



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25286 31 05 001 2020 00722 01

Víctor Manuel Mogollón González vs. Trevigalante S.A.S. y Otros

Bogotá D.C., ocho (08) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213, resuelve la Sala el recurso de apelación del demandante contra la sentencia absolutoria de 29 de noviembre de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Funza, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Víctor Manuel Mogollón González, presentó demanda contra **Trevigalante S.A.S. y Gruppo Cinque S.A.S.**, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo del 6 de mayo de 2000 al 30 de abril de 2017, que fue finalizado de manera unilateral sin justa causa por el empleador, en consecuencia, solicita que se condene al pago de prestaciones sociales, intereses a la cesantía, vacaciones, indemnizaciones por despido, moratoria, lo *ultra y extra petita*, costas y agencias en derecho (pp. 1-9 pdf 1).

Como fundamento fáctico de lo pretendido manifestó, en síntesis, que el 6 de mayo de 2000 celebró un contrato verbal de trabajo con la sociedad R&A Galante Herrera Ltda., la que posteriormente cambió su razón social a Trevigalante S.A.S., para desempeñar el cargo de administrador y mayordomo de la finca San Antonio ubicada en Cota, señala que la remuneración se pactó en un SMLMV, aduce que como además de laborar y cuidar el inmueble, residió en ese lugar, siendo “cuidador”, con disponibilidad las 24 horas, añade que el servicio lo prestó de manera personal, bajo instrucciones



del empleador, sin queja alguna, que el 25 de noviembre de 2008 se le expidió un certificado laboral.

Relata que el 5 de febrero de 2014, Galante S.A. hoy Trevigalante S.A.S. le finalizó su contrato de trabajo sin justa causa, lo liquidó y le pagó \$3.039.961, de los cuales \$2.040.390 fueron por concepto de indemnización por despido.

Aduce que, al día siguiente, 6 de febrero de 2014, el demandado Gruppo Cinque S.A.S. le renovó su relación laboral sin mediar solución de continuidad, que las labores siguieron siendo las mismas y continuó trabajando en la misma finca. Asegura que el 30 de marzo de 2017, lo instaron a presentar carta de renuncia voluntaria a partir del 30 de abril siguiente, documento que se envió a Galante S.A. y a los señores señor Roberto Galante y Julia Herrera, por correo certificado, tras lo cual Gruppo Cinque S.A.S. lo liquidó con \$1.126.539, sin considerar los verdaderos extremos temporales, tampoco le compensó la totalidad de vacaciones, pues en los 17 años de labor nunca las disfrutó, ni le reconoció los días festivos y dominicales ni recargos trabajados.

2. La demanda correspondió al Juzgado Laboral del Circuito de Funza, quien por auto del 27 de septiembre de 2021 la admitió y ordenó el traslado de rigor (pdf 13). Posteriormente, con proveído de 20 de enero de 2023 se tuvo por contestada la demanda por Trevigalante S.A.S. (pdf 38), y por auto de 3 de junio de 2022 respecto la sociedad Gruppo Cinque S.A.S. (pdf 30).

3. Contestaciones de la demanda.

3.1. De la demandada Trevigalante S.A.S. Se opuso a las pretensiones de la demanda, en cuanto a los hechos aceptó como ciertos la existencia del contrato de trabajo, su inicio el 6 de mayo de 2000, el salario de 1 SMLMV, la expedición de la certificación laboral de 25 de noviembre de 2008, que el 5 de febrero le terminó de forma unilateral sin justa causa el vínculo laboral y le canceló la respectiva indemnización (pp. 2-17 pdf 19).

Si bien aceptó el extremo inicial, aclaró que el contrato de trabajo se celebró por escrito a término fijo inferior a 1 año y después, por un acuerdo verbal entre las partes, mutó a contrato término indefinido, señaló que el inmueble donde prestó el demandante el servicio de mayordomo (finca San Antonio), el que nunca ha sido de propiedad de R&A Galante Herrera Ltda., hoy Trevigalante S.A.S., sino de la persona natural Roberto



Galante Herrera; agrega que el salario se canceló de forma semanal hasta la finalización del vínculo el 15 de febrero de 2014, expone que en el contrato se pactó la exclusión de la jornada máxima legal, conforme el literal c) numeral 1 del artículo 162 CST, porque el trabajador realizaba labores discontinuas o intermitentes y de vigilancia, residiendo en el mismo sitio de prestación del servicio.

Tras afirmar que pagó la indemnización por despido injusto, manifestó que no se puede considerar una renovación de la relación laboral, pues el vínculo que surgió luego del despido lo fue con una compañía con personería jurídica distinta y además no se configuró ninguna causal que imponga una eventual responsabilidad solidaria. También alegó que le pagó al demandante la compensación de vacaciones y demás acreencias en la liquidación realizada el 15 de febrero de 2014 y, cualquier eventual diferencia ya está prescrita.

Formuló las excepciones de mérito de prescripción, pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido y la genérica.

3.2. Contestación por Gruppo Cinque S.A.S. Se opuso a todas las pretensiones, aceptó como ciertos los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo con el demandante, el valor que pagó por concepto de liquidación del contrato y la renuncia del trabajador (pp. 46-74 pdf 14).

Explicó que la demandada es una sociedad que se constituyó con el nombre Inversiones Galante Casazza & Cia S en C, que luego cambió su tipo societario y razón social a Gruppo Cinque S.A.S. en julio de 2014. De otra parte, expresó que no le constan las condiciones del contrato de trabajo que el demandante manifestó haber sostenido con otra compañía, pero hizo énfasis que, según el relato de la demanda, el vínculo finalizó por despido junto con el pago de la indemnización.

Aduce que, al existir 2 relaciones con 2 empleadores jurídicamente distintos, no se puede considerar que hay un único contrato de trabajo, que, en todo caso, relató que en febrero de 2014 contrató al accionante, a quien le reconoció todas las acreencias laborales y dicho vinculo finalizó por renuncia del trabajador, que se le pagó la liquidación y si hay alguna diferencia, está prescrita.

En el acápite de hechos de la defensa, relató que el sitio de labor fue la “*parcela 28 de cota*”, la que adquirió el señor Fausto Galante (q.e.p.d), ubicada en un conjunto de



fincas con acceso restringido y controlado, por tanto, al ser excelente la seguridad, no es cierto que el accionante estuviera obligado a vigilar el predio las 24 horas, manifiesta que en dicho predio se cultivaron algunas hortalizas, se mantuvieron pocas reses y servía como casa de descanso, informa que al fallecer Fausto Galante (q.e.p.d.), la propiedad pasó a sus 4 hijos Antonio, Giulia Ida, Elisabetta y Roberto Galante Herrera y por la necesidad de contar con un mayordomo, se contrató al demandante, quien en compañía de su esposa vivió en una casa dentro del inmueble y tenía por funciones ordeñar, cuidar el pequeño cultivo, mantener relaciones con los mayordomos vecinos y todo lo que su cargo implicaba, recibiendo a cambio *“un sueldo un poco superior al mínimo”*.

Relata que ese vínculo laboral que se celebró con R&A Galante Herrera Ltda., propiedad de los hermanos Antonio y Roberto Galante Herrera, terminó por despido sin justa causa, que se adelantó por exigencia de los socios de la empresa italiana Trevi Spa, la cual compró el 80% de las acciones de los hermanos Galante en 2008 y el saldo restante se traspasó en febrero de 2014, lo que obligó a la compañía a finalizar todos los contratos de trabajo, incluido el del actor quien fue indemnizado, pero de forma inmediata el demandante quedó vinculado a Inversiones Galante Casazza, cuyos socios son Roberto Galante Herrera, su cónyuge y 3 hijos, la que cambió su razón social a Gruppo Cinque S.A.S., manifiesta que posteriormente ante la renuncia del gestor de febrero de 2017, se le indagó sobre los motivos de tal decisión y dijo que su cónyuge sentía celos de la empleada que la madre de Roberto Galante Herrera tenía para su cuidado y atención, lo que causaba escándalos y peleas, momento en que el representante de la sociedad empleadora le solicitó al trabajador algunas semanas para ubicar a otra persona de entera confianza para el cargo de mayordomo, pues en la finca descansa de forma recurrente la madre de Roberto Galante Herrera y, una vez finiquitado el contrato de trabajo, le pagaron al actor todas las prestaciones y acreencias laborales, a quien siempre le respetaron festivos y dominicales y le concedieron vacaciones, que el hecho que la madre de Roberto acudiera los fines de semana no implicaba que tenía que atenderla, pues la señora contaba con su propia empleada.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de pago, prescripción y la genérica.

4. Sentencia de primera instancia. El Juzgado Laboral del Circuito de Funza, mediante sentencia proferida el 29 de noviembre de 2023, declaró que entre el demandante y Trevigalante S.A.S. existió un contrato de trabajo del 6 de mayo de 2000 al 15 de febrero de 2014 y un segundo contrato de trabajo con Gruppo Cinque S.A.S.



desde el 16 de febrero de 2014 al 30 de abril de 2017, declaró probadas las excepciones de mérito, absolvió a las demandadas y condenó en costas al demandante (01:00:02 archivo 55).

Como fundamento fáctico de su decisión, manifestó que, interpretada la demanda, el demandante reclama implícitamente una sustitución patronal, pero las pruebas demuestran que el actor celebró un contrato con R&A Galante Herrera Ltda., a favor del socio mayoritario de dicha sociedad, la que fue vendida progresivamente a una empresa extranjera, que conllevó a la constitución de Trevigalante S.A.S., la cual al percatarse que el demandante ya no prestaba servicios para ellos, sino para un antiguo socio que ya había salido de la organización, lo despidió y liquidó y, al día siguiente, se vinculó a Gruppo Cinque S.A.S., continuando con su actividad de mayordomo en la misma finca, pero como se presentó una terminación válida del contrato de trabajo en 2014, no se puede considerar una continuidad laboral.

Que en gracia de la discusión, se acreditó que ambas accionadas le pagaron al demandante los aportes a pensión, que el demandante confesó que sí recibió la indemnización por despido de 2014, que se retiró voluntariamente, sin presiones ni engaños, que a quienes servía no querían que se fuera, de otra parte, expresa que se probó la consignación de las cesantías, menos las del año 2000, las cuales están prescritas, expone que no se demostró de forma contundente haber prestado el servicio en jornadas que generen recargos y horas extras y, si bien se reclamó un saldo de vacaciones de la segunda relación laboral, la reclamación de tal derecho la envió a una dirección distinta a la de notificación de Gruppo Cinque S.A.S., lo que impidió interrumpir la extinción de tal derecho.

5. Recurso de apelación del demandante. Inconforme con la decisión la parte demandante formuló recurso de apelación, bajo la siguiente sustentación:

“(...) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 del Código Procesal del Trabajo, me permito presentar recurso de apelación contra el fallo aquí expuesto, bajo las siguientes premisas. Como bien se probó dentro del debate probatorio y resolviendo el problema jurídico, los extremos temporales iniciaron el 6 de mayo del año 2000, terminaron el 30 de abril 2017, pues si bien se usaron dos personas jurídicas distintas, la prestación y demás elementos del contrato de trabajo se desarrollaron bajo la plena dependencia y subordinación del señor Roberto Galante y su señora madre Julia Herrera, predicándose así de una unicidad de la relación laboral, conforme lo expuso la honorable Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL780-2023. Si bien en ocasiones no se puede considerar que existan contratos sucesivos en el desarrollo de una relación laboral, cuando no hay diferencias sustanciales en el objeto del mismo contrato, vale decir, cuando la esencia de lo pactado no varía a pesar de las formas distintas que pretendan otorgársele a dicho negocio jurídico; así, aunque es perfectamente posible que se materialicen dos o más contratos distintos que se suceden, debe estar perfectamente definida de manera



clara e inequívoca una causa valedera para el cambio del mismo, pues de lo contrario el juez debe aplicar con rigor el principio de la primacía de la realidad sobre las formas y hacer prevalecer la existencia de una relación jurídica sustancial.

Había consideración que la causa del contrato nunca mutó, que si bien durante el periodo en el que el señor Víctor Mogollón trabajó para el señor Roberto Galante y la señora Julia, nunca disfrutó de sus vacaciones, no se le reconoce su trabajo suplementario, lo que a todas luces afectó el ingreso a base liquidación para sus prestaciones sociales, ocasionando así que no se le pagarán debida formas su auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, sus primas de servicios y por supuesto el monto de la cotización al Sistema General de Pensiones.

Si bien, la sentencia SL1399 del 2022 nos da 3 presupuestos para considerar la existencia de una sustitución patronal, los cuales, como bien lo expuso la señora juez, primero, cambio de titularidad o cambio de empleador, segundo, continuidad de la prestación de servicio, y tercero, la identidad del negocio. En este caso se brinda una interpretación a dicha providencia desconociendo lo manifestado por la representante legal del Grupo Trevigalante, pues efectivamente el contrato a término fijo celebrado por ellos, a término indefinido, nunca desarrolló efectivamente el objeto social de trevigalante, lo que a todas luces da a entender que el señor Víctor Manuel Mogollón siempre desarrolló efectivamente la misma labor, él no reconocía a Trevigalante, no reconocía a Galante, no reconocía el grupo Cinco, sino que reconocía al señor Roberto Galante como su único y verdadero empleador y a la señora Julia Herrera.

Respecto al trabajo suplementario que pasaba de las 60 horas semanales, las horas extras construyen salario según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, efectivamente la señora juez nos indica que tal prueba ha de ser muy contundente, efectivamente, para establecer las días, horas y el trabajo que laboró, las festividades y demás, sin embargo, en ese sentido debo resaltar lo manifestado por la Corte Constitucional en la sentencia SU129 del 2021 respecto de la carga dinámica de la prueba, si bien son deberes de las partes y atribuciones que puede tener el juez como director del proceso, el objeto de la actividad probatoria en el proceso judicial es superar el estado de incertidumbre, pues que ello se logre o no acudiendo a los elementos probatorios aportados por las partes, pero si no es así y la parte interesada no fue responsable de la insuficiencia probatoria, corresponderá al juez decretar y practicar pruebas de oficio, de allí que la actividad oficiosa del juez sea subsidiaria porque no reemplaza el binomio demandante demandado en la demostración de sus dichos. En su calidad de mayordomo y de acuerdo a la particularidad del trabajo que desarrollaba el señor Víctor Mogollón, era sumamente difícil, muy difícil, efectivamente, que él pudiera aportar una constancia del trabajo suplementario, pues él inclusive vivía en el en el lugar donde prestaba sus servicios, él, como bien lo manifestaba, tenía que estar pendiente las 24 horas del día para la prestación del servicio y estar siempre dispuesto para la señora Julia Herrera, mamá del señor Roberto Galante, quien fue efectivamente el socio mayoritario durante toda la vigencia de Trevigalante, hasta más del año del 2014, cuando termina su relación con ellos.

En cuanto a la terminación unilateral del contrato, se plasmó de esa manera en los hechos de la demanda, porque fue el mismo señor Víctor Manuel Mogollón quien en reiteradas ocasiones, en conversaciones cliente apoderado, manifestaba que pues es muy complicado en esta situación, abogar de acuerdo con lo que él manifestó, pero él efectivamente en reiteradas ocasiones manifestó que había sido un despido sin justa causa, bueno, es muy, es muy complicado en esa situación, él tuvo una relación complicada con la señora Julia Herrera, lo que motivó efectivamente a que presentara esa carta de renuncia, pero bueno, siendo así y efectivamente, como bien está contemplada en la jurisprudencia, la renuncia es un acto espontáneo que depende exclusivamente del trabajador, sin que para su validez sea requerido el consentimiento o la aceptación del empleador. Lo que resulta curioso del caso es que la carta de renuncia iba dirigida al señor Roberto Galante y a la señora Julia Herrera, si bien en toda la documentación aportada, tanto por este extremo actor como por los extremos pasivos, el señor Víctor Manuel Mogollón siempre tuvo confusión con a quién dirigir efectivamente todas sus solicitudes, siempre iban dirigidas al señor Roberto Galante, a la señora Julia Herrera, a Galante, a Trevigalante, por la misma confusión que se presentaba efectivamente frente a sus empleadores, porque siempre reconoció como único y verdadero empleador el señor Roberto Galante y la señora Julia Herrera, que lamentablemente usaron personas jurídicas que lo llevaron a la confusión, a una persona



que no tiene mayor estudio, que siempre estuvo dispuesto y prestó sus servicios con todo el amor y el cariño, lo que efectivamente también pudo efectivamente haber dañado su objetividad a la hora de desentrañar y llevar a cabo su interrogatorio al ver al señor Roberto Galante.

Bueno, respecto a la prescripción, el derecho de petición, radicado el 23 de abril del 2020, fue dirigido efectivamente a Galante, a Trevigalante, a Grupo Cinco, a Roberto Galante y a la señora Julia Herrera, lo que corrobora aún más la unicidad de la relación laboral, pues tal era la confusión del señor Víctor Mogollón frente a sus empleadores, que siempre dirigía la solicitud a la misma dirección de Trevigalante.

Es por eso, Señoría, que solicito que las pretensiones en este recurso de apelación son que se revoque la sentencia preferida en estrados, en consecuencia, se concedan las pretensiones de la demanda en cuanto al pago de vacaciones, pues nunca fueron reconocidas, a la corrección en el pago del auxilio de cesantías, intereses a las cesantías y el aporte a pensión, teniendo en cuenta el trabajo suplementario realizado por el señor Víctor Manuel Mogollón, lo que afectaría en gran medida el ingreso base de liquidación y, de igual manera, se condenen a cosas a los demandados y agencias en derecho. Muchísimas gracias (...)"

6. Alegatos de conclusión. Solo la demandada **Trevigalante S.A.S.** presentó alegaciones de segunda instancia solicitando que se confirme la sentencia apelada, bajo el argumento en que no hay discusión que el demandante prestó sus servicios a Roberto Galante y no a Trevigalante S.A.S., que por esa razón se corrigió la situación irregular mediante la terminación unilateral sin justa causa del contrato, tras lo cual se celebró un segundo contrato de trabajo con una persona jurídica diferente, lo que impide argumentar una unidad contractual, agrega que no hay prueba de las supuestas horas extras y recargos que se piden en la apelación, conceptos que no se incluyeron porque no se causaron.

7. Problemas jurídicos por resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar si: **1)** ¿Se equivocó la jueza a quo al no declarar la existencia de un único contrato de trabajo, por los extremos reclamados en la demanda?; **2)** ¿Desacertó la jueza a quo al no impartir condena por horas extras, recargos y vacaciones, y a reliquidar los aportes a pensión, cesantías e indemnización por despido?

8. Resolución a los problemas jurídicos. De antemano la Sala anuncia que se la sentencia apelada será **confirmada**.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales. Arts. 162, 488, 489 CST; Arts. 60, 61, 151 CPTSS; Arts. 164, 167 CGP; CSJ SL 23 May 2001 Rad 15.771, CSJ SL 13 Oct 2006 Rad 28.130, CSJ SL 15 Feb 2007 Rad 27.109, CSJ SL 28 Ago 2007 Rad 28.716, CSJ SL 1º Jun 2010 Rad 32.454, CSJ SL 23 Mar 2011 Rad 35.583, CSJ SL 24 May 2011 Rad 41.142, CSJ SL806-2013, CSJ SL15986-2014, CSJ SL3535-2015, CSJ SL4816-2015, CSJ SL5165-2017, CSJ SL814-2018, CSJ SL1064-2018, SL1347-



2018, CSJ SL981-2019, CSJ SL2084-2019, CSJ SL3616-2020, CSJ SL574-2021, SL1068-2021, CSJ SL818-2022, CSJ SL1174-2022, SL2170-2022, CSJ SL1614-2023.

Consideraciones

En el caso bajo estudio, no se controvierte que entre el demandante y Trevigalante S.A.S. existió un contrato de trabajo desde el 6 de mayo de 2000 al 15 de febrero de 2014 y un segundo contrato de trabajo con Gruppo Cinque S.A.S. a partir del 16 de febrero de 2014 hasta el 30 de abril de 2017, que el cargo del demandante fue de mayordomo de la finca “parcela 28” en el conjunto de fincas San Antonio de Cota y que el actor vivió en el mismo lugar de trabajo, hechos estos que fueron aceptados en las contestaciones de la demanda y además cuentan con respaldo en las pruebas documentales aportadas al juicio (pp. 3-8 pdf 14; pp. 31-34 pdf 19).

Elucidado lo anterior, pasa la Sala a dar solución a los problemas jurídicos planteados, así:

¿Se equivocó la jueza a quo al abstenerse de declarar la existencia de un único contrato de trabajo, por los extremos reclamados en la demanda?

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 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 CPTSS dispone que el juez al proferir su decisión debe analizar todas las pruebas allegadas al proceso; y el artículo 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, la Corte Suprema de Justicia reconoce que el empleador tiene libertad para elegir la modalidad de contrato que más le convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de prestación de servicios, dentro de las posibilidades que consagra la legislación laboral (CSJ SL3535-2015, CSJ SL2084-2019, CSJ SL818-2022, CSJ SL1614-2023).



No obstante, la autonomía de las partes para definir la modalidad contractual laboral encuentra límites en: **i)** el carácter de orden público e irrenunciabilidad de las normas laborales; **ii)** la imposibilidad de desconocer los derechos mínimos del trabajador y; **iii)** los requisitos que la normatividad exige para la celebración válida de ciertos actos.

Así las cosas, resulta legítimo que las partes decidan, de manera libre y voluntaria, terminar o modificar una relación laboral, incluso en aspectos trascendentes como la modalidad contractual, en ejercicio de su libertad contractual, siempre y cuando las modificaciones correspondan a la realidad, sustentado en un cambio real en el objeto del contrato o en sus condiciones que va más allá del plano meramente formal (CSJ SL814-2018, CSJ SL818-2022, CSJ SL1614-2023).

Por lo anterior, nuestro máximo órgano de cierre en materia laboral señala que la libertad contractual no se puede emplear por el patrono para eludir las garantías mínimas laborales. En consecuencia, ante la celebración sucesivas de contratos de trabajo, el juez debe ser cuidadoso en su análisis para descartar que dicha situación tenga ánimo defraudatorio (CSJ SL 15 Feb 2007 Rad 27.109, CSJ SL 28 Ago 2007 Rad 28.716, CSJ SL4816-2015, CSJ SL5165-2017, CSJ SL981-2019, CSJ SL3616-2020, CSJ SL2170-2022, CSJ SL1614-2023).

Uno de los criterios adoptados jurisprudencialmente para establecer cuando varias vinculaciones en realidad son una sola, es la presencia de soluciones cortas de continuidad entre los vínculos, al considerar que las interrupciones inferiores a un mes, sin que haya variación de funciones, labores y responsabilidades del trabajador, resultan ser simuladas, ya que el finiquito de una relación, sin causa aparente, para suscribir una nueva a los pocos días y con las mismas condiciones, constituye indicio del ánimo defraudatorio a los derechos laborales mediante el desconocimiento de la verdadera antigüedad de la relación laboral (CSJ SL806-2013, CSJ SL15986-2014, CSJ SL4816-2015, CSJ SL814-2018, CSJ SL981-2019, CSJ SL574-2021, CSJ SL2170-2022, CSJ SL1614-2023).

Con base en las mencionadas directrices, presupuestos normativos y jurisprudenciales, en este asunto, se tiene que el demandante alegó que con las entidades demandadas existió una única relación laboral, vigente desde el 6 de mayo de 2000 al 30 de abril de 2017.



La jueza de primera instancia negó tal pedimento, tras considerar que, conforme con las pruebas practicadas, quedó establecida la existencia de 2 contratos de trabajo celebrados con personas jurídicas diferentes, que el primero terminó válidamente por despido sin justa causa con el pago de la indemnización respectiva, mientras que la segunda relación finalizó por renuncia del trabajador y le fueron canceladas todas sus acreencias laborales.

El demandante en su apelación se opone a lo resuelto, expresando que siempre desarrolló el mismo servicio y en el mismo lugar de trabajo, bajo las órdenes de Roberto Galante y su señora madre Julia Herrera, quienes se valieron de personas jurídicas para confundirlo, alega que, dando prevalencia a la realidad sobre las formas, la mentada relación laboral estuvo regida por un solo contrato de trabajo y no dos como lo ponderó la juzgadora de instancia.

En este punto vale decir que no le asiste razón al demandante, en primer lugar, porque dirigió su demanda en contra de las sociedades Trevigalante S.A.S. y Gruppo Cinque S.A.S., pero no frente a Roberto Galante Herrera y Julia Herrera, como personas naturales, ante quienes no elevó reclamo alguno, ni solicitó o tan siquiera insinuó la necesidad de que fueran convocados a juicio de manera directa o en solidaridad, sin que sea dable ahora en la impugnación pretender involucrarlo como demandados, que se reitera, no fueron citados a juicio.

En efecto, revisada la demanda y el devenir procesal, se observa que la acción se dirigió exclusivamente en contra de las 2 sociedades ya mencionadas, por lo que sí el demandante pretendía la declaratoria de la unidad contractual, debió acreditar que alguna de esas empresas, o ambas simultáneamente, actuaron como su patrono desde 2000 hasta 2017, circunstancia que no logró demostrar en juicio.

De las pruebas acopiadas se establece que el actor Víctor Manuel Mogollón González celebró el 6 de mayo de 2000 un contrato de trabajo a término fijo con R&A Galante Herrera Ltda. (pp. 31-32 pdf 19) y, revisado el certificado de existencia y representación legal se constata que la accionada modificó su nombre al de Galante S.A. en 2008 y luego a Trevigalante S.A. en 2016, para finalmente en 2020 adoptar su actual razón social y transformarse en una sociedad por acciones simplificada (pp. 20-30 pdf 19).

La representante legal de Trevigalante S.A., señora Gina Lizteth Macana Muñoz, expresó que en 2008 la multinacional italiana Trevi compró a la en ese entonces



Galante, mediante la adquisición progresiva de las acciones, lo que disminuyó la participación societaria de Roberto Galante Herrera, la que fue finalmente comprada en su totalidad por la sociedad extranjera, lo que conllevó al cambio de su razón social (43:19 archivo 40).

Por su parte el señor Roberto Galante Herrera, representante legal de Gruppo Cinque S.A.S., en su interrogatorio explicó que a mediados de octubre de 2008 Trevi compró el 70% de las acciones de Galante S.A., luego en 2013 adquirió el otro 20%, año en el cual la organización italiana hizo cambios de planta y él (el representante) fue removido de su cargo de gerente, al igual que otros colaboradores, entre ellos el actor, quien fue despedido sin justa causa e indemnizado, pero como fue un buen trabajador, se vinculó en la sociedad familiar conformada por el declarante, su cónyuge e hijas, denominada Inversiones Galante Casazza y Cia S en C, la que luego cambió su razón social y tipo societario al de Gruppo Cinque S.A.S., donde el gestor continuó como mayordomo en la misma finca familiar del deponente (55:04 archivo 40).

Con lo señalado en los interrogatorios de las sociedades accionadas, se acredita que el demandante ejerció su labor en el cuidado de un inmueble rural familiar, de propiedad del señor Roberto Galante Herrera y otros hermanos de éste último y que no se presentó cambio de funciones, ni de lugar de trabajo, no obstante, como el extremo activo de la litis no demandó a Roberto Galante Herrera como persona natural, no se puede considerar que aquel fue su empleador, como se aduce en la apelación, ya que tal pedimento luce más que extemporáneo, ya que no es el recurso de apelación el momento procesal oportuno para modificar sus pretensiones.

La imposibilidad de variar el petitum de la demanda trae como consecuencia que las razones dadas para la terminación de la relación laboral por la hoy Trevigalante S.A.S. resulten validas, pues aquella compañía indicó, durante su interrogatorio de parte, que revisando la planta de personal de la sociedad Galante S.A., se percató de la vinculación laboral del gestor para prestar servicios en un inmueble del antes socio Roberto Galante Herrera, quien salió de la compañía tras la venta de sus acciones a la compañía italiana, sin que la finca donde el demandante prestaba su servicio fuera propiedad de Trevigalante S.A.S., por lo que ésta última tomó la decisión de terminar sin justa causa el contrato de trabajo, circunstancia plenamente demostrada en juicio con la correspondiente liquidación del contrato vigente del 6 de mayo de 2000 al 15 de febrero de 2014, donde se pagó al promotor de la litis la indemnización por despido (pp. 33-34 pdf 19).



De otra parte, la vinculación del accionante por Gruppo Cinque S.A.S. al día siguiente a la terminación de su primer vínculo, para que continuará como mayordomo de la finca familiar de Roberto Galante Herrera, es coincidente con la salida de este último de la sociedad Trevigalante S.A.S., pues al dejar de ser socio de aquella compañía perdió la posibilidad de disfrutar el servicio del accionante a través de la compañía que se vendió a la organización italiana y, para resolver tal situación, lo que decidió fue contratar laboralmente al gestor a través de su sociedad familiar, para que continuara como mayordomo de su finca, circunstancia que si bien podría haber sido de análisis en el proceso para verificar si aquella persona natural era el verdadero patrono, tal ejercicio a estas alturas ya no es posible, por la sencilla pero contundente razón de que la apoderada de la parte actora no elevó su demanda contra Roberto Galante.

En consecuencia, mal podría accederse a declarar la unidad contractual reclamada en la apelación con base en que el accionante reconocía como empleador a una persona natural, cuando precisamente esa persona no fue accionada, lo que impide utilizarla para sustentar una decisión judicial cuando aquella no tuvo la oportunidad de defenderse al no haber contestado la demanda al no ser vinculada al juicio, máxime cuando lo probado a lo largo de este proceso es que Trevigalante S.A.S. prescindió del servicio del demandante porque si bien existía un vínculo formal entre el accionante y dicha sociedad, en la realidad éste no prestaba sus servicios para dicha organización sino para el cuidado de inmuebles de un socio que fue retirado de esa compañía tras la venta de sus acciones.

En otras palabras, el principio dispositivo del derecho procesal, en materia de los juicios del trabajo, impone al interesado en la resolución de un conflicto jurídico de esta naturaleza, el deber de precisar, al incoar el proceso, el tema de decisión y los hechos en que funda su pretensión y a tales límites debe estarse el juzgador (causa petendi), así como la respuesta y las excepciones formuladas delimitan el marco de acción del juzgador (CSJ SL 23 Mar 2011 Rad 35.583, CSJ SL 24 May 2011 Rad 41.142; CSJ SL1347-2018).

Inclusive, ha dicho la Corte Suprema de Justicia que si bien el juez, de forma ultra y extra petita, puede interpretar las pretensiones y adicionar otras, dicho ejercicio no se extiende al punto de lesionar el principio de congruencia, ya que frente a los hechos, no puede corregir el rumbo del proceso, razón por la cual, al no haberse reclamado, aducido o demostrado un hecho en el curso del proceso, se entiende que la



demandada no tuvo la posibilidad de defenderse, lo cual impide la modificación de la causa petendi bajo el argumento de lo ultra y extra petita (CSJ SL 23 May 2001 Rad 15.771, CSJ SL 13 Oct 2006 Rad 28.130, CSJ SL 1º Jun 2010 Rad 32.454).

Por lo antes dicho, no existe posibilidad de abordar el estudio de la unidad contractual, en los términos reclamados en el recurso de apelación, lo que conduce a confirmar la sentencia de primer grado, en cuanto a este punto de la apelación.

¿Desacertó la jueza a quo al no impartir condena por horas extras y recargos y vacaciones, y a reliquidar los aportes a pensión, cesantías e indemnización por despido?

Pasa la Corporación a resolver el segundo problema jurídico, para lo cual se debe considerar, como ya se indicó al momento de tratar el primer problema, que la carga de la prueba impone a la parte interesada el deber de acreditar los supuestos fácticos de la norma cuyos efectos persigue en juicio.

El anterior deber, en lo que respecta al cobro de horas extras y recargos, explica por qué la Corte Suprema de Justicia ha sostenido, de forma contundente, que no es dable al Juez el acudir a cálculos o suposiciones respecto al número probable de los mismos para impartir condena, la que procede únicamente cuando se acredite por quien reclama dichos pagos la real y efectiva prestación del servicio en los periodos exigidos por la Ley para la causación de las horas extras y recargos (CSJ SL1064-2018, CSJ SL1068-2021, CSJ SL1174-2022).

En el presente asunto, la parte demandante, quien tenía el deber de la carga de la prueba de haber prestado su servicio en condiciones que darían lugar al nacimiento del derecho a recargos y horas extras, no demostró en modo alguno cómo era de extensa su jornada de trabajo, asunto respecto al cual no aportó ni un solo medio de prueba.

Inclusive, desde el mismo libelo introductorio, se planteó que el accionante y su cónyuge vivían en la finca en la cual era mayordomo, situación que de conformidad con el literal c) del numeral 1 del artículo 162 CST lo excluyó de la regulación sobre jornada máxima legal, privándolo del derecho a horas extras, mientras que frente a los recargos, no demostró que prestara su servicio subordinado los domingos o en jornada nocturna, ni se preocupó por infirmar la afirmación de Gruppo Cinque S.A.S., la cual



aseguró que el gestor no era responsable de la seguridad porque la finca se ubica en un sitio con accesos controlados y restringidos, siendo llamativo que la parte promotora del litigio solo aportó pruebas documentales relativas a certificaciones laborales, historia laboral, liquidaciones y carta de renuncia, piezas que en nada son útiles para demostrar que en efecto era responsable de la seguridad.

De otra parte, en su interrogatorio de parte, el demandante explicó que revisaba los linderos de la finca de noche, afirmación que por sí sola no tiene relevancia probatoria suficiente para acceder a su petición de condenar a trabajo suplementario y recargos, primero porque no precisa en modo alguno las fechas, horas y duración de aquella actividad y, segundo, porque el principio universal del derecho de que nadie puede fabricar su propia prueba impide considerar que con solo afirmar lo que favorece al declarante se deba tener por plenamente acreditado.

Por lo considerado, concluye esta Sala que la jueza a quo no desacertó al no condenar al pago de horas extras y recargos, sin que tal decisión se pueda interpretar como lesiva de los principios de carga dinámica de la prueba, pues en lo que respecta a este tópico, nuestra jurisprudencia ha sido enfática en indicar que corresponde al trabajador acreditar su servicio, posición que ha sido pacífica y reiterada y, volviendo al caso bajo estudio, el gestor no logro siquiera plantear dudas sobre si laboró tiempo suplementario o en horario con recargo, pues no solo se demostró que vivía en su sitio de trabajo, sino también omitió aportar pruebas de la supuesta tarea de vigilancia y, inclusive, ni siquiera reclamó el interrogatorio de parte a las demandadas, evidenciándose una total falta de diligencia probatoria de su parte.

Como no hay lugar a ordenar el pago de trabajo suplementario y recargos, también se descarta los pedimentos relativos a la falta de pago de aportes a pensión y cesantías sobre una base superior al SMLMV.

De otra parte, la apoderada del demandante aseguró que al gestor no se le pagaron las vacaciones, sin embargo, revisadas las pruebas documentales, se descarta la viabilidad de acceder a tal pedimento porque, al no haberse declarado la unidad contractual, se causa la prescripción de las vacaciones, conforme los artículos 488 y 489 CST y 151 CPTSS, ya que el primer vinculó feneció el 15 de febrero de 2014 y la reclamación previa a la demanda data de 2020, luego de más de 6 años de que se hubieran hecho exigibles.



En cuanto a las vacaciones generadas durante la vigencia de la segunda relación laboral de 2014 a 2017, como bien acertó la jueza a quo, la reclamación administrativa que envió el actor mediante correo certificado del 23 de abril de 2020, se dirigió a la avenida Corpas 157A-60 de Bogotá D.C. (pp. 48-51 pdf 1), la cual difiere de la dirección de notificación judicial de la sociedad Gruppo Cinque S.A.S., que según su certificado de existencia y representación legal es la transversal 1 N° 114-23 Apto 303 de Bogotá D.C. (p. 140 pdf 14), por lo que al no haber sido practicada en debida forma no logró interrumpir la prescripción, considerando que ese segundo contrato laboral terminó el 30 de abril de 2017 y la demanda se radicó hasta el 9 de diciembre de 2020 (pdf 2).

En este punto la Sala se permite aclarar que sí bien de nuevo la apelante justificó que la confusión en el envío de la reclamación hacia Gruppo Cinque S.A.S. obedeció a que el actor siempre identificó como verdadero empleador a una persona natural vinculada a Tregalante y consideró que era la misma relación, tal argumento no es de recibo para esta Corporación, por las razones ya esgrimidas al momento de resolver sobre la unidad contractual solicitada en la apelación.

Finalmente, respecto a la reclamación de la indemnización por despido, no hay mérito para acceder a dicha petición elevada en la apelación, por cuanto el único despido que se demostró en juicio se dio en vigencia del primer contrato de trabajo y, en dicha oportunidad, Tregalante S.A.S. canceló la respectiva indemnización, mientras que respecto del segundo contrato, lo que demuestra la prueba documental es que el trabajador renunció, sin que haya prueba de que hubiera sido presionado para ello, pues el gestor, en su declaración de parte, confesó que él renunció y que inclusive a quienes trabajaba no querían que él se fuera, pero que así decidió hacerlo porque su esposa estaba enferma y afirmó que no fue obligado a presentar aquella decisión en contra de su voluntad (28:52, 41:34 archivo 40).

Por todo lo considerado, no queda opción distinta que confirmar la decisión de la jueza a quo.

Así queda resuelto el recurso de apelación.

Costas. Costas a cargo del demandante por perder el recurso de apelación contra la sentencia apelada. Se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$1.300.000 a su cargo, la que será dividida a favor de los demandados.



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

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 apelada, conforme la parte motiva de esta providencia.

Segundo: Costas de esta instancia a cargo del demandante por perder el recurso de apelación interpuesto. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia la suma de \$1.300.000.

Tercero: Devolver el expediente digitalizado al juzgado de origen, a través del uso de los medios tecnológicos respectivos. Secretaría proceda de conformidad.

Notifíquese y cúmplase,

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado