



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25899 31 05 001 2020 00005 01

José Joaquín Estupiñán Forero vs. Hatogrande Golf & Tennis Country Club y Fundación Hatogrande.

Bogotá D. C., dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **el grado jurisdiccional de consulta** de la sentencia absolutoria proferida el 30 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. José Joaquín Estupiñán Forero, mediante apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra Hatogrande Golf & Tennis Country Club y Fundación Hatogrande, con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 9 de julio de 2011 al 3 de febrero de 2018, que la relación laboral finalizó sin justa causa, y que los demandados son solidariamente responsables; en consecuencia, solicita se condenen al pago de la prima de servicios, auxilio de las cesantías, sus intereses, compensación de las vacaciones, indemnización por despido injustificado, sanciones por el no pago de intereses a las cesantías, por la no consignación de prestaciones sociales y salarios; lo *ultra y extra petita* y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que inició su contrato de manera verbal, cumpliendo un horario de martes a viernes de 7am a 4 pm, como caddie de Golf; sábados, domingos y festivos como auxiliar de mesa de 10 am hasta 7:30 pm; refiere que desde el 8 de marzo de 2014 se dedicó solo a ser caddie de golf de martes a domingo; que estaba subordinado a las órdenes del barman en el bar Albatros y del caddie master de Hatogrande Golf & Tennis Country Club, en cuanto a horarios, formas de realizar la labor; dice que le



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

entregaban los materiales, que no tenía autonomía, ni independencia en la prestación del servicio contratado.

Agrega que el 3 de febrero de 2018 le informaron (el caddie master y la coordinadora y jefe de la Fundación Hatogrande) que no podía continuar trabajando como quiera que los directivos de la fundación lo habían notado enfermo, y en esas condiciones no era posible seguir desarrollando la labor encomendada.

Señala que, los demandados no cumplieron con sus obligaciones como empleadores; que el Club Hatogrande le ordenó efectuar el pago de aportes, a salud y pensión, a través de un tercero llamado Aseguty S.A.S., desde mayo de 2014 hasta mayo del 2015.

La demanda se admitió por auto del 20 de febrero de 2020.

2. Contestación de la demanda. Los demandados contestaron así:

2.1. La Fundación Hatogrande se opuso a todas las pretensiones y negó todos los hechos, bajo el argumento que: *“Como se evidencia en la documental que aportó, el demandante voluntariamente suscribió una solicitud de admisión como beneficiario de la Fundación, para poder acceder a los beneficios sociales y formativos tendientes a mejorar las condiciones de vida, la educación, la salud, la seguridad y asistencia social de los caddies de golf y tenis, pero jamás se suscribió o pactó verbalmente un contrato laboral, máxime si tiene en cuenta que la naturaleza de la Fundación Hato Grande corresponde a una entidad sin ánimo de lucro la cual se rige por las disposiciones contenidas en el libro 1° del Código Civil.”*

Como excepciones de fondo formuló: inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación, otras o genéricas.

2.2. Hatogrande Golf & Tennis Country Club, también se opuso a todas las pretensiones de la demanda, pero, aceptó una relación laboral de 9 de julio de 2011 hasta el 8 de marzo de 2014, y que durante ese interregno le canceló al actor la totalidad de acreencias laborales a las que legalmente tuvo derecho.

En su defensa propuso las excepciones de mérito denominadas: inexistencia de las obligaciones que se pretenden deducir en juicio, cobro de lo no debido, buena fe, prescripción, compensación, otras o genéricas.



3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 30 de noviembre de 2022, resolvió absolver a los demandados de todas y cada una de las súplicas de la demanda.

4. Grado jurisdiccional de consulta. Comoquiera que la sentencia de primera instancia resultó totalmente adversa a los intereses del demandante, y no fue apelada, se resolverá el grado jurisdiccional de consulta en su favor, en los términos del artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, reformado por el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

5. Alegatos de conclusión. En el término de traslado la parte demandada solicita se confirme la sentencia consultada.

Por su parte el extremo demandante pide que se corra nuevamente traslado, como quiera que en la plataforma Siglo XXI se ingresó de manera incorrecta el nombre del demandante, entendiéndose que por esa razón no pudo presentar los alegatos de conclusión.

Sin embargo, a ello no hay lugar en la medida en que si bien la Secretaría de la Sala Laboral de este Tribunal incurrió en el yerro que endilga la parte demandante, al radicar el proceso con el nombre del señor Daniel Fernando Urrego Cardona (como demandante), siendo que realmente se llama José Joaquín Estupiñán Forero; pero, olvida el profesional del derecho que en el micrositio del TSC – SL (rama judicial) se incluyó el auto que corre traslado con el nombre correcto del extremo activo, luego era deber del abogado cerciorarse del contenido del proveído y proceder con la presentación de las alegaciones de segunda instancia, si era su anhelo, lo que no ocurrió.

Sumado a lo dicho, en la página siglo XXI el radicado si corresponde al número del proceso y la parte demandada también era coincidente; se nota que la revisión del proceso que hizo el abogado se efectuó el 13 de febrero de 2023, cuando el auto que ordenó correr traslado es de fecha 12 de enero siguiente y se notificó en estado del 13 del mismo mes y año; es decir que el profesional del derecho no fue cuidadoso ni diligente al supervisar las actuaciones procesales dentro del expediente; y en este punto se pregunta el despacho, ¿cómo, sí, las demandadas presentaron sus alegaciones y el actor no?



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Para sustentar lo dicho se anexan las impresiones de pantalla del micrositio de este Tribunal:

[Inicio](#)
[Ramal Judicial](#)
[Tratamiento de la Justicia](#)
[Tratamiento de la Justicia](#)

[Opciones de Accesibilidad](#)
[Mapa del Sitio](#)
[Iniciar Sesión](#)

[Seleccionar Idioma](#)

PUBLICACIÓN CON EFECTOS PROCESALES

INFORMACIÓN GENERAL

ATENCIÓN AL USUARIO

VER MAS TRIBUNALES

Seleccione su perfil de navegación

Ciudadanos
 Abogados
 Servidores Judiciales

SECRETARIA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CUNDINAMARCA

PUBLICACIÓN CON EFECTOS PROCESALES

Autos

Avisos

Audiencias iniciales, pruebas, alegatos y funcionamientos

Boletines

Comunicaciones

Consulta de notificaciones electrónicas

2023

Rama Judicial > Tribunales Superiores > SECRETARIA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CUNDINAMARCA > Publicación con efectos procesales > Consulta de notificaciones electrónicas > 2023

Inicio

Enlace

Febrero

Marzo

Abril

Mayo

Junio

Julio

Agosto

Septiembre

octubre

Noviembre

Diciembre

Estados Electronicos Enero 2023

Radicado	Fecha del Estado	Visualizar Contenido
258999310500220210016802	31/01/2023	DESCARGAR
258999310500220210012403	31/01/2023	DESCARGAR
2589993105001202100206802	31/01/2023	DESCARGAR
25843310500120190014901	31/01/2023	DESCARGAR
25307310500120160006801	31/01/2023	DESCARGAR
25286310500120190028101	31/01/2023	DESCARGAR
258999310500120210046201	31/01/2023	DESCARGAR
258999310500120200049901	31/01/2023	DESCARGAR
25320318900120210023301	31/01/2023	DESCARGAR
25286310500120190062301	31/01/2023	DESCARGAR
258999310500120210054701	31/01/2023	DESCARGAR
25290313000220180000402	31/01/2023	DESCARGAR

← → C ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cundinamarca-sala-laboral/148

PUBLICACIÓN CON EFECTOS PROCESALES	INFORMACIÓN GENERAL	ATENCIÓN AL USUARIO	VER MAS TRIBUNALES
	25899310500220190001001	17/01/2023	DESCARGAR
	25899310500220190001001	17/01/2023	DESCARGAR
	258993105001202000032801	17/01/2023	DESCARGAR
	258993105001202000031401	17/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120220017501	17/01/2023	DESCARGAR
	25286310500120180084501	17/01/2023	DESCARGAR
	25286310500120150084901	17/01/2023	DESCARGAR
	25151310300120210008001	17/01/2023	DESCARGAR
	25899310500220190021601	13/01/2023	DESCARGAR
	25899310500220210017401	13/01/2023	DESCARGAR
	25899310500220160007001	13/01/2023	DESCARGAR
	258993105001202200209501	13/01/2023	DESCARGAR
	258993105001202000030501	13/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120210021601	13/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120210013301	13/01/2023	DESCARGAR
	25899310500120190007201	12/01/2023	DESCARGAR-LIQUIDACION
	25899310500120130009701	12/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120210020001	11/01/2023	DESCARGAR
	25843310300120200007601	11/01/2023	DESCARGAR
	25899310500120210051601	11/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120210013401	11/01/2023	DESCARGAR
	25307310500120210011801	11/01/2023	DESCARGAR
	25297310300120210004301	11/01/2023	DESCARGAR
	25899310500220210001801	11/01/2023	DESCARGAR

← → C ramajudicial.gov.co/documents/13966112/132465467/AUTO+no+25899+31+05+001+2020+00005+01++Traslado+CONSULTA.pdf?74de09c2-2149-42b2-97e6-def462dfc277

1 / 2 - 100% + [] ↻

⌵ ⌨ 🔍



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
República de Colombia

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA

SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25889 31 05 001 2020 00005 01
José Joaquín Estupiñán Forero vs. Fundación Hato Grande y Otro.

Bogotá D. C., doce (12) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Auto

De conformidad con el artículo 13 de la Ley No. 2213 de 2022, **se corre traslado** por el término de **5 días hábiles** a las partes, quienes podrán presentar alegatos por escrito durante dicho plazo, enviando su memorial de manera simultánea, tanto al Tribunal como a su contraparte, conforme lo ordena el numeral 1º de la norma en cita.

Los memoriales dirigidos al presente proceso deberán ser remitidos en medio digital, **ÚNICAMENTE** al correo electrónico de la Secretaría de la Sala Laboral (seccsl@bsupcond.cendoj.ramajudicial.gov.co), para la contabilización de términos si a ello hay lugar y registro en el sistema informático. Solo XXI sin que sea



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Y en todo caso como se surte el grado jurisdiccional de consulta se revisa en su totalidad el expediente, con el ánimo de verificar si luce acertada la decisión de primer grado que se revisa. Al efecto se abordará el estudio de la demanda, las contestaciones por la parte pasiva, así como las pruebas decretadas y practicadas, en esa medida independientemente de si se presentan o no alegaciones, en este caso por la parte actora, la Sala tiene el deber legal de analizar en su totalidad lo ocurrido en dicha instancia.

Colofón de lo dicho se rechaza la solicitud del apoderado del demandante, por resultar improcedente.

6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. Con sujeción al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde resolver el siguiente problema jurídico: ¿Desacertó la juez *a quo* al considerar que en el presente asunto no se extendió el contrato de trabajo con posterioridad al año 2014? Dependiendo de lo que resulte verificar si hay lugar a la prosperidad de las pretensiones.

7. Resolución al (los) problema (s) jurídico (s).

De antemano, la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

8. Fundamento (s) normativo (s) y jurisprudencial (es). Código Sustantivo de Trabajo arts. 22 a 24; Código Procesal del Trabajo arts. 60 y 61; Código General del Proceso arts. 164 y 167.

Consideraciones

Esta sala entrará a darle solución a los problemas jurídicos planteados, así:

¿Desacertó la juez *a quo* al considerar que en el presente asunto no se extendió el contrato de trabajo con posterioridad al año 2014?

Para resolver sobre la existencia de la relación laboral entre las partes, lo primero que debe recordarse es que, como bien lo tiene aceptado pacíficamente la Sala, según lo establecido en el artículo 167 del CGP, corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. De igual forma, el artículo 164 ib. prevé que toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso; el artículo 60 del CPT y SS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las



pruebas allegadas al proceso; y el art. 61 ib. establece que el juez laboral formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

Sumado a lo anterior, cabe precisar que si bien en los términos del artículo 23 del CST los elementos del contrato de trabajo son tres: prestación personal de unos servicios en favor de otro, remuneración y la continuada subordinación, el artículo 24 de la misma obra ha dicho que la sola prestación de un servicio personal en favor de otro hace presumir el referido tipo de contrato, evento en el cual quien alegue la condición del trabajador le corresponde probar que prestó unos servicios personales en favor de otro, y este a su vez, es decir el receptor del servicio, tiene la carga de demostrar que tales servicios fueron realizados de forma independiente o autónoma, o en virtud de un contrato diferente al laboral, para de esta forma desvirtuar la anotada presunción. Cabe aclarar que en este tipo de procesos no es estrictamente necesario que la parte demandante acredite la subordinación, pues para que la presunción legal sea eficaz su única obligación es probar la prestación personal de unos servicios en favor de otro, lo que se encuentra acorde con lo estatuido en el artículo 53 de la Constitución Política. También incumbe a la parte demandante probar la intensidad, términos y extremos temporales en que se desarrolló la relación.

En el caso bajo estudio para acreditar el primer aspecto, que es la prestación del servicio personal del actor, se cuenta con la certificación expedida por el jefe de recursos humanos de Hatogrande Golf & Tennis Country Club, en donde certifica (2 de septiembre de 2015) que el demandante laboró con esta entidad desde el 9 de julio de 2011 hasta el 8 de marzo de 2014 (fl. 55 PDF 01), historia laboral consolidada en el régimen de ahorro individual, expedida por Porvenir S.A., donde se observa que Hatogrande Golf & Tennis Country Club, efectuó cotizaciones a favor del demandante, en calidad de empleador desde julio de 2011 hasta marzo de 2014; el contrato de trabajo suscrito entre el accionante y Hatogrande Golf & Tennis Country Club, de fecha 9 de julio de 2011, el cual vencía el 8 de diciembre de 2011, así como la carta de terminación de la relación laboral de fecha 6 de febrero de 2014, donde se estipula que el contrato a término fijo vence el 8 de marzo de 2014, y la liquidación del contrato de trabajo (12 de marzo de 2014) por el periodo 1º al 15 de marzo de 2014, pero aparecen 960 días laborados, el motivo de retiro voluntario, auxiliar de mesa bar Albatroz.



En esa medida, es claro que el demandante prestó sus servicios personales al demandado Hatogrande Golf & Tennis Country Club desde el 9 de julio de 2011 hasta el 8 de marzo de 2014, y así también lo consideró la juzgadora de instancia, por lo tanto, se encontraría demostrado el contrato de trabajo, por lo menos en esos interregnos, sin que este punto amerite mayor discusión.

No obstante, el demandante en su demanda, señala que el contrato se extendió hasta el 3 de febrero de 2018, veamos si tal afirmación cuenta con respaldo probatorio, siendo necesario precisar que solo podrá valorarse la prueba personal, porque no existen documentales para corroborar tal aspecto.

El representante legal de Hatogrande Golf & Tennis Country Club, indicó que el club si tuvo una relación laboral con el demandante del 9 de julio de 2011 al 8 de marzo de 2014, trabajaba sábados y domingos, con un contrato a término indefinido, por un espacio de 2 años, más o menos, como auxiliar de bar; que con posterioridad al año 2014 no le consta que el demandante desarrollara labores al interior del club como caddie de golf; que el club tiene campo de golf; que se presta un servicio para los socios, vienen los muchachos y cuadran con los socios las tarifas para acompañarlos durante la ronda de golf unas 4 - 5 horas; la fundación selecciona a esos caddie de golf; explicó: *“uno llega al club y pide un caddie, a uno le asignan un caddie y allá llegan al pie de uno, llegan con una talega y hay unas tarifas preestablecidas por la fundación, y uno le paga al caddie el valor del servicio...”* el servicio del club está contemplado de miércoles a domingo, hay veces que van muchos socios, otros días pocos, no hay un número específico, si vienen se prestan los servicios; que el club no paga servicios por labores de caddie; los palos de golf son del socio, el club no tiene palos, ni talegas eso es de los socios; los caddies utilizan overoles de publicidad patrocinados por diferentes empresas.

La representante legal de la Fundación Hatogrande manifestó que el demandante no tuvo vínculo laboral con esa Fundación, que él fue beneficiario de la fundación, pero no se acogió a algún tipo de estudio; que uno de los beneficios es poder prestar servicios al jugador o socio del club, que la fundación no tiene ningún vínculo con el jugador o socio, el beneficiario se dedica al tema de las bolas o lo que el jugador quiera hacer. La fundación no fija las tarifas de esos servicios el jugador arregla directamente con el beneficiario; los beneficiarios en los tiempos libres que tienen van a la Fundación y trabajan con el jugador directamente; la fundación no paga esas labores como caddie de golf, ni los vincula laboralmente; el socio o jugador llega a cualquier hora por lo que no se le puede exigir a los muchachos que vayan a determinadas horas; la asignación de los caddies es



dependiendo de quien esté en espera; la Fundación cuenta con un caddie master que les ayuda a coordinar a los muchachos para que a medida que vaya llegando el socio, este escoja al beneficiario, todos los muchachos no pueden ingresar al club y se organizan por orden de llegada; el caddie master si trabaja con la fundación a través de una contrato de trabajo; los caddies no reciben capacitación, acompañan al jugador o socio y con ellos se entienden directamente; para ser caddie de golf no se requiere conocimientos específicos; el beneficio que utilizó el actor fue entrar al club y hacer acompañamiento a los jugadores o socio; por la pandemia el Ministerio de Salud exigió que los caddies debían tener un uniforme antifluido, y la fundación con donaciones pudieron comprar los uniformes.

El demandante en su interrogatorio de parte aceptó el contrato de trabajo aludido con el club Hatogrande, así como que se desempeñaba en el cargo de auxiliar de bar en el bar Albatros, el cual terminó por vencimiento del término, y para que realizara una sola actividad, porque antes era caddie de golf y auxiliar de bar; que el club se abría a los socios de miércoles a domingo y a veces los martes pero no recuerda fechas específicas; martes a domingo trabajó como caddie desde el 8 de marzo de 2014 al 3 de febrero de 2018; que no tuvo vínculo laboral con la empresa Asegurity, era una intermediaria de la Fundación para pagar pensión y salud. Los honorarios se los pagaban las personas que asistía en el campo de golf, y la Fundación también porque ellos celebraban contratos para que les prestaran los campos, pero no tenían soportes de los pagos. La tarifa de caddie estaba establecida por el club y por la Fundación; el socio era quien direccionaba la labor como caddie de golf; el caddie master exigía los implementos de trabajo y hora de entrada y salida del campo y club; las herramientas que utilizaba eran de él (toalla para limpiar los palos de golf, arreglapiques, carro con arena); que en una oportunidad estuvo sancionado por no asistir; la Fundación tenía unos programas de estudios como contraprestación del servicio, el tenía la opción de ingresar a esos programas, que incluso hizo un curso de instrucción deportiva con énfasis en golf y se podía elegir cual adelantar. Durante la vigencia del contrato establecido desde el 2011 al 2014 el club pago sus salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y aportes al sistema integral de seguridad social, pero como realizó dos labores no le reconocieron el resto. Los talegos son del jugador o socio.

El testigo Honny Steben Jiménez Murcia, relató que conoció al actor en el club, el testigo prestó sus servicios desde el 2014 hasta 2016 como caddie de golf, y de 2017 a 2018 trabajó a través de una temporal en el cuarto de tacos. Cuando conoció al actor era mesero los fines de semana y entre semanas como caddie, que al final el actor fue caddie; que a los caddies les paga el socio directamente; la



Fundación los vincula como caddies tienen que utilizar uniforme, zapatos especiales que se los provee la Fundación, cumplía un horario de entrada y salida asignado por el caddie master, y también cumplían sus órdenes como arreglo de canchas, subir talegas; el testigo se benefició de la Fundación, le pagaban un porcentaje de la mensualidad de su universidad; no conoce a la empresa Aseurity SAS; que las personas de la Fundación desvincularon al demandante por ser diabético, pero esa condición no le interfería con su trabajo; sus horarios eran de martes a domingo 7 am a 3:30 o 4pm, se los exigía el caddie master; que la hora de entrada era opcional máximo hasta las 7 am si llegaban después no le permitían el ingreso; el tiempo de caddie era de 3, 5 horas y media, luego quedaban a disposición del caddie master; compartían jornadas laborales debido a la cercanía de sus apellidos el actor se apellida Estupiñán y el testigo Jiménez, y a ellos normalmente los direccionaba el caddie master por turnos de trabajo en atención a un orden alfabético; si el caddie no asistía lo sancionaban por días; que la fundación Hatogrande era la “empleadora”; cada jugador asume el costo de su caddie.

La declarante Kelly Johan González Pedraza relató que conoce al actor hace 12 años lo conoció en el club, trabajaron juntos como caddie, la testigo ingresó a laborar en el 2012 o 2013 y salió en el 2016; refiere que tenían un jefe inmediato, horario de 7 am a 4 pm, tenían que colocarse su uniforme, llevar sus implementos de trabajo; que la remuneración algunas veces la pagaba la Fundación y otras el socio, pero nunca vio que la Fundación le pagara de manera directa al demandante; el jefe era la Fundación, cuando trabajaron como caddie; la Fundación daba beneficios a las personas que estudiaban; dijo que al actor le terminaron el contrato por su enfermedad, era diabético, lo sabe porque el demandante le dijo, pero esto no lo imposibilitó para cumplir sus labores, la permanencia de los caddies en el club dependía de una lista.

La declarante Paula Andrea Tula Beltrán, trabaja en el club hace 6 años, no conoce al demandante, y con esta testigo se ratifica la relación laboral del actor con el club del 2011 al 2014, según lo que ella pudo verificar documentalmente.

El deponente Alexander Álvarez Hernández, refiere que trabajó con la Fundación en temas de seguridad desde 1995 hasta 2016, dijo que a los caddies les pagaba el club, el cual a su vez le daba los dineros a la Fundación, y la Fundación hacía las jornadas de pago, que rara vez pagaba directamente el socio, pero lo hacían; no vio directamente que le pagaran al demandante; que la vinculación era con el club y la Fundación era una intermediaria; la Fundación daba beneficios como



bonos para estudio; que el caddie trabajaba para el socio; lo que se apreciaba es que el testigo y el demandante tenían puestos de trabajo distintos.

El testigo Cristián Maicol Triana señaló que es empleado de la Fundación Hato Grande, que es coordinador del área de golf, conoce al actor, que el demandante hacía acompañamientos a los jugadores de golf les colaboraba cargando la talega y ayudando en los juegos, dicho acompañamiento lo remuneraba directamente el jugador, la fundación no remuneraba al actor; el testigo no le daba órdenes al demandante solo organiza el tema para que se realicen los acompañamientos a los jugadores, como van llegando se les asigna un jugador; no le hizo llamados de atención al actor; la fundación da beneficios económicos para que estudien; no recuerda el tiempo en que el actor fue caddie; el demandante era libre de decidir si realizaba acompañamiento a un jugador; les obsequiaban los overoles para evitar que dañen su ropa; sí el actor decidía no acompañar a algún jugador se daba paso a otro caddie y vio que en algunas ocasiones el demandante se quedaba sin hacer nada, viendo televisión, con el celular, jugando ajedrez o leyendo; el demandante no tenía horario.

Así las cosas, analizadas las pruebas referidas, de conformidad con los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, muestran que todos los testigos decretados a instancia de la parte demandante fueron muy genéricos en establecer las condiciones contractuales del actor, después del 8 de marzo de 2014 en actividades de caddie de golf; pero, se rescata que las labores de caddie estaban a cargo de la Fundación Hatogrande, o por lo menos esta entidad coordinaba ese tema; así mismo, no existe claridad acerca de la prestación personal del servicio única y exclusivamente en favor de la Fundación; pues el propio demandante aceptó que era el socio o el jugador quien direccionaba las labores, e incluso, le pagaba sus honorarios, aunque también manifestó que en otras ocasiones lo hacía la Fundación, sin embargo esa afirmación no cuenta con respaldo probatorio.

El hecho de que el jugador o socio remuneraba directamente al demandante, se corrobora con lo expresado en los interrogatorios de parte de los representantes legales de las demandadas, dichos ratificados por los testigos Jiménez Murcia y Cristián Triana, y González Pedraza y Álvarez Hernández, quienes también fueron contestes en este punto; mientras que lo relacionado con el pago de honorarios a cargo de la Fundación fue mencionado por los testigos González Pedraza y Álvarez Hernández; sin especificar valores, periodicidad en que ello ocurría; y Paula Andrea Tula Beltrán nada dijo en relación con estos tópicos; luego no se sabe a ciencia cierta cuando los socios le pagaban directamente al gestor y



cuando presuntamente lo hacía la Fundación, como para delimitar la prestación personal del servicio en favor de la Fundación Hatogrande, este sería el primer inconveniente, que no permite que se abra paso lo pedido.

Por otro lado, los testigos Jiménez Murcia y González Pedraza hablan acerca de un listado o turnos, en especial Jiménez Murcia, quien manifestó que se organizaban por turnos en orden alfabético, lo que supone que el demandante no prestaba sus servicios como caddie todos los días, y si a esto se le suma lo dicho por Cristián Triana, que el demandante decidía si aceptaba o no el acompañamiento al jugador o socio, esto nos ubica en un escenario más impreciso, para establecer la unidad de tiempo en que el accionante pudo desempeñarse como caddie en favor de la Fundación Hato Grande; segundo inconveniente encontrado en esta causa.

Se desconoce también cuando le pagaban al demandante, por ser caddie en las 4 o 5 horas en que se dedicaba a esa labor, sin que pueda presumirse que devengaba un salario mínimo, porque sus servicios eran a destajo o por una unidad temporal determinada, de tal suerte que era necesario tener la completa calidad al respecto; tercer inconveniente presentado.

Tal y como lo expone el testigo Jiménez Murcia, la entrada al club era opcional, hasta las 7 am, lo que en últimas desdibuja que tuviera que cumplir un horario, en este punto si bien en el sector privado ese tópico no constituye motivo de subordinación, aunado a lo demás analizado, ello tendría eco en lo manifestado por Cristian Triana, cuando refiere que los acompañamientos se asignaban por orden de llegada, sin cumplimiento de un horario; lo anterior para establecer que existía cierta independencia o autonomía en el ingreso a las labores de caddie, por ende es dable concluir que se presenta este cuarto inconveniente.

No se puede decir tajantemente que la Fundación no cumplía con su objeto de ser una entidad sin ánimo de lucro, que se beneficiara o le cobrara a los socios un porcentaje por los servicios prestados por el actor, o dicho en otras palabras, que existiera una repartición de utilidades por los servicios de caddie entre el actor y la Fundación, porque tal aspecto no se encuentra demostrado en el plenario, por el contrario todos los testigos, excepto Paula Andrea Tula Beltrán (nada dijo al respecto), manifestaron que la Fundación en realidad si cumplía con los fines altruistas y otorgaban beneficios de estudios a las personas que se dedicaban a ser caddie, incluso el mismo demandante participó, en el curso de instrucción deportiva con énfasis en golf; por lo que en este punto tampoco se puede decir



que la fundación era la propietaria de los medios de producción al servicios de los deportistas o socios, como para poder endilgarse algún tipo de responsabilidad como contratante directo; quinto inconveniente.

También llama poderosamente la atención de la Sala que el actor tenga cotizaciones a pensión por un empleador distinto a los aquí demandados, Asegurity S.A.S., de mayo del 2014 a mayo del 2015, cuando se infiere de lo dicho en la demanda que para ese tiempo sólo prestó sus servicios para los accionados, y si bien en el interrogatorio dice que esa sociedad fue una intermediaria que utilizó la Fundación para efectuar cotizaciones a pensión, lo raro es que su compañero de labor, Jiménez Murcia que para el año 2014 y 2015 también fue caddie, en las mismas condiciones del demandante, cuando se le preguntó que si conocía de la sociedad Asegurity, respondió que no la conocía, luego el argumento del actor es poco creíble, porque fácil es concluir que si esa intermediación ocurrió con el demandante lo era también para todos los caddies, y eso no ocurrió; de manera que también estaría en discusión sí de mayo de 2014 a mayo de 2015, el accionante si prestó sus servicios para alguna de los convocados a juicio, sexto inconveniente.

Sumado a ello, los testigos Jiménez Murcia, González Pedraza y Álvarez Hernández, señalaron que el caddie master le daba órdenes al demandante; pero resulta que esa persona es el declarante Cristian Triana, quien, como quedó visto, desmiente las versiones de los testigos, es decir, que él no daba órdenes al actor, porque su labor (la de Cristian Triana) simplemente consistía en organizar los acompañamientos a los socios, y si bien no es necesario demostrar la subordinación, este argumento se utiliza para resaltar todas las situaciones adversas al demandante que impiden declarar un único contrato de trabajo desde el 2011 al 2018, como lo pide en su demanda.

Contrario sensu, lo que se encuentra probado es que el actor se desarrolló en dos labores, una como auxiliar de bar o mesero, y la otra como caddie de golf; del 2011 al 2014 estuvo vinculado con Hatogrande Golf & Tennis Country Club, en el interrogatorio el gestor refiere que el club le pagó, por ese interregno, todos sus salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema integral de seguridad social, por lo tanto tal como lo consideró la juzgadora de instancia no hay lugar a fulminar condena alguna por este periodo (9 de julio de 2011 hasta el 8 de marzo de 2014); luego el accionante se desempeñó solamente como caddie de golf, pero se desconoce la unidad de tiempo en que ejerció como tal, la remuneración, los días, meses, años exactos en que prestaba los servicios a la



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

Fundación Hatogrande como beneficiaria de la actividad personal, y cuando a los socios o deportistas del club; por lo que al no encontrarse acreditada la prestación personal del servicio en favor de ambos o alguno de los demandados y en los estrictos términos del libelo gestor, las pretensiones no están llamadas a prosperar, porque como quedó estudiado, no cumplió con su carga probatoria, lo que conlleva a que no se pueda activar la presunción legal (art. 24 CST) en su favor respecto de la segunda posible relación contractual.

Colofón de lo dicho, no se observa que la juzgadora de instancia hubiere errado en el proferimiento de la sentencia que se revisa, por lo será confirmada en consulta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia consultada, acorde con lo considerado.

Segundo: Sin costas, en el grado jurisdiccional de consulta.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA
Magistrado