



## **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**Proceso:** ORDINARIO LABORAL  
**Radicado:** 05266-31-05-001-2018-00219-01 (O2-21-164)  
**Accionante:** CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ  
**Accionada:** INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A.  
**Procedencia:** JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE ENVIGADO  
**Providencia:** SENTENCIA No. 0001  
**Asunto:** CONTRATO DE TRABAJO – INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

En Medellín, a los treinta y uno (31) días del mes de enero del año dos mil veintitrés (2023), la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES, SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL conocido bajo el radicado único nacional 05266-31-05-001-2018-00219-01 (O2-21-164), instaurado por CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ en contra de INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A., con el fin de resolver el Recurso de Apelación impetrado por la parte actora, respecto de la sentencia que selló la primera instancia, proferida el 22 de junio de 2021 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado.

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones”, se adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **1. ANTECEDENTES**

El señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ actuando a través de apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A., en lo sucesivo, BODYTECH S.A., en procura que

se declare la existencia de un único contrato de trabajo a término indefinido a partir del mes de abril de 1999 y hasta el 04 de junio de 2015, requiriendo en consecuencia el reconocimiento y pago de salarios insolutos, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, y vacaciones causadas entre el 31 de mayo de 2015 y el 04 de junio de ese mismo año, junto con el pago de las diferencias resultantes en las acreencias pagadas a partir del año 2014, la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria por el no pago completo ni oportuno de las prestaciones sociales y las costas.

En respaldo de sus aspiraciones señala que inició a prestar sus servicios a favor del Gimnasio Monteverde de propiedad de la señora Marina Sepúlveda a partir del mes de abril de 1999 y a través de un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de instructor. Refiere que en el año 2007 el Gimnasio Monteverde fue adquirido por la sociedad Formas Fitness S.A., resaltando que a partir de ese momento se modificó la duración del contrato de trabajo celebrado inicialmente, pasando de indefinido a término fijo. Seguidamente narra que el 28 de diciembre de 2011 suscribe con la sociedad Formas Fitness S.A. un otrosí al contrato de trabajo a término fijo del 28 de diciembre de 2010, con el fin de modificar su término de duración a indefinido. Posteriormente, en el mes de marzo de 2014 relata que la sociedad BODYTECH S.A. adquiere el gimnasio de propiedad de Formas Fitness S.A.; no obstante, de seguir prestando sus servicios en idénticas condiciones y sin solución de continuidad.

Expresó que desempeñó el cargo de instructor de gimnasio hasta el 04 de junio de 2015, data en la cual fue despedido sin justa causa por la accionada, con violación de las garantías a la legítima defensa y debido proceso que le asistían, refutando además, la ocurrencia de las justas causas que le fueron imputadas por la sociedad empleadora.

### **1.1. Trámite de primera instancia**

La demanda se admitió el 06 de julio de 2018 (pág.65, doc.01, carp.01), y se notificó a la demandada BODYTECH SA, el 19 de junio del 2019 (pág.91, doc.01, carp.01), quien se opuso de manera categórica a la prosperidad de las pretensiones. Frente a la narración de los hechos de la demanda, aceptó como ciertos aquellos que hacen referencia a la suscripción de contratos de trabajo a término fijo con el demandante, la posterior modificación a término indefinido de la relación de trabajo, el cargo desempeñado por CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ y la sustitución patronal que operó para con la sociedad Forma Fitness S.A.; manifestando no ser ciertos o no constarle los demás. En su defensa propuso las excepciones de fondo que rotuló como inexistencia total de las obligaciones demandadas, pago, cobro de lo no debido y buena fe (págs.111 a 304, doc.02, carp.01).

## 1.2. Decisión de Primera Instancia

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 22 de junio 2021 (docs.02 y 03, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, en la que resolvió condenar a la convocada BODYTECH S.A. al reconocimiento y pago de la suma de \$ 3.025.836,11 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, no sin antes declarar que la relación laboral de las partes estuvo regida por varios contratos de trabajo, estando la duración del último sujeta a término indefinido y vigente entre el 28 de diciembre del 2010 y el 04 de junio de 2015, no fulminando condena por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones deprecadas al encontrar por demostrado que al trabajador demandante le fueron reconocidas y pagadas la acreencias inherentes a toda relación laboral.

Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado luego de afirmar que el demandante prestó sus servicios desde el año 1999, en su orden, con el Gimnasio Monteverde, y posteriormente con las sociedades Forma Fitness S.A. y BODYTECH S.A. vía sustitución patronal; destacando posteriormente las diferencias entre la imposición de una sanción disciplinaria y la acción positiva de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, para luego indicar las falencias que se revelaron en el proceso disciplinario seguido en contra de CARLOS ALBERTO MONTOYA SÁNCHEZ, *verbi gratia*, la omisión de informársele de manera previa y con anticipación razonable los hechos y faltas que se le imputaron, lo que no le permitió preparar su defensa; defectos que se apartan de la doctrina asentada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, y la garantía al derecho fundamental al debido proceso en las actuaciones de esta stirpe.

En lo que a la existencia de la unidad contractual alegada y los extremos temporales del vínculo laboral, señala que no le asiste razón a la parte actora atendiendo que con la abundante prueba documental recaudada se tiene que se presentaron varios contratos de trabajo independientes antes que transitara o se desarrollara el último de aquellos, pues esos contratos de trabajo a término fijo se materializaron con arreglo a las disposiciones del CST, estando debidamente notificados y liquidados, desestimando con ello las afirmaciones sostenidas por el accionante frente a las causas que dieron a la terminación de cada relación laboral, como lo es, el temor de quedarse sin empleo, declarando en consecuencia que el último contrato de trabajo estuvo vigente entre el 28 de diciembre del 2010 y el 04 de junio de 2015 y con base en éste, liquidó la consabida indemnización por despido sin justa causa reservada para los contratos de trabajo a término indefinido y con un salario igual a \$919.500,00 (minuto 01:31:49 a 02:53:30, link audiencia, doc.02, carp.01).

### 1.3. Recurso de Apelación

El procurador judicial del señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación, dirigido a que se revoque la decisión adoptada en la primera instancia, para en su lugar, se declare la existencia de un único contrato de trabajo dentro de los extremos temporales aducidos en el escrito inaugural entre el mes de abril de 1999 al 04 de junio de 2015.

Con tal propósito recordó que, la sentencia confutada desconoció el principio de estabilidad laboral y vocación de permanencia como garantías fundamentales, como lo afirmó su representado cuando absolvió interrogatorio de parte, a lo que se aúna, la demostración de la prestación personal del servicio por todo el tiempo invocado y el hecho determinante para la suscripción de los sucesivos contratos de trabajo, en el temor de ser despedido en caso de no acceder a los solicitado por la sociedad empleadora (minuto 02:53:41 a 02:55:11, link audiencia, doc.02, carp.01).

### 1.4. Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación se admitió el 02 de julio de 2021 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del día 07 de del mismo mes y año (doc.03, carp.02) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 el Decreto Legislativo 806 de 2020 –vigente para la época-, presentaran los alegatos de conclusión por escrito, de considerarlo del caso.

El vocero judicial del demandante (doc.04, carp.02), presentó las alegaciones pertinentes solicitando se revoque la decisión proferida por el *a quo* y, en su lugar, se declare la existencia de una única relación laboral entre su representado y la sociedad convocada, haciendo eco lo anterior frente a la cuantificación de la indemnización por despido sin justa reconocida a su favor.

En esa dirección, destaca la indebida valoración probatoria como dislate de la sentencia impugnada, puntualmente en lo que concierne a la documental, los testimonios y el interrogatorio de parte que fueran practicados. Recalca que el promotor y el testigo José Fernando Varela Palacios, refirieron que la suscripción de los contratos a término fijo con la sociedad Forma Fitness SA no fueron el resultado de una expresión libre y espontánea de su voluntad, sino, del temor de ser despedidos en caso de negarse, lo que configura un vicio en el consentimiento. Sustenta lo anterior, en la entrega por parte de la sociedad empleadora de sendas comunicaciones donde informaba la intención de no prorrogar la relación laboral, para

no obstante, continuar con la prestación personal del servicio de manera ininterrumpida sin mediar otrosí o acuerdo similar que dejara sin efecto la carta de terminación del vínculo contractual. En igual sentido, argumenta que no se tuvo en cuenta la respuesta brindada por la demandada al hecho octavo del escrito de demanda y que hace referencia al desarrollo de la relación de trabajo sin solución de continuidad y bajo la figura de la sustitución patronal.

Ataca la providencia recurrida de no tener en cuenta ni analizar el derecho a la estabilidad en el empleo para solucionar la controversia, basando su imputación en que de los elementos de prueba allegados no aflora indicio que justifique el cambio de duración indefinida de la relación de trabajo de su prohijado a término fijo, modalidad que, según su dicho, a pesar de ser legal, su cambio no es admisible mientras subsistan idénticas condiciones a las que dieron origen a la vinculación inicial. Sostiene que el principio fundamental del contrato realidad no solo incumbe cuando se discute la verdadera naturaleza del vínculo que unió a los contratantes, sino que también, atañe cuando se presenta un disenso en la modalidad de duración del contrato de trabajo.

También el censor pone de presente que los reparos en que sustenta el vicio del consentimiento que se presentó en la suscripción de los contratos de trabajo a término fijo, no fueron alegados en la demanda a razón de no contar con tales documentos, a los que finalmente se tuvo acceso con la contestación de la demanda, solicitando en consecuencia, se haga uso de la facultad atribuida a los jueces laborales y emita una decisión *extra petita*.

Por su parte, el procurador judicial de la demandada aseveró que se encuentra conforme con la sentencia apelada y por ende, debe ser confirmada íntegramente.

## **2. ANÁLISIS DE LA SALA**

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ, advirtiéndose que, de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, el estudio de la sentencia impugnada se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, desestimándose *ab initio* los hechos o peticiones nuevas que desborden el objeto de la censura planteada ante el juzgador de primera instancia y que fueran presentadas en la etapa de alegatos como se expondrá.

### **2.1. Problema jurídico**

El *thema decidendi* en el asunto puesto a consideración de la Sala se contrae a determinar si entre el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ y la sociedad BODYTECH S.A. existió una relación de trabajo enmarcada dentro un único contrato de trabajo a término indefinido, el que se mantuvo vigente durante el lapso comprendido entre el mes de abril de 1999 y el 04 de junio de 2015 sin solución de continuidad, y si ello tiene incidencia en la cuantía de la indemnización por despido sin justa causa que le fue otorgada.

## **2.2. Sentido del Fallo**

La Sala modificará la decisión de primer grado, considerando que a partir de las breves interrupciones que se presentaron durante la prestación personal del servicio del actor a favor de BODYTECH S.A., no se desvanece la unidad contractual durante los periodos que se precisarán en esta decisión, sino que por el contrario, se verifica una transgresión o infracción a la garantía fundamental de estabilidad en el empleo que le asiste al promotor; lo que de suyo, comporta que los cargos en que se funda la impugnación estén llamados a prosperar de manera parcial.

## **2.3. Solución del Problema Jurídico Planteado**

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la controversia planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ prestó sus servicios como instructor en el Gimnasio Monteverde; que el Gimnasio Monteverde fue adquirido por la sociedad Forma Fitness; ulteriormente fue comprado por la sociedad BODYTECH SA, y que BODYTECH SA se subrogó en la obligaciones laborales atribuidas a Forma Fitness vía sustitución patronal.

Adicionalmente, no se cuestionaron los reparos a los que acudió el juez de la causa para descalificar el procedimiento disciplinario al que fue sometido CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ e inferir que la relación de trabajo terminó sin justa causa y, con ello, condenar a la sociedad convocada a la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST. Así como tampoco la satisfacción de las obligaciones dinerarias a favor del demandante y a cargo de la sociedad convocada en razón de salarios y prestaciones sociales derivados de la relación de laboral que entre ellos existió, y la cuantía de la remuneración que fuera determinada por el *a quo*.

Siendo ello así, memora la Sala que el promotor de la Litis ubica como puntos neurálgicos del disenso: **i.** la modificación de la modalidad de duración del contrato de trabajo que venía ejecutándose desde abril de 1999 con el gimnasio Monteverde, y; **ii.** la no solución de continuidad durante la prestación de sus servicios, desde el año 1999 y hasta el 04 de junio de 2015, para con ello modificar la sentencia venida en apelación.

Lo primero que relieves la Sala para resolver el escollo que plantea el asunto litigioso, es que de cara a lo normado por el artículo 23 del CST, todo contrato de trabajo resulta de la confluencia de tres elementos esenciales a saber: i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad y calidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual, valga decir, debe mantenerse por todo el tiempo del contrato, y ii) un salario como retribución del servicio.

En los términos del artículo 45 del CST, el contrato de trabajo en lo que atañe a su duración, puede celebrarse bajo distintas modalidades, entre las que se destacan: a término fijo, por tiempo indefinido, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o incluso para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. En lo que respecta a la modalidad de duración de un vínculo laboral a término fijo, a diferencia de aquellos celebrados a término indefinido, el límite temporal de la prestación personal del servicio del trabajador a

favor de su empleador es determinada de manera inicial y previa, conociendo las partes desde la celebración del contrato de trabajo, el momento en el que se finiquitará, o bien se producirá su extinción.

En ese contexto, el ejercicio del principio de la libertad contractual comporta que las partes intervinientes en una relación de trabajo pueden definir espontáneamente la forma en que se desarrollará el vínculo contractual, de acuerdo con las reglamentaciones contenidas en el CST, como lo es por ejemplo la forma y cuantía de la remuneración y la modalidad de duración; aclarando la Sala desde ahora, que el ejercicio de la libertad contractual reviste de validez y es oponible a terceros siempre y cuando su objeto y causa sean lícitos, no atenten contra las buenas costumbres, no se lesionen la CP o la ley, y no se desconozcan derechos mínimos, como lo es por ejemplo, el principio fundamental de la estabilidad en el empleo.

Por ello, es de ahincar, que al momento que se examine la modificación del término de duración de la relación laboral y aun la suscripción de sucesivos contratos de trabajo, precisamente en el ejercicio de la libertad contractual enunciado, se muestra inexcusable verificar a la luz de las medidas o disposiciones tuitivas propias del derecho social, que en efecto estos acuerdos de voluntad respondan de forma cierta a las condiciones materiales de vinculación del trabajador o, si por el contrario, lo que se verifica es la configuración de una unidad contractual o bien el ánimo subrepticio de desconocer las garantías fundamentales irrenunciables y connaturales a la actividad humana subordinada. Desde este prisma, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en decisiones SL806 de 2013, SL15986 de 2014 y SL814 de 2018 ha enseñado que *“es bien conocido que, algunos empleadores han adoptado estas prácticas con el ánimo de restar antigüedad en el servicio del trabajador, bien para favorecerse en la liquidación de la cesantía o bien para beneficiarse al momento de ejercer la potestad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo”*; concluyendo en sentencia SL3759 de 2019 que *“también es una expresión del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades que cualquier mutación en la forma como se presta el servicio en una relación de trabajo se vea automáticamente reflejada en el contrato que la rige, así como es del caso que toda modificación contractual se irradie de forma inmediata en la manera como se ejecuta la actividad personal del trabajador”*.

Decantado lo anterior, en primer término se verifica en el plenario (págs.153, 154, 161, 162, 172, 173, 179 y 180, doc.01, carp.01), que entre el actor y la sociedad Forma Fitness, sustituida en virtud de los artículos 67 y 69 del CST, por BODYTECH S.A., mediaron varias relaciones laborales a término fijo, a saber: **i.** desde el 16 de junio de 2007 al 1° de diciembre de esa anualidad; **ii.** del 20 de febrero de 2008 al 30 de noviembre de ese mismo año; **iii.** del 16 de



diciembre de 2008 al 15 de diciembre de 2009; **iv.** del 18 de diciembre de 2010 al 07 de diciembre de ese mismo año, y; **v.** del 28 de diciembre de 2010 al 27 de marzo de 2011, contrato este último que pasó a término indefinido el 28 de diciembre de 2011, desde la fecha inicial de su celebración inclusive.

En este mismo sendero, cada una de las referidas contrataciones se culminó y aun liquidó ora por voluntad del trabajador ora por vencimiento del plazo fijo pactado, lo que se confirma con la liquidación definitiva de prestaciones sociales, las cartas de preaviso enviadas por el empleador y la presentación las cartas de renuncia remitidas por el trabajador (págs.156, 160, 164, 166, 168 a 171, 176 y 191, doc.1, carp.01).

A su turno, se recibieron las declaraciones de Luis Fernando Velásquez Gallo, Sandra Cristina Rodríguez Montaña, José Fernando Varela Palacio y Martha Lucrecia Peralta Torres junto con los interrogatorios a los extremos en contienda. Es así que la señora Sandra Cristina Rodríguez Montaña afirmó que desempeña el cargo de líder de administración de sueldos en BODYTECH S.A. desde el 18 de mayo de 2008 (minuto 34:30 a 35:50, link audiencia, doc.02, carp.01), agregando que en tal condición le consta que el demandante desde el 28 de diciembre de 2010 se vinculó a la sociedad Forma Fitness S.A., sociedad con la que BODYTECH S.A. se presentó una sustitución patronal en febrero de 2014, asumiendo ésta ultima las obligaciones de la primera (minuto 35:59 a 36:39, link audiencia, doc.02, carp.01). Señala que los entrenadores no tienen permitido la comercialización de suplementos vitamínicos con los afiliados, así como tampoco modificar la rutina de ejercicios sin tener en cuenta el concepto médico emitido por el deportólogo. De igual manera recuerda que la sociedad demandada cuenta con un proceso tendiente a la comprobación de faltas disciplinarias, el cual es adelantado por la empresa Talento Humano y Gestión, luego de lo cual BODYTECH S.A. adopta la decisión del caso, destacando que el demandante no se le adeuda suma alguna por concepto de acreencias laborales (minuto 36:41 a 39:50, link audiencia, doc.02, carp.01).

Luis Fernando Velásquez Gallo afirmó conocer al demandante entre el año 1998 y 1999, pues era su entrenador personal cuando era deportista de alto rendimiento. Así mismo, refiere que inicialmente donde funciona BODYTECH S.A., se encontraba el Gimnasio Monteverde, el que fuera fundado por su amiga Patricia y su esposo (minuto 27:56 a 30:24, link audiencia, doc.02, carp.01). Asevera que el gimnasio ha tenido modificaciones en su razón social, pasando de Monteverde a Formas Fitness SA y posteriormente a BODYTECH S.A. (minuto 30:28 a 31:37, link audiencia, doc.02, carp.01).

Ahora, José Fernando Varela Palacio, relató que prestó sus servicios personales a favor del Gimnasio Monteverde entre los años 1997 y 1998, vinculándose el accionante un año después, habiendo sido compañeros de trabajo (minuto 45:39 a 47:00, link audiencia, doc.02, carp.01). Expuso que fue contratado de manera verbal por parte de los dueños del Gimnasio Monteverde y que, con la compra de Formas Fitness S.A., suscribió un contrato de trabajo escrito sin haber renunciado al vínculo anterior, suponiendo que la situación resultó igual con el demandante, a quien asume no se le adeuda suma alguna por salarios o prestaciones. Por otro lado, señala que prestó sus servicios personales por un lapso de 4 años, constándole el cambio de razón social del gimnasio en los años subsiguientes (minutos 56:19 a 57:10 y 58:37 a 01:04:02, link audiencia, doc.02, carp.01).

La señora Martha Lucrecia Peralta Torres, sostuvo que conoció al demandante desde el año 1997, pues lo veía desempeñando las actividades de profesor o instructor en el gimnasio Monteverde, recalando que, a pesar de los cambios en la razón social, desde la óptica de los usuarios de los servicios del gimnasio, no se presentó cambio alguno (minuto 01:11:56 a 01:14:21, link audiencia, doc.02, carp.01)

A su turno, el representante legal convocado explicó que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa no es una sanción disciplinaria y describió la forma en que fuera citado CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ a diligencia de descargos (minuto 05:49 a 06:32), las faltas imputadas por incumplimiento de las estipulaciones y directrices impartidas para desempeñar las funciones de profesor o instructor de gimnasio y la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de aquel (minuto 17:10 a 20:25 y 20:32 a 22:12); mientras que el promotor del juicio, puso de presente que prestó sus servicios inicialmente como instructor en el Gimnasio Monteverde de propiedad de la señora Marina Sepúlveda con un contrato de trabajo verbal, desde el año 1999 y hasta el 2007 cuando fue adquirido por el señor Martín Benítez en su condición de propietario de Forma Fitness SA, manteniendo la continuidad en la prestación de sus servicios, sin que se le adeudaran prestaciones sociales, pues considera que no tenía derecho a las mismas. Explica que, con Forma Fitness S.A., suscribía diversos contratos de trabajo cada tres, cuatro o cinco meses, conservando siempre la continuidad en el servicio, al punto que las interrupciones bien podían ser anuales y por un lapso de 15 días, el que asimilaba a vacaciones, justificando la suscripción de los sucesivos contratos y la presentación de renunciaciones en el temor de quedarse sin empleo.

Prosigue señalando que, la accionada BODYTECH SA adquirió los gimnasios de Forma Fitness S.A. en el año 2014, debiendo continuar usando, no obstante, el uniforme otorgado por esta última sociedad mientras culminaba el empalme con la aquí demandada, con quien, dicho

sea de paso, siempre mantuvo un contrato a término fijo, negando la suscripción del otro sí o documento modificadorio (minuto 29:07 a 45:34, doc.03, carp.01).

De lo hasta aquí discurrido, se colige que las vinculaciones del promotor con la aquí sociedad accionada presentaron los siguientes extremos y particularidades:

1. Del 16 de junio hasta el 1° de diciembre de 2007, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fuera terminado por renuncia del trabajador y liquidado por la sociedad empleadora.

2. Del 20 de febrero al 30 de noviembre de 2008, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fuera terminado por renuncia del trabajador y liquidado por la sociedad empleadora. **Entre el vínculo anterior y el derivado de este contrato se mostró una interrupción de 2 meses y 19 días.**

3. Del 16 de diciembre de 2008 al 15 de diciembre de 2009, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fuera terminado por expiración del plazo fijo pactado y liquidado por la sociedad empleadora. **Entre el vínculo anterior y el derivado de este contrato se mostró una interrupción de 16 días.**

4. Del 18 de enero al 07 de diciembre de 2010, se ejecutó un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que fuera terminado por renuncia del trabajador y liquidado por la sociedad empleadora. **Entre el vínculo anterior y el derivado de este contrato se mostró una interrupción de 1 mes y 3 días y,**

5. Ulteriormente, del 28 de diciembre de 2010 al 04 de junio de 2015 se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido, que fuera terminado por decisión unilateral del empleador y liquidado. **Entre el vínculo anterior y el derivado de este contrato se mostró una interrupción de 21 días.**

De acuerdo con lo antes explicado, para la Sala, el demandante durante la prestación de sus servicios personales como instructor de gimnasio celebró varios contratos de trabajo; recibiendo con ello la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la finalización de cada uno de ellos. Sin embargo, se observa también que en dos oportunidades la prestación personal del servicio no superó los 30 días, ejecutando el trabajador demandante, en idénticas condiciones, el cargo de instructor de gimnasio, lo que termina por desdibujar el argumento al que acudió el *a quo* en cuanto a que en cada contrato hubo solución de continuidad, por el

hecho puro y simple de mediar una liquidación de prestaciones sociales al finalizar cada vínculo, y si ello es así, a las claras se trasluce que la razón en este puntual aspecto de la controversia está de lado del recurrente.

La anterior conclusión es lo suficientemente consistente, al tras luz de lo adocinado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias como la del 20 de febrero de 2013, rad. 42526, la SL4816 de 2015, la SL981 de 2019, la SL5595 de 2019 y la SL3616 de 2020, en las que se instruye que:

En torno al desarrollo lineal y la unidad del contrato de trabajo, resulta pertinente recordar que cuando entre la celebración de uno y otro contrato median interrupciones breves, como podrían ser aquellas inferiores a un mes, estas deben ser consideradas como aparentes o meramente formales, sobre todo cuando en el expediente se advierte la intención real de las partes de dar continuidad al vínculo laboral, como aquí acontece. Así lo ha sostenido la Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL4816-2015:

(...) esta Sala de la Corte ha expresado que las interrupciones que no sean amplias, relevantes y de gran envergadura, no desvirtúan la unidad contractual, ella ha sido bajo otros supuestos, en los que se ha estimado que las interrupciones por 1, 2 o 3 días, e incluso la mayor de apenas 6 días, no conducen a inferir una solución de continuidad del contrato de trabajo real (...) (CSJ SL. 15 feb, 2011, rad. 40273). Sin embargo, ese análisis no puede hacerse extensivo a este caso en donde lo que está probado es que la relación tuvo rupturas por interregnos superiores a un mes, que, lejos de ser aparentes o formales se aduce, son reales, en tanto que ponen en evidencia que durante esos períodos no hubo una prestación del servicio, sin que, además, exista prueba eficiente de la intención de la demandada desde o con el demandante en esos períodos. –Subrayado intencional de la Sala-

Así las cosas, las interrupciones que se presentaron entre el 30 de noviembre y el 16 de diciembre de 2008, y la del 07 de diciembre de 2010 al 28 de ese mismo mes y año, no obedecieron a la real intención de finiquitar el vínculo contractual sino que por el contrario, constituyeron una simple formalidad que tenía como fin último desconocer el derecho de CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ a la estabilidad en el empleo, ante la irrefutable falta de demostración de causas o motivos razonables y legítimos que justificaran la finalización de la relación de trabajo y la consiguiente suscripción de un nuevo contrato, al punto que el demandante ejecutó de manera continua la labor en las mismas condiciones pactadas inicialmente, esto es, ejecutando el cargo de profesor o instructor de gimnasio y

manteniendo igual remuneración, tal y como da cuenta los dos contratos de trabajo allegados oportunamente a la actuación judicial (págs.161 a 162, 167, 172 a 173 y 179 a 180, doc.01, carp.01).

Seguidamente, la anterior inferencia por razones naturales y por sustracción de materia derruye la tesis de la parte demandante tendiente a demostrar la unidad contractual desde el mes de abril de 1999 y hasta el 04 de junio de 2015, pues no cumplió con la carga probatoria que le incumbía para demostrar no solo la prestación personal del servicio sin solución de continuidad desde esa data, sino también lo concerniente a los supuestos sobre los que funda sus aspiraciones, como lo es la celebración de un contrato de trabajo a término indefinido con la propietaria del Gimnasio Monteverde y su posterior modificación a término fijo por decisión de la sociedad Forma Fitness S.A., falencia probatoria que no se supera con la prueba declarativa a la que se hace referencia en el recurso de alzada, dado que a ninguno de los testigos les consta de manera directa y con la precisión requerida los aspectos relevantes que rodearon la prestación del servicio del accionante; nótese como los señores Luis Fernando Velásquez Gallo y Martha Lucrecia Peralta Torres, no fueron claros al explicar la razón y ciencia de su dicho, pues al ser únicamente clientes o usuarios de los servicios del gimnasio y no especificar la frecuencia en que acudían a sus instalaciones, resulta patente concluir, de acuerdo con las máximas de la experiencia, que asistían a la sede únicamente cuando requerían el servicio y por el tiempo estrictamente necesario para completar su rutina de ejercicios y, siendo ello así, resulta meritorio concluir que no conocen las condiciones de modo, tiempo y lugar en que el actor prestó el servicio y si el mismo lo fue de manera continua e ininterrumpida en el periodo echado de menos.

A igual conclusión se arriba al analizar la declaración rendida por el señor José Fernando Varela Palacio, en la medida en que a pesar de ser compañero de trabajo del demandante, las afirmaciones puestas de presente en diligencia de testimonio frente a la contratación y en general la prestación personal del servicio en discusión, no emanan del conocimiento inmediato de los hechos, sino por el contrario, son conjeturas o suposiciones estrictamente personales, al equiparar y extender la situación particular que caracterizó su contratación al caso del demandante, perdiendo así capacidad demostrativa frente a esos aspectos fundamentales de la controversia; sin que se tenga el pago de aportes al SGSS por si solo prueba suficiente para dar acogida a los pedimentos en la forma en que fueron planteados, como quiera que tal circunstancia constituye apenas un indicio que no puede ser analizado de forma insular o aislada para concluir que en todos los casos donde se muestre el pago de cotizaciones al SGSS por cuenta de un tercero, indefectiblemente se configura una relación de trabajo, como quiera que tal aspecto debe ser analizado en consonancia con los demás

elementos de prueba, a fin de verificar si se acreditaron los elementos propios de los vínculos de esta naturaleza, como lo es la prestación personal del servicio bajo una continuada subordinación jurídica; de ahí que solo las particularidades fácticas propias del litigio es lo que permite acoger o desechar los elementos validantes de una subordinación jurídica, como aquí ocurrió.

En síntesis para la Sala, los elementos probatorios analizados en juicio permiten educir que, efectivamente, entre el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ y la sociedad BODYTECH S.A., se dieron tres relaciones de trabajo entre sí: la primera del 16 de junio de 2007 hasta el 1° de diciembre de esa calenda, regida por un contrato a término fijo; la segunda del 20 de febrero de 2008 al 15 de diciembre de 2009, regida por un contrato a término fijo, y la tercera y última del 18 de enero de 2010 al 04 de junio de 2015, por un contrato a término indefinido; lo que de contera, impone reexaminar la cuantificación de la indemnización por despido sin justa causa que fuera reconocida por el juzgador de primera instancia y no rebatida por la parte accionada, aclarando que se mantendrán, incólumes las determinaciones que se adoptaron, por cuenta de la forma y cuantía de la remuneración, así como el reconocimiento de prestaciones sociales y demás indemnizaciones y acreencias laborales solicitadas, en aplicación al principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS, por cuanto la parte actora no confutó tales decisiones.

Por lo anterior, dados los extremos temporales fijados por la Corporación en la última relación de trabajo acreditada en juicio, es del caso modificar la decisión recurrida en el sentido de indicar que la indemnización por despido sin justa causa que deberá reconocer la sociedad BODYTECH S.A. a favor del demandante CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ, asciende a la suma de \$ 3.603.077,78, que corresponde a 117,56 días de salario; cifra que se obtuvo teniendo en cuenta que se trató de un contrato de trabajo a término indefinido, el cual estuvo vigente por un lapso de 5 años, 4 meses y 16 días, tomando como salario base la suma de \$ 919.500,00, en la forma como fue dispensado en primera instancia, y cuya tabla de liquidación se adosa a la presente sentencia.

Finalmente, la Sala queda relevada de atender y resolver los cuestionamientos y peticiones adicionales a las que se hace mención en los alegatos la parte demandante, como lo son, la nulidad del contrato de trabajo a término fijo celebrados entre los litigantes, toda vez que tales supuestos no se encuentran planteados en el escrito inicial, y ni siquiera en el recurso de alzada interpuesto, de ahí que por expresa prohibición legal, el juez plural no esté llamado a adoptar decisiones *extra y ultra petita*, así como tampoco estudiar hechos nuevos que

desborden la materia del recurso de apelación. (CSJ SL 2266 del 22-06-2022, rad 85265 y SL5207 del 17-11-2021, rad 77421).

Como corolario de lo expuesto y atendiendo a las consideraciones fácticas y jurídicas antes descritas, se dispondrá por la Sala la modificación de la sentencia de primer grado, en cuanto a la determinación de los extremos temporales de las relaciones de trabajo que se presentaron entre el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ y la sociedad BODYTECH S.A., así como lo atinente al monto de la condena por la indemnización por despido sin justa causa fulminada.

### 3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en atención a que el recurso formulado por CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ alcanzó prosperidad, no se impondrán costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN, Sala Quinta de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### 4. RESUELVE

**PRIMERO:** MODIFICAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 22 de junio de 2021, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ, en contra de la sociedad INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A. – BODYTECH S.A., para en su lugar:

*DECLARAR que entre el señor CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ, y la sociedad INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A. – BODYTECH S.A., existieron tres relaciones de trabajo independientes entre sí: la primera del 16 de junio hasta el 1° de diciembre de 2007, a través de un contrato a término fijo; la segunda del 20 de febrero de 2008 al 15 de diciembre de 2009, mediante un contrato a término fijo, y la tercera y última del 18 de enero de 2010 al 04 de junio de 2015, por un contrato a término indefinido, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.*

**SEGUNDO:** MODIFICAR el ordinal primero de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, el 22 de junio de 2021, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por CARLOS ARTURO MONTOYA SÁNCHEZ, en contra de la sociedad INVERSIONES EN RECREACIÓN DEPORTE Y SALUD S.A. – BODYTECH S.A. en el sentido

de indicar que la indemnización por despido sin justa causa asciende a \$ 3.603.077,78; de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

**TERCERO:** CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia objeto de alzada.

**CUARTO:** SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante EDICTO, acogiendo el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2021 del 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

### NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO  
Magistrado Ponente



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES  
Magistrado



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE  
Magistrada

#### CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS  
Secretario





ANEXO - LIQUIDACIÓN

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo: (...) En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (...)

FECHA INICIAL	18/01/2010	FECHA FINAL	04/06/2015	TOTAL DÍAS	1936
TIEMPO DE SERVICIOS	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	DÍAS LABORADOS	DÍAS A RECONOCER	ACUMULADO
1er AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	360	30	\$ 919.500,00
2do AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	360	20	\$ 613.000,00
3er AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	360	20	\$ 613.000,00
4to AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	360	20	\$ 613.000,00
5to AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	360	20	\$ 613.000,00
6to AÑO	\$ 919.500,00	\$ 30.650,00	136	7,56	\$ 231.577,78
TOTAL					\$ 3.603.077,78