

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

8 de noviembre de 2021

Aprobado mediante acta N° 17 del 8 de noviembre de 2021

RAD: 20-001-31-05-003-2014-00656-01 proceso ordinario laboral promovido por OLAYNE ESTHER ROMERO BERMUDEZ contra IGLESIA COMUNIDAD EVANGELICA EBENEZER

1. OBJETO DE LA SALA

En aplicación del decreto 806 del 4 de junio de 2020, en su artículo 15, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta, en contra de la sentencia proferida el 22 de octubre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN

2.1.1 HECHOS

2.1.1.1 Entre **IGLESIA COMUNIDAD EVANGELICA EBENEZER** en su condición de empleadora y la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ**, en su condición de empleada se celebró contrato de trabajo como docente (Art. 101 C.S.T) durante los años lectivos 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013.

2.1.1.2 La relación laboral culminó el 11 de marzo de 2013 por decisión unilateral del empleador y en un flagrante acto de mala fe, como reacción a las reclamaciones directas y citaciones ante el ministerio de la protección social, con la finalidad de que le cancelaran las liquidaciones de cada uno de los contratos ejecutados como docente en el COLEGIO EVANGELICO EBENEZER, establecimiento educativo de propiedad de la **IGLESIA COMUNIDAD EVANGELICA EBENEZER**.

2.1.1.3 El salario de la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMUDEZ**, durante los años lectivos 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 2008, 2009, 2010, y 2011 fue el salario mínimo y a partir del 2012, fue de un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000).

2.1.1.4 El demandante gozó de incapacidad por licencia de maternidad entre el 15 de noviembre de 2012 al 20 de febrero de 2013.

2.1.1.5 A la demandante no le pagaron sus prestaciones sociales al terminar cada año lectivo. Nunca le liquidaron los contratos, tal como lo establece la ley Laboral Colombiana, evidenciándose en este hecho reiterativo, la mala fe del patrono.

2.1.1.6 A la fecha de la terminación del contrato, a la demandante no le habían pagado el auxilio de cesantías, ni los intereses de las cesantías correspondientes a todo el periodo laborado, la prima de servicios correspondientes a todo el período laborado y las vacaciones correspondientes a todo el período laborado.

2.1.1.7 A la fecha de la terminación del contrato, a la demandante no lo habían pagado directamente sus cesantías y en ese momento se enteró que tampoco se las habían consignado en ningún fondo de cesantías ni a ningún fondo de pensiones ni al sistema de riesgos laborales ARL.

2.1.1.8 A la fecha de la terminación del contrato, a la demandante no le habían pagado la licencia de maternidad, con el salario que devengaba, es decir, con un millón doscientos mil pesos (\$1.200.000)

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1 Que se declare que entre la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ** y la **IGLESIA COMUNIDAD EVANGÉLICA EBENEZER**, existieron sucesivos contratos de trabajo según lo preceptuado por el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo, La relación laboral en referencia tuvo vigencia durante los años lectivos 2001 - 2002 - 2003 - 2004 - 2005 - 2007 - 2008 - 2009 -2010 - 2011 - 2012 y 2013, es decir del 01 de febrero al 30 de Noviembre de 2001; del 01 de febrero al 30 de Noviembre de 2002; del 01 de febrero al 30 de Noviembre de 2003; del 01 de febrero al 30 de Noviembre de 2004; del 01 de febrero al 30 de Noviembre de 2005; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2007; del 01 de febrero al 30 de

noviembre de 2008; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2009; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2010; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2011; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2012; del 01 de febrero al 30 de noviembre de 2013.

2.2.2 Que se declare que el empleador incumplió con el pago de los aportes a la seguridad social y parafiscalidad, como consecuencia de lo anterior se declare la ineficacia del despido, en virtud de lo previsto por el parágrafo 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.2.3 Que se declare que salario de la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ**, durante los años lectivos 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2007, 2008, 2009, 2010, y 2011 fue el salario mínimo y a partir del 2012, fue de Un Millón Doscientos mil pesos (\$1.200.000)

2.2.4 Que se declare, que la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMUDEZ**, fue despedida encontrándose en periodo de lactancia, sin haber obtenido permiso del Ministerio de la Protección Social.

2.2.5 Condénese a la empleadora demandada la **IGLESIA COMUNIDAD EVANGÉLICA EBENEZER** en su condición de propietaria del Colegio Evangélico Ebenezer a pagar a la demandante, la suma dineraria que resulte demostrada durante el debate probatorio de este proceso, por concepto de faltantes de cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones remuneradas, causadas durante todo el tiempo de servicio y también la licencia de maternidad comprendida entre el 15 de noviembre de 2012 al 20 de febrero de 2013.

2.2.6 Condenar al demandado al pago de la indemnización en virtud de la ineficacia de su despido, correspondiente a los salarios dejados de pagar a partir del día siguiente a la terminación de la licencia de maternidad y hasta la culminación del año lectivo 2013, es decir, desde el 21 de Febrero de 2013 hasta el 30 de Noviembre de 2013, tomado como base el último salario devengado, es decir, la suma de \$1.200.000, lo cual daría una indemnización de Once Millones Ochenta Mil (\$11.080.000) Pesos Mcte.

2.2.7 Condenar al demandado al pago de la indemnización de 60 días de salario, consagrada en el Artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber sido despedida sin autorización del Ministerio de la Protección Social, a la demandante **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ**.

2.2.8 Condenar al demandado al pago de las cotizaciones en seguridad social integral en pensión, correspondientes al periodo laborado durante los años lectivos 2001,2002,2003,2004,2005,2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013.

2.2.9 Condenar al demandado al pago de la sanción moratoria por no consignar oportunamente el monto de las cesantías tal como lo consagra el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y consistente en un día de salario, por cada día de retardo.

2.2.10 Condenar al demandado a pagar a la demandante la suma de veintiocho Millones Ochocientos Mil (\$28.800.000) Pesos de la sanción moratoria por no pago de salarios y prestaciones debidos, consagrado en el artículo 65 del C.S del T. Modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 y consistente en un día de salario, por cada día de retardo, a partir del día siguiente de la fecha del despido, es decir, desde el 12 de marzo de 2013 y hasta el 12 marzo de 2015.

2.2.11 Condenar al demandado a pagar al demandante los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación, certificados por la Superintendencia Bancaria y/o Financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) es decir, del día 13 de marzo de 2015. Hasta que se verifique el pago total de las obligaciones laborales. Dichos intereses los pagara la entidad demandada, sobre las sumas a la trabajadora por concepto de salarios y prestaciones dinero.

2.2.12 Como petición subsidiaria, al pago de la indexación o corrección monetaria de las sumas adeudadas.

2.2.13 Condenar al demandado en ultra y extra petita.

2.2.14 Condenar al demandado en costas y agencias en Derecho.

2.3. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.

La señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ** a través de apoderado judicial contestó la demanda oponiéndose a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones de la demanda, ya que ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones; pero en tratándose de aquellos que han de prosperar, se encuentran bajo la figura de la prescripción.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que, con base a las causas que dieron origen a la terminación, se inició denuncia penal, lo que, a la luz del derecho laboral, en el eventual caso en que se determine por parte de la fiscalía responsabilidad por parte de la demandante, esta perdería el derecho al auxilio de cesantía y sus intereses.

Dejando claro que no estamos confesando, es oportuno precisar que la institución de la prescripción prevé el castigo para quien no ejercite sus derechos dentro del término que la ley otorga, y como quiera que el demandante esté reclamado derechos laborales, ellos prescriben por regla general de acuerdo con los Arts. 488 del CST y el 151 del CPL, en tres (3) años, por lo que deberá darse aplicación a la

institución aquí citada, en la medida en que aparezca, solicitando que se declaren prescritas las obligaciones relacionadas que no hayan sido reclamadas, en el hipotético caso, que su despacho las considere procedente, y que no se hubieren demandado en los términos de los artículos ya citados. Para el caso en concreto, vemos que los derechos que se derivan de los contratos determinados entre el año 2001 a 2009, se encuentran afectados por la prescripción, por lo que no hay lugar a ello.

Por lo anterior las pretensiones incoadas no deben prosperar.

A la luz de las normatividades que regula el sistema de seguridad social integral, manifiesta que la demandante se encuentra afiliada al sistema de seguridad social, y por tanto no puede generarse la ineficacia del despido, y para corroborar lo dicho se anexan las planillas de aportes donde se relacionan los pagos de la seguridad social.

La Ley 100 de 1993 que regula lo concerniente al Sistema de Seguridad Social Integral en razón a la obligatoriedad de las afiliaciones y cotizaciones por parte del patrono. Se debe observar que la parte demandada realizó los aportes al sistema de seguridad social, especialmente durante los tres (3) últimos meses de cada contrato de trabajo, lo que NO trae como consecuencia la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Respecto a este tema, si bien la sanción no opera de manera automática, no es menos cierto que NO se ha faltado al deber del pago de la seguridad social integral.

Proponen excepciones previas para que con ellas se desestimen las pretensiones de la demanda y estas son: *“prescripción, indebida acumulación de pretensiones, inepta demanda”*.

Proponen la excepción de fondo para que con ella se desestiman las pretensiones de la demanda y esta es: *“inexistencia de la obligación”*.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

2.4.1 Se DECLARÓ que entre la demandante señora OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ, y la demandada IGLESIA COMUNIDAD EVANGÉLICA EBENEZER, existieron los contratos de trabajo indicados en la parte considerativa de esta providencia.

2.4.2 Se ABSOLVIÓ a la demandada IGLESIA COMUNIDAD EVANGELICA EBENEZER de las pretensiones de la demanda que en su contra formuló OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ.

2.4.3 Se CONDENÓ a la demandante a pagar las costas del proceso. Se fijan agencias en derecho a favor de la demandada y contra la demandante la suma de \$ 100.000.

2.5. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO POR EL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA.

“Determinar si entre la demandante y la demandada existieron contratos de trabajo del 1 de febrero al 30 de noviembre durante los años lectivos 2001 a 2005 y 2007 a 2013”

“Decidir si debe declararse la ineficacia del despido por haberse incumplido la demandada con los pagos de los aportes a seguridad social y parafiscalidad”

“Se debe declarar que la demandante fue despedida sin permiso para despedir encontrándose en el periodo de lactancia”

“Se debe condenar a la demandada a pagar a la demandante la suma de dineraria que resulte demostrada por concepto de faltantes por auxilio de cesantías y intereses sobre el mismo, prima de servicio y vacaciones”

“Debe determinar el despacho si la demandada debe ser condenada al pago del salario, cesantías y las primas de servicio”

Sobre la existencia del contrato de trabajo el despacho advierte que el artículo 22 del CST define el contrato de trabajo y el artículo 23 del mismo código consagra los elementos necesarios para que entre los particulares se configure un contrato de trabajo. Entonces el despacho precisa que la parte demandada admite que para ella la demandante laboró en el establecimiento educativo de su propiedad denominado colegio evangélico Ebenezer como docente entre los años 2001 a 2005 y 2007 al 2013, su vinculación esta regulada por el artículo 101 del CST y el despacho entiende que las partes se guiaron para realización de los contratos por el artículo antes citado.

En cuanto al salario devengado en el hecho segundo la demandante afirma que fue el salario mínimo legal durante el año 2001 a 2011 y a partir del año 2012 el salario fue de un millón doscientos mil pesos (\$1'200.000), sobre ellos el testigo Tony Maestre aseguro que el ultimo salario de la demandante era el mínimo legal más una bonificación como coordinadora académica del colegio Ebenezer para un total de un millón de pesos (\$1'000.000) sin precisar desde que fecha devengo ese salario y así las cosas para el despacho se tomara como el mínimo legal vigente durante toda la relación laboral por ser el admitido por la demandada al contestar la demanda.

Sobre la terminación del contrato de trabajo la demandante pide que se declare que la terminación de su contrato de trabajo se produjo estando en periodo de lactancia sin permiso para despedir y consecuentemente se condene a la demandada a

pagarle la indemnización por despido injusto y la indemnización del artículo 139 CST.

Esa pretensión a de ser negada por el despacho en atención a que en reiterada y pacífica jurisprudencia la sala de casación laboral de la corte suprema de justicia tiene decantado que para el despido de una trabajadora estando en periodo de lactancia después del tercer mes del parto no se requiere permiso del ministerio del trabajo tal como acontece en el trabajo en examen donde la demandante demostró que su licencia de maternidad se produjo del 15 de noviembre de 2012 al 20 de febrero de 2013 sin demostrar cuando se produjo el parto, admitiendo en el segundo hecho que su despido se produjo el día 11 de marzo del 2013 es decir con mas de tres meses contados desde el 15 de noviembre del 2012.

Consúltese la tesis del despacho con las sentencias de la corte suprema de justicia entre ellas la del 17 de mayo del 2011 rad: 38182 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

En cuanto a la ineficacia del despido en su segunda pretensión la demandante suplica que se declare la ineficacia del despido por haber incumplido la demandada con los pagos y aportes a seguridad social y para fiscales, esta suplica de la demanda será negada a la actora toda vez que a una de las preguntas formulada por la apoderada de la parte demandada respondió que si le fueron pagadas todas las prestaciones de los últimos tres meses y de los últimos tres contratos con lo cual se entiende que admitió los pagos de las cotizaciones al sistema de seguridad social y para fiscales.

Respecto a la pretensión de faltantes de cesantías, intereses, prima de servicio y vacaciones se negaron a la demandante en atención a que no indico de manera precisa cuales sumas de dinero le fueron pagadas por esos conceptos y en que periodos considera existe un faltante por esas consideraciones.

Lo que tiene que ver con la licencia de maternidad se le negó a la actora por cuanto esta admitió en su interrogatorio que le fue pagada la licencia pretendida.

Las cotizaciones a la seguridad social en pensión también se le negó porque la demandante admitió en su interrogatorio que fue afiliada y le fueron pagadas las pretensiones pretendidas y de toda manera no obra en el expediente los valores cotizados para entrar en el examen de si dichas cotizaciones estuvieron ajustadas a derecho.

La indemnización moratoria por la no consignación de las cesantías en un fondo privado el despacho observo que no surgió a la vida jurídica a cargo de la demandada la obligación de consignar en un fondo privado el auxilio de cesantías toda vez que los contratos y la misma demandante admite se terminaban el 30 de

noviembre de cada año lectivo es decir sin llegar al 30 de diciembre de cada anualidad y menos al 14 de febrero del año siguiente del cual celebraron y ejecutaron los contratos tal como lo exige el artículo 99 de la ley 50 de 1990, y la indemnización moratoria el artículo 65 del CST.

Al no demostrarse que la demandada adeuda alguna suma de dinero a la demandante por salarios o prestaciones sociales se absolvió a la accionada de todas prestaciones.

2.6. CONSULTA.

Se avizora que el proceso en cuestión llegó a esta colegiatura en el grado jurisdiccional de consulta para la respectiva revisión.

2.7. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Se corrió traslado común a las partes para presentar alegatos de conclusión en esta instancia a través de auto de fecha del 1° de septiembre de 2021, sin embargo, ninguna de las partes del proceso hizo uso de este derecho.

3. CONSIDERACIONES

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 3 del CPTSS.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO

Considera la Sala que consiste en determinar: “¿Se dieron los presupuestos para determinar la existencia de los contratos de trabajo entre la demandante y la demandada?” En caso afirmativo

¿Debe declararse la ineficacia del despido por haber incumplido la demandada con los pagos de los aportes a seguridad social y parafiscalidad?

¿Fue despedida la demandante sin permiso encontrándose en el periodo de lactancia?

¿Hay lugar al pago de salarios de auxilio de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicio y vacaciones”

Así los insumos que se tendrán para evaluar de forma crítica el problema sumido serán los siguientes:

3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO

ARTÍCULO 22. DEFINICIÓN.

1. *Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.*

2. *Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.*

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. *<Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>*

1. *Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:*

a. *La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

b. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y*

c. *Un salario como retribución del servicio.*

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

ARTÍCULO 167 DEL CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO, Carga de la prueba.

“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por

circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL

3.4.1 JURISPRUDENCIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA CASACIÓN LABORAL.

Elementos del contrato de trabajo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL13020-2017 radicación N.º 48531 MP. Dr. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO)

“...el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación jurídica del trabajador respecto del empleador ... que se constituye en su elemento esencial y objetivo conforme lo concibió el legislador colombiano en el artículo 1 de la Ley 6 de 1945 al consagrar, que «hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio», y tal como lo repitiera en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo al señalar que en el contrato de trabajo concurren la actividad personal de trabajador, el salario como retribución del servicio prestado y la continuada subordinación que faculta al empleador para «exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato”.

Carga de la prueba (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sentencia SL3036-2018 MP GERARDO BOTERO ZULUAGA)

“En todas las actuaciones administrativas o judiciales debe respetarse el debido proceso, pero especialmente en la obtención de la prueba que ha de acreditar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, tal y como lo consagraba el artículo 177 del CPC hoy 167 del CGP, es decir, la actividad probatoria dentro (sic) proceso laboral también debe cumplir unas condiciones esenciales para garantizar no solamente su validez, sino para que pueda producir sus efectos jurídicos, so pena de configuración de prueba ilegal, entendida por la jurisprudencia constitucional, como aquella obtenida sin la observancia de las formalidades legales esenciales requeridas para la producción”.

4. CASO EN CONCRETO

Se advierte que la parte demandante, pretende se declare la existencia de la relación laboral entre esta y la demandada como consecuencia de ello se pague el faltante de las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, faltantes de vacaciones y la licencia de maternidad, además de la sanción moratoria.

En contraprestación de lo indicado por el demandante, la demandada se opone a las pretensiones, afirmando que si existieron los contratos de trabajo pero que a la demandante se le pago todo y el despido fue con justa causa.

El Juzgado de primera instancia no concedió las pretensiones al no lograrse probar las sumas de dinero que supuestamente se le debían a la demandante ni en que periodos de tiempo, además la demandante aceptó que si se le hizo el pago de licencia de maternidad y que el despido fue con justa causa por lo sucedido dentro de la institución con unos dineros faltantes de la pensión de estudiantes por eso el juzgado absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

Descendiendo al caso de estudio, se tiene que si existió la relación laboral debido a que así lo acepto la parte demandada pero la parte demandante no probó que tenía derecho a lo que estaba solicitando en las pretensiones.

De acuerdo a lo anterior, partiendo del principio de la carga de la prueba contemplado en el artículo 167 del C.G.P. en aplicación analógica por expresa remisión del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S., le impone a la parte que alega el derecho probarlo mediante pruebas idóneas y con base a ellas el fallador adoptará su decisión.

Del material probatorio se desprende lo siguiente:

La demandante en el interrogatorio de parte afirmó que se le pagó un dinero por parte del colegio por concepto de liquidación, indicó también que en algunos años si fue afiliada y cotizó al sistema de seguridad social por parte del colegio y los últimos 3 años el empleador la afilió y le pagó todo.

Además, acepta que su contrato se finalizó por justa causa en relación a unos dineros que se sustrajeron de los pagos de las pensiones de los estudiantes del colegio, dinero que lo tomo para unos gastos personales pero que ella luego devolvió, sin embargo, no hay prueba para demostrar que la actora si devolvió el dinero.

También aceptó que si se le pagó la licencia de maternidad y que fue desvinculada del colegio tres meses después que dio a luz, por eso no es difícil para este despacho ver que el juez de primera instancia si tiene razón en lo que ha decidido. De otro lado, la demandante reconoció en el interrogatorio, que cometió una falta al tomar el dinero de las pensiones de los estudiantes para destinarlo a otro fin personal, jurídicamente hablando este despacho lo toma como un abuso de

confianza y por eso no se ve presente un despido injusto si no en cambio un despido con justa causa.

En cuanto al testimonio que rindió el señor Tony Maestre, quien afirmó que es el encargado de los pagos y manifestando además que recuerda claramente que para los años 2011-2013 la demandante fue afiliada al sistema de seguridad social integral en pensión, salud y riesgos laborales. Aseveró el testigo que el despido de la demandante se dio porque ya no se confiaba en ella porque al recaudar los dineros de las pensiones se encontraron faltantes y firmas falsificadas. Dijo que el colegio si realizó el pago de la licencia de maternidad a la demandante, y la demandante no recibió el dinero que le estaba pagando el colegio por la liquidación puesto que pedía mas de 30 millones de pesos por su liquidación. (se anexó denuncia ante la Fiscalía)

Finalmente, tal como lo indica el Juez de Primer grado, no existe prueba documental ni testimonial de la que se pueda concluir el dicho de la demandante ni otra prueba de la que se pueda acreditar lo solicitado en sus pretensiones. Contrario a lo indicado en la demanda la misma demandante escribió que la demandada si cumplió con las obligaciones que tenia con su persona debido a que al confesar en el interrogatorio de parte lo mencionado por sí misma encontrando esta colegiatura que el *a quo* tiene la razón en su decisión.

De acuerdo a lo expuesto, queda claro para este cuerpo colegiado, que no se acreditó en el plenario la existencia de la relación laboral; sin embargo, también se acreditó que el despido ocurrió por una justa causa, que al momento de ser despedida ya habían transcurrido más de tres meses de haber dado a luz. De igual forma por el mismo dicho de la señora ROMERO, si estaba afiliada por parte del colegio al sistema de seguridad social y también fue cancelada la licencia de maternidad. Ahora la demandante no fue clara y tampoco se aportó material probatorio sobre los periodos que supuestamente le debía la demandada respecto de las cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios y vacaciones

por lo anterior, y al estar de acuerdo con la decisión adoptada por el juez *a-quo* en esta colegiatura confirmará en su totalidad la sentencia proferida en primera instancia que negó las pretensiones y absolvió a la demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, Cesar, en calenda 22 de octubre de 2015, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por la señora **OLAYNE ESTHER ROMERO BERMÚDEZ** en contra de la **IGLESIA COMUNIDAD EVANGÉLICA EBENEZER**, por lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 806 de 2020.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Decreto Presidencial 806 de 2020 Art 28;
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ.
Magistrado

OSCAR MARINO HOYOS GONZALES
Magistrado