

Constancia Secretarial: incluido el presente asunto en la lista de traslados fijada el 9 de diciembre de 2020, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte del demandante corrieron durante los días 10, 11, 14, 15 y 16 de diciembre de 2020; mientras que para la contraparte transcurrieron entre los días 18 de diciembre de 2020, 12, 13, 14 y 15 de enero de 2021.

Como se ve en la constancia de recepción que obra en el expediente digitalizado, el apoderado judicial de la parte actora remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional. Al revisar el canal electrónico, se evidencia que la entidad accionada dejó transcurrir el término otorgado para esos efectos en silencio.

Pereira, 18 de diciembre de 2020.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, TRES DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIUNO

Acta de Sala de Discusión No 12 de 1º de febrero de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la señora **LUZ DEISY TREJOS BECERRA** en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 2 de octubre de 2020, dentro del proceso que le promueve al **CLUB CAMPESTRE INTERNACIONAL DE PEREIRA**, cuya radicación corresponde al N°66001310500520180032201.

ANTECEDENTES

Pretende la señora Luz Deisy Trejos Becerra que la justicia laboral declare que entre ella y el Club Campestre Internacional de Pereira existió un contrato de trabajo entre el 1° de julio de 2013 y el 15 de agosto de 2017 y con base en ello aspira que se condene a la entidad demandada a reconocer y pagar el auxilio de transporte, las primas de servicios, vacaciones, cesantías y sus intereses, las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, la indemnización por despido sin justa causa, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: prestó sus servicios personales como aseo a favor del Club Campestre Internacional de Pereira entre las fechas referidas anteriormente; esa actividad la ejecutó en la cancha de tenis todos los fines de semana, esto es, sábados, domingos y festivos, y cada quince días en la portería del Club; durante toda la relación contractual, la entidad demandada a través de varias personas ejerció una continuada dependencia y subordinación, imponiéndole por ejemplo un horario de trabajo en esos días, que iniciaba a las 8:00 am y finalizaba a las 7:00 pm; entre el 1° de junio de 2013 y el 25 de diciembre de 2016 le cancelaron cada día la suma de \$30.000 y en adelante le continuaron cancelando diariamente la suma de \$40.000; la entidad empleadora no cumplió con el deber de afiliarla al sistema general de pensiones; el 15 de agosto de 2017 fue despedida unilateralmente y sin justa causa.

Al dar respuesta a la demanda -fls.29 a 33- el Club Campestre Internacional de Pereira manifestó que la señora Luz Daisy Trejos Becerra prestó eventualmente sus servicios a favor de esa entidad, esto es, que no lo hizo de manera continua,

explicando que las tareas desempeñadas por ella fueron ejecutadas esporádicamente los domingos cada quince días a partir del año 2014; seguidamente aseguró que en el año 2015 no prestó sus servicios, pero que en el año 2016 y 2017 lo hizo en la misma forma en que lo realizó en el año 2014, concluyendo sus actividades el 13 de agosto de 2017, acotando que la suma que se le cancelaba era la que ella cobraba, sin especificar montos; en suma, negó la totalidad de los hechos de la acción, realizando las aclaraciones descritas anteriormente. Se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló las excepciones de mérito que denominó “*Inexistencia de las obligaciones demandadas*”, “*Prescripción*” y “*No exigibilidad del auxilio de transporte y mala fe del trabajador*”.

En sentencia de 2 de octubre de 2020, la funcionaria de primera instancia determinó que entre la señora Luz Deisy Trejos Becerra y el Club Campestre Internacional de Pereira existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 28 de diciembre de 2014 y el 13 de agosto de 2017, conclusión a la que llegó luego de tener por demostrada la prestación personal del servicio por parte de la actora durante un domingo cada quince días, explicando que los extremos laborales fueron determinados de acuerdo con las confesiones hechas por la parte demandada al contestar la demanda y en el interrogatorio de parte absuelto por su representante legal. Posteriormente sostuvo que a pesar de que en la demanda se aseguró que a la accionante se le cancelaba diariamente la suma de \$30.000 y \$40.000 en dos periodos concretos de la relación laboral, la verdad es que no hubo prueba que diera fe de ello, por lo que tuvo como tal el salario mínimo diario legal vigente.

Con base en esas conclusiones y después de declarar parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada sobre las

obligaciones causadas con antelación al 26 de junio de 2015, con excepción de las cesantías, vacaciones y los aportes en pensiones, condenó al Club Campestre Internacional de Pereira a reconocer y pagar las prestaciones sociales, vacaciones y auxilio de transporte, en las sumas relacionadas en los ordinales tercero y quinto de la sentencia; condenándola también a cancelar los aportes al sistema general de pensiones en la forma detallada en el ordinal cuarto de la providencia.

En cuanto a la indemnización por despido sin justa causa solicitada por la parte actora, determinó que la accionante no probó en el plenario que la entidad accionada haya tomado la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, razón por la que negó esa pretensión.

Respecto a las sanciones moratorias pretendidas por la demandante, sostuvo que en el proceso quedó demostrado que la entidad empleadora no tuvo la firme intención de perjudicar los derechos de la trabajadora, ya que la forma en la que se prestaba el servicio, esto es, un día a la semana, la cancelación inmediata de su remuneración y el hecho de que eventualmente hiciera reemplazos de otros trabajadores, llevaron a pensar al Club Campestre Internacional de Pereira que en este evento no tenía la obligación de pagar prestaciones sociales, ni consignar las cesantías a favor de la demandante, comportamiento que en su sentir se encuentra dentro de la órbita de la buena fe; razones que la llevaron a exonerarla del pago de esas sanciones moratorias.

Finalmente, condenó a la entidad demandada en costas procesales en un 60% a favor de la accionante.

Inconforme con la decisión, la señora Luz Deisy Trejos Becerra interpuso recurso de apelación, en los siguientes términos:

Inicialmente sostiene que el extremo inicial de la relación laboral no puede ubicarse en el último domingo del año 2014, ya que, de acuerdo con la prueba testimonial allegada, quedó demostrado que los servicios prestados por ella a favor del Club Campestre Internacional de Pereira iniciaron en el año 2013, más exactamente, el 1° de julio de esa anualidad.

En cuanto a los días en que prestó el servicio, asegura que de la misma prueba testimonial se puede extraer que ella prestó sus servicios a favor del Club Campestre Internacional de Pereira durante todos sábados y domingos que duró la relación laboral, razón por la que la liquidación de las prestaciones económicas reconocidas por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito no corresponde a la realidad, motivo por el que solicita que se liquiden correctamente los derechos que le fueron reconocidos en primera instancia.

Contrario a lo concluido por el juzgado de conocimiento, considera que en este caso debe accederse a las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, ya que no es cierto que la entidad demandada haya demostrado su buena fe frente a la omisión en el pago de las prestaciones sociales y la falta de consignación de las cesantías, pues lo que realmente se revela en el plenario, es la marcada intención del empleador de menoscabar los derechos de la trabajadora.

Finalmente solicita que se condene a la entidad a pagar la indemnización por despido sin justa causa, ya que en el curso del proceso se probó que fue la

entidad demandada quien de manera injustificada dio por finalizado el vínculo laboral.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, el apoderado judicial de la parte actora hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término, respecto al contenido de los cuales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 279 del CGP que dispone que “No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”, baste decir que los argumentos expuestos en ellos coinciden con los emitidos en la sustentación del recurso de apelación; mientras que la entidad accionada dejó transcurrir el término otorgado para alegar en silencio.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Cuál fue el extremo inicial de la relación laboral que sostuvieron la señora Luz Deisy Trejos Becerra y el Club Campestre Internacional de Pereira?

¿Quedó demostrado en el plenario que la demandante prestó sus servicios a favor de la entidad empleadora todos los sábados y domingos, durante el tiempo que se prolongó la relación contractual con el Club Campestre Internacional de Pereira?

Con base en las respuestas a los interrogantes anteriores ¿Hay lugar a modificar las liquidaciones efectuadas por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito?

¿Tiene derecho la señora Luz Deisy Trejos Becerra a que se le reconozcan las sanciones moratorias previstas en los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del CST?

¿Quedó demostrado en el plenario que la entidad empleadora decidió dar por finalizado el contrato de trabajo que sostuvo con la demandante?

De acuerdo con la respuesta al interrogante anterior ¿Tiene derecho la accionante a que se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa?

Antes de resolver la instancia, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. LOS EXTREMOS DE LA RELACIÓN LABORAL.

Para efectos de poder determinar los derechos que le asisten al trabajador que asegura haber tenido una relación laboral, es indispensable contar con los extremos en que se llevó a cabo la prestación de los servicios subordinados, porque sin ellos resulta imposible proferir las condenas solicitadas, en la medida en que no le es dable a los jueces laborales hacer liquidaciones de prestaciones sociales partiendo de simples supuestos, carentes de respaldo probatorio.

No obstante lo expuesto, desde sentencia de 22 de marzo de 2006 Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009 Rad. 33849, 6 de marzo de 2012 Rad. 42167 y SL-905-2013 Rad. 37865, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, enseñó:

“(...) Aunque no se encuentra precisada con exactitud la vigencia del contrato de trabajo, esta podría ser establecida en forma aproximada acudiendo a reiterada jurisprudencia sentada desde los tiempos del extinto

Tribunal Supremo del Trabajo, según la cual cuando no se puedan dar por probadas las fechas precisas de inicio y terminación de la relación laboral, pero se tenga seguridad de acuerdo con los medios probatorios allegados sobre la prestación del servicio en un periodo de tiempo que a pesar de no concordar exactamente con la realidad da certeza de que en ese lapso ella se dio, habrá de tomarse como referente para el cálculo de los derechos laborales del trabajador.

En sentencia de 27 de enero de 1954, precisó el Tribunal Supremo:

<Si bien es cierto que la jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante en el sentido de que cuando quien debe demostrar el tiempo de servicio, y el salario devengado, no lo hace, no hay posibilidad legal para condenar al pago de prestaciones, salarios o indemnizaciones, es también evidente que cuando de las pruebas traídas a juicio se puede establecer sin lugar a dudas un término racionalmente aproximado durante el cual el trabajador haya servido, y existan por otra parte datos que permitan establecer la cuantía del salario devengado, es deber del juzgador desentrañar de esos elementos los hechos que permitan dar al trabajador la protección que las leyes sociales le garantizan>.

*En el sub examine se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; **de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000**, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000” (resalta la Sala).”.*

2. DE LAS SANCIONES MORATORIAS

Ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que las sanciones moratorias que se generan por la falta de pago de los salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por la falta de consignación de las cesantías, no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para

verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y SL 6119 de 26 de abril de 2017 radicación N°50514 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.”

EL CASO CONCRETO

No es materia de discusión en esta sede, al no haber sido objeto de controversia, que entre la señora Luz Deisy Trejos Becerra y el Club Campestre Internacional de Pereira existió un contrato de trabajo a término indefinido que finalizó el 13 de agosto de 2017, por lo que, en aplicación del principio de consonancia establecido en el artículo 66A del CPT y de la SS, esa decisión con sus componentes no serán objeto de análisis por parte de la Corporación.

Aclarado lo anterior, procede la Sala a dar respuesta a cada uno de los problemas jurídicos planteados en esta instancia, de la siguiente manera:

Extremo inicial de la relación laboral.

Al iniciar la presente acción, la señora Luz Deisy Trejos Becerra afirmó que empezó a prestar sus servicios a favor del Club Campestre Internacional de Pereira desde el 1° de julio de 2013, mientras que la parte demandada, al dar respuesta al libelo introductorio -fls.29 a 33- sostuvo que esos servicios fueron prestados por la actora a partir del año 2014, sin determinar una fecha en concreto, postura que mantuvo el representante legal de esa entidad al absolver el interrogatorio de parte.

Con ese y otros fines, fueron escuchados los testimonios de Yudy Vargas Cañas, Blanca Ruth Otálvaro Carmona, Sergio Esteban Alzate Bedoya y Javier Gonzaga Ladino Durán.

Respecto al hito inicial de la relación laboral, la señora Yudy Vargas Cañas sostuvo que ella conoció a la demandante en el año 2016 aproximadamente, porque recuerda que fue en esa anualidad cuando la señora Trejos Becerra la llamó para que fuera a reemplazarla en varias oportunidades en la ejecución de las tareas de aseo en el Club Campestre Internacional de Pereira, reemplazos que se prolongaron hasta abril o mayo del año 2017, razón por la que no sabe en concreto a partir de cuándo fue que la actora empezó a prestar sus servicios a favor de la entidad demandada.

Tanto el señor Javier Gonzaga Ladino Durán y la señora Blanca Ruth Otálvaro Carmona, quienes llevan más de diez años prestando sus servicios en el Club Campestre Internacional de Pereira, la primera como aseadora y el segundo en oficios varios, sostuvieron que la señora Luz Daisy Trejos Becerra empezó a

prestar sus servicios en el año 2014, sin embargo, no supieron ubicar el inicio de la relación contractual en un periodo en concreto de esa anualidad.

Por su parte, el señor Sergio Esteban Alzate Bedoya, quien ejerció actividades en el Club Campestre Internacional de Pereira como profesor de tenis desde aproximadamente el año 2010 hasta el año 2017, afirmó que empezó a ver a la señora Luz Deisy Trejos Becerra en las instalaciones de la entidad accionada, aproximadamente en los años 2013 o 2014, cuando ella empezó a ejecutar varias tareas al interior del Club, en el momento en el que se le preguntó si recordaba exactamente el día o el mes en el que ella inició esas tareas en el año 2013, el testigo dijo no recordar con exactitud en qué fecha de esa anualidad fue que ella empezó a trabajar, pero en todo caso aseguró que si fue en ese año, ya que recuerda que en el 2013 fue cuando él empezó a llevar a algunos socios a competir en varios torneos de tenis, señalando que cuando esa situación se empezó a dar, Luz Daisy ya estaba a cargo de algunas actividades que ejecutaba precisamente en las canchas de tenis.

Al analizar lo dicho por cada uno de los testigos frente al extremo inicial de la relación laboral entre las partes, si bien no existe mucha claridad frente al punto de partida del contrato de trabajo entre las partes, la verdad es que lo expuesto por el señor Sergio Esteban Alzate Bedoya respecto a ese aspecto genera la credibilidad suficiente para concluir que la demandante empezó a prestar sus servicios a favor del Club Campestre Internacional de Pereira en el año 2013, ya que el referido testigo recordó que fue en ese año cuando empezó a ver a la demandante a cargo del tablero de las canchas de tenis, ya que fue precisamente en esa anualidad en la que él empezó a llevar a varios socios a algunas competencias de tenis; por lo que dando aplicación a la jurisprudencia emitida por la Sala de Casación Laboral

frente al tema, al no haber quedado demostrado el día, ni el mes en el que ella empezó a trabajar en el Club demandado, se tendrá como hito inicial de la relación laboral, el 29 de diciembre de 2013, esto es, el último domingo de esa anualidad, y no el último domingo del año 2014 como lo determinó la *a quo*, razón por la que se modificará la decisión adoptada por ella en ese aspecto.

Frecuencia de la prestación personal del servicio.

En lo que concierne a este punto, afirma la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, que la señora Luz Deisy Trejos Becerra durante toda la relación contractual que sostuvo con el Club Campestre Internacional de Pereira, trabajó durante todos los sábados y domingos sin excepción; no obstante, frente a este tema la entidad demandada al dar respuesta a la acción -fls.29 a 33-, manifestó que la accionante prestaba sus servicios de manera eventual, esto es, de manera esporádica, ya que no era cierto que ella ejecutara tareas al interior del Club todos los sábados y domingos de cada mes.

Frente a este ítem, es preciso manifestar que la totalidad de los testigos fueron coincidentes en expresar que la demandante ejecutaba varias tareas a favor del Club Campestre Internacional de Pereira, explicando que ella en algunos momentos estaba encargada del tablero de las canchas de tenis, en donde tenía la tarea de organizar los turnos y recibir el dinero de su alquiler; en otras oportunidades debía reemplazar a la señora Blanca Ruth Otálvaro Carmona, quien particularmente explicó que ella, la testigo, era la encargada de ejecutar las tareas de aseo y limpieza en el Club, señalando que en efecto la demandante la reemplazaba en esas tareas, pero especificando que lo hacía los domingos cada quince días, ya que ese era su día de descanso; y adicionalmente refirieron los

testigos que la señora Trejos Becerra eventualmente ejecutaba también tareas en la portería del Club, en donde debía recibir el pago de las personas que eran invitadas por los socios.

Al ser preguntados cada uno de ellos sobre la frecuencia con la que prestaba sus servicios la señora Luz Deisy Trejos Becerra, ejecutando las tareas descritas anteriormente, refirieron que realmente ellos no pueden dar fe que la trabajadora ejecutara esas tareas todos los fines de semanas, ya que había fines de semanas en que por ejemplo no se podían prestar las canchas de tenis, debido a la temporada invernal por ejemplo, ya que las canchas se mojaban y no podían ser usadas, lo que implicaba que ella no fuera en esos días a prestar el servicio; de la misma manera expresaron que, así como había fines de semana en los que podía prestar el servicios sábados, domingos y festivos, había otros en los que iba un día y otros en los que no prestaba el servicio en ninguno de ellos.

Conforme con lo expuesto, no es cierto como lo aseguró en su intervención procesal la parte actora, que en el plenario hubiese quedado demostrado que la señora Luz Deisy Trejos Becerra haya prestado sus servicios todos los sábados y domingos durante el tiempo que duró la relación laboral, pues por el contrario, lo que quedó demostrado es que ella, por lo menos, prestó sus servicios todos los domingos, cada quince días, cuando reemplazaba a la señora Blanca Ruth Otálvaro Carmona en las tareas de aseo y limpieza, como acertadamente lo concluyó la falladora de primera instancia.

Así las cosas, como el hito inicial de la relación laboral se modificó en esta sede, se procederá a realizar las liquidaciones de las prestaciones económicas reconocidas en primera instancia, teniendo en cuenta para ello que la accionante

prestó sus servicios un (1) domingo en el año 2013, veintiséis (26) domingos en los años 2014, 2015 y 2016, y diecisiete (17) domingos en el año 2017, siendo del caso precisar que la sentenciadora de primer grado declaró parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada, sobre las obligaciones causadas con antelación al 26 de junio de 2013, con excepción de las cesantías, vacaciones y aportes a la seguridad social, que no se han visto cobijados por ese fenómeno jurídico en este evento; decisión que no fue objeto de apelación y por tanto, en aplicación del principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPT y de la SS, permanecerá incólume.

Como en primera instancia se fijó como salario devengado por la accionante el mínimo legal diario vigente, sin que tampoco se hubiere controvertido esa decisión por la parte interesada, tiene derecho entonces la señora Luz Deisy Trejos Becerra a que se le reconozca y pague a por concepto de cesantías la suma de \$181.528; por concepto de prima de servicios la suma de \$134.815; por concepto de intereses a las cesantías la suma de \$16.178; por concepto de compensación de vacaciones la suma de \$81.451.

Teniendo en cuenta que los montos reconocidos en esta sede resultan superiores a los fijados por el juzgado de conocimiento, se modificará el ordinal tercero de la sentencia recurrida.

Como la liquidación del auxilio de transporte efectuado por la falladora de primera instancia entre el 26 de junio de 2015 y el 13 de agosto de 2017 no se altera con la modificación del hito inicial de la relación contractual, se conservará el valor fijado en primera instancia, que lo fue del orden de \$148.986.

En lo que si tiene incidencia la modificación del extremo inicial del contrato de trabajo, es en lo concerniente a los aportes al sistema general de pensiones, razón por la que se modificará el ordinal cuarto de la providencia de primera instancia, con el fin de ordenar el pago de los aportes, pero durante el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 y el 13 de agosto de 2017.

Sanciones moratorias.

Considera la parte actora que en este evento se dan los presupuestos para fulminar condena en contra del Club Campestre Internacional de Pereira por las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, sin embargo, no debe perderse de vista lo dicho por el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, consistente en que este tipo de sanciones no opera de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe analizar si la omisión del empleador estuvo justificada en razones que puedan ubicarse en el plano de la buena fe, pues de acreditarse así en el proceso, aquel se exonerará de su imposición.

Siguiendo entonces ese derrotero y al analizar lo sucedido en el caso de la señora Luz Deisy Trejos Becerra y el Club Campestre Internacional de Pereira, se evidencia que la falta de pago de las prestaciones sociales y la ausencia de consignación de las cesantías, no obedecieron a la firme intención de la entidad empleadora en vulnerar los derechos mínimos de la trabajadora, pues conforme con los testimonios recaudados en el proceso, quedó demostrado que el servicio prestado por ella no era continuó, lo que llevaba a la entidad empleadora a remunerar inmediatamente las tareas ejecutadas por la actora, pensando precisamente que esa falta de continuidad no configuraba una relación de índole

laboral, siendo del caso manifestar que la señora Yudy Vargas Cañas, testigo escuchada por petición de la demandante, sostuvo en su relato que había conocido a la señora Trejos Becerra porque había sido ella quien la había contactado para que le hiciera reemplazos en el Club Campestre Internacional de Pereira durante el año 2016 y una fracción del año 2017, explicando que cuando ella la reemplazaba en las tareas de aseo y limpieza, la demandante se dedicaba a otras tareas en las canchas de tenis del club, indicando a renglón seguido que la persona que retribuía directamente esa labor era la propia Luz Daisy.

Nótese pues que esas situaciones, sobre todo el hecho de que la demandante fuera quien determinara quien la reemplazaba en sus funciones de aseo y limpieza al interior del Club, retribuyéndole ella misma esas tareas a la señora Yudy Vargas Cañas, y que no encontraban ninguna negativa por parte de la entidad empleadora, llevaron a pensar a la entidad demandada que no tenía obligaciones de índole laboral respecto de la señora Trejos Becerra.

Bajo esos parámetros, al quedar demostrado en el plenario que la ausencia de reconocimiento y pago de prestaciones sociales y consignación de cesantías obedecieron a razones que pueden ubicarse en la órbita de la buena fe, correspondía exonerar a la entidad empleadora de las sanciones moratorias solicitadas por la parte actora, como correctamente lo determinó el Juzgado Quinto Laboral del Circuito.

Terminación del contrato de trabajo.

Asegura la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, que el contrato de trabajo que sostuvo con el Club Campestre Internacional de Pereira

fue terminado unilateralmente y sin justa causa por parte de la entidad empleadora.

En este punto es del caso recordar que no existe discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que al trabajador le corresponde probar en el trámite procesal, que fue decisión del empleador romper unilateralmente el contrato de trabajo, para que una vez demostrada tal situación, se invierta la carga probatoria, quedando en cabeza de aquel (empleador) acreditar la existencia de la justa causa para haber procedido en ese sentido, so pena de que si no lo hace, le corresponde asumir las consecuencias derivadas de esa actuación.

Sin embargo, al auscultar las pruebas allegadas al plenario (documentales y testimoniales), no existe una sola que demuestre que fue decisión del Club Campestre Internacional de Pereira romper de manera unilateral el contrato de trabajo que lo unía con la señora Luz Deisy Trejos Becerra, siendo pertinente decir frente al punto, que ninguno de los testigos escuchados en el proceso sabe a ciencia cierta cuáles fueron las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se presentó el finiquito contractual, pues por ejemplo dos de los testigos, esto es, Yudy Vargas Cañas y Sergio Esteban Alzate Bedoya, sostuvieron que cuando esa situación se dio, ellos ya habían dejado de prestar sus servicios al interior del Club, mientras que los otros dos testigos, Javier Gonzaga Ladino Durán y Blanca Ruth Otálvaro Carmona, a pesar de continuar vinculados al Club Campestre Internacional de Pereira en ese momento, dijeron desconocer cuales fueron los motivos que llevaron a la ruptura contractual y cuál fue la parte que tomó esa determinación.

Así las cosas, al no haber cumplido la señora Luz Deisy Trejos Becerra con la carga probatoria que le correspondía, no es posible reconocer a su favor la indemnización por despido sin justa causa que solicita en las pretensiones de la acción, como atinadamente lo concluyó la sentenciadora de primera instancia.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por la parte actora,

Sin costas en esta sede.

En mérito de lo expuesto, la **Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. MODIFICAR los ordinales PRIMERO, TERCERO y CUARTO de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, los cuales quedarán así:

***“PRIMERO. DECLARAR** que entre la señora LUZ DEISY TREJOS BECERRA y el CLUB CAMPESTRE INTERNACIONAL DE PEREIRA existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 29 de diciembre de 2013 y el 13 de agosto de 2017.*

***TERCERO. CONDENAR** al CLUB CAMPESTRE INTERNACIONAL DE PEREIRA a reconocer y pagar a favor de la señora LUZ DEISY TREJOS BECERRA las siguientes sumas de dinero: i) \$181.528 por concepto de cesantías; ii) \$134.815 por concepto de primas de servicios; iii) \$16.178 por concepto de intereses a las cesantías, y, iv) \$81.451 por concepto de compensación por vacaciones.*

CUARTO. CONDENAR al CLUB CAMPESTRE INTERNACIONAL DE PEREIRA a reconocer y pagar a favor de la señora LUZ DEISY TREJOS BECERRA y con destino a la AFP PORVENIR S.A. al que ella se encuentra afiliada, los aportes al sistema general de pensiones correspondiente al periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 y el 13 de agosto de 2017; para lo cual el fondo privado de pensiones deberá realizar la liquidación correspondiente teniendo en cuenta que la accionante devengaba el salario mínimo legal diario vigente en cada anualidad y que prestó sus servicios durante un (1) domingo en el año 2013, veintiséis (26) domingos en los años 2014, 2015 y 2016, y diecisiete (17) domingos en el año 2017.”.

SEGUNDO. CONFIRMAR la sentencia recurrida en todo lo demás.

Sin costas en esta sede.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado Ponente



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con salvamento parcial de voto



GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

b92f95cc456f976dc47880ff9e318bafb9cfcb071d6c620c49a23b58cf5f4ba1

Documento generado en 03/02/2021 07:29:26 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**