemente de la suma de dinero que en dicho acto se le canceló por mera liberalidad al actor, pues ya se ordenó el pago de las sumas que en derecho le corresponde, tales como salarios, prestaciones sociales y vacaciones adeudados desde la desvinculación y hasta la fecha de su efectivo reintegro, máxime si la declaratoria de la ineficacia del acuerdo de transacción trae como consecuencia la anulación de cualquier situación allí contenida y por ende los pagos allí efectuados, por lo que se deberá confirmar tal punto de la decisión de primer grado.

DE LA INDEMNIZACION CONTENIDA EN LA LEY 361 DE 1997.

En torno a la indemnización referida, en la sentencia C-531 de 2000, la Corte Constitucional declaró exequible el inciso referido al pago de la indemnización *“bajo el supuesto que (...) carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.”*, es decir, abrió la posibilidad de declaración de la ineficacia del despido o la terminación del contrato de un trabajador limitado.

Por lo que se logra deducir del texto anterior, que, en primer lugar, un trabajador que se encuentre discapacitado o en especiales condiciones de salud no podrá ser despedido, y en segundo lugar, tampoco, podrá terminarse ese vínculo laboral, en cualquiera de sus formas, sea como ya se anotó, por despido o por renuncia; para mayor claridad, si un trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta no se puede permitir que la relación laboral se termine.

Por todo lo anterior, se condenará a la sociedad llamada a juicio al pago de la indemnización contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a ciento ochenta días del salario del año 2014, año en el que le fue terminado su vínculo laboral, en la misma suma



calculada por el A quo al encontrarse la misma ajustada a derecho. Punto de la decisión que se ha de confirmar.

Las anteriores declaraciones y condenas a favor del actor, no se encuentran afectadas por el fenómeno de la prescripción, puesto que la terminación de la relación laboral aconteció el día 16 de marzo de 2014, habiendo presentado la demanda a través de la cual se peticionan los derechos y emolumentos antes analizados, el día 04 de junio del mismo año, por lo que no transcurrió el trienio de que tratan los artículos 151 del CPT y SS y 488 del CST.

DE LA CULPA PATRONAL

Respecto al reclamo de los perjuicios derivados de la culpa patronal, en el supuesto accidente de trabajo sufrido por el demandante, debemos remitirnos a lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo de Trabajo:

“CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.”

Igualmente, se debe tener en cuenta que jurisprudencialmente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha dejado sentado que para que proceda la indemnización de perjuicios de que trata la norma en cita, debe estar precedida de la culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de modo tal que su imposición requiere, aparte de la demostración del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, la prueba de que la afectación a la integridad o salud fue consecuencia de su negligencia en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de su trabajador, pronunciamiento que puede verse en Sentencia SL 2349 del 2018, Rad. 56.747.

De igual modo, la alta corporación en sentencias SL17026 de 2016 y SL10262 de 2017, reiterada en la SL 2248 de 2018, entre otras, expresó que cuando se habla de la



indemnización total de perjuicios, se está en el ámbito de la culpa probada, de la siguiente manera:

“La indemnización total y ordinaria de perjuicios ocasionada por accidente de trabajo, prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, exige la demostración de la culpa patronal, que se establece cuando los hechos muestran que faltó «aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios», según la definición de culpa leve que corresponde a los contratos celebrados en beneficio de ambas partes, de modo que cuando se reclama esta indemnización ordinaria, debe el trabajador demostrar la culpa al menos leve del empleador, y a este que tuvo la diligencia y cuidados requeridos, para que quede exento de responsabilidad.

Así las cosas, no le basta al trabajador con plantear el incumplimiento de las obligaciones de cuidado y protección a cargo del empleador, para desligarse de la carga probatoria que le corresponde, porque, como lo ha precisado pacíficamente esta Sala, la indemnización plena de perjuicios reglada por el artículo 216 del CST, no es una especie de responsabilidad objetiva como la del sistema de riesgos laborales, para que opere la inversión de la carga de la prueba que se reclama, ello como quiera que en primer término deben estar acreditadas las circunstancias en las que ocurrió el accidente y «...que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente...»

Revisado en detalle la totalidad de las pruebas allegadas al plenario, no se encuentran acreditadas las circunstancias en las que ocurrió el accidente de trabajo por parte del actor, pues solo se cuenta con los plasmado en las historias clínicas respecto de la fecha del supuesto infortunio laboral, el que al parecer aconteció el 14 de junio de 1994, siendo deber procesal de la parte actora haberlo hecho, así como también el demostrar la culpa leve del empleador y que la afectación a la integridad o salud, fue consecuencia de la negligencia de éste en el acatamiento de los deberes de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores, por lo que debe confirmarse el punto de la decisión de primera instancia, que absolvió a la sociedad demandada de la pretensión relativa al pago de los perjuicios contemplada en el artículo 216 del CST.

Dentro del contexto de esta providencia la Sala ha realizado el análisis de los argumentos presentados por el apoderado del actor como alegatos de conclusión.



Costas en esta instancia a cargo de la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y a favor del promotor del litigio, fijense como agencias en derecho el equivalente a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes. Y como quiera que no prospere el recurso impetrado por la parte actora, se la condenará en costas en esta instancia a favor de la sociedad demandada, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 143 del 19 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- Costas en esta instancia a cargo de la demandada UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA y a favor del promotor del litigio, fijense como agencias en derecho el equivalente a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes. Y como quiera que no prospere el recurso impetrado por la parte actora, se la condenará en costas en esta instancia a favor de la sociedad demandada, fijándose como agencias en derecho la suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos personales de los apoderados judiciales de las partes.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ARIEL DIAZ RODRIGUEZ
VS. UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
RAD. 76-001-31-05-004-2014-00348-01

DEMANDANTE: ARIEL DIAZ RODRIGUEZ
APODERADO: FREDDY ASPRILLA LOZANO
carlosocampo@maconsultor.com

DEMANDADO: UNILEVER ANDINA COLOMBIA LTDA
APODERADO: ALEX JAVIER PEREIRA CAMARGO

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 004-2014-00348-01