REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	19-001-31-05-002-**2019-00232-01**
Juzgado de primera instancia:	Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán–Cauca.
Demandante:	**PETRONA LARA CUENTAS**
Demandado:	FUNERALES LOS LAURELES S.A.S.
Asunto:	Modifica la sentencia apelada – Indemnización por Despido injusto - Recargo por trabajo nocturno, dominical y festivo, nivelación salarial.
Fecha:	Veintitrés (23) de octubre de dos mil veintitrés (2023)
Sentencia escrita No.	**074**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por la parte demandante, contra la sentencia proferida el 10 de marzo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

La actora pretende la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo celebrado entre las partes que se extendió entre el 4 de abril de 2016 y el 30 de junio de 2019 y fue terminado de manera unilateral, sin mediar una justa causa y sin la autorización del Ministerio del Trabajo, mientras la trabajadora se encontraba amparada por la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, ser pre-pensionada y madre cabeza de familia de un hijo con discapacidad, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, Ley 790 de 2002 y el Decreto 190 de 2003. En consecuencia, solita se condene al pago de salarios, prestaciones sociales, cesantías, intereses a

las cesantías, dotación, vacaciones, aportes a los sistemas de Seguridad Social en salud y pensiones y a la Caja de Compensación Familiar conforme al verdadero salario que debía percibir por desempeñar un cargo de dirección, confianza y manejo; a los daños materiales (lucro cesante y daño emergente) y extrapatrimoniales (daño moral, daño a la vida de relación), indemnización por despido sin justa causa, indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., intereses, indexación de las sumas de dinero a que sea condenada la demandada, a las sumas de dinero que resulten probadas conforme a las facultades extra y ultra petita, así como a las costas y agencias en derecho.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes **hechos:**

Según el escrito de demanda y su reforma, la actora expone que ingresó a laborar con la demandada el 2 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016, mediante un contrato de trabajo inicialmente a término definido, para desempeñar el cargo de coordinador de servicios funerarios y de compras (que corresponde a un cargo de dirección, confianza y manejo según el contrato de trabajo), cuyas funciones desempeñaba por turnos, entre ellos uno que iniciaba a las 10:00 p.m. y terminaba a las 8:00 a.m. del siguiente día sin reconocerle nunca el recargo por trabajo nocturno, ni por los dominicales y festivos que laboraba, con un salario mensual de $823.900,00 más auxilio de transporte y comisiones que nunca le pagaron.

Informa que en noviembre de 2016 a través de correo electrónico le informaron que su contrato de trabajo fue prorrogado por 6 meses más, hasta junio de 2017 y el 1º de julio de 2017 suscribió un nuevo contrato hasta el 30 de junio de 2018 y dentro de sus funciones le correspondía: entregar informes a sus jefes inmediatos, remitir correos a todos los trabajadores transmitiendo las directrices, hacer solicitud y compra de insumos de cafetería, veladoras, elementos de aseo, insumos químicos para la tanatopaxia, efectuar pagos a través de transacciones que sólo manejaba la gerencia e incluso operar un call center, viajar a municipios del departamento del Cauca para vincular más clientes.

Explica que los turnos de la noche la enfermaron de bronquitis cuyas secuelas aun persisten en su cuerpo, también padeció de gastroenteritis y ansiedad por lo que se encuentra medicada con antidepresivos, mientras que la empresa no se preocupó ni siquiera por completar su esquema de vacunación ordenado por la Secretaría de Salud en una visita, a pesar de encontrarse expuesta a cadáveres e incluso a exhumaciones. Y durante los años 2018 y 2019 fue víctima de acoso laboral por su superior inmediato, siendo despedida el 30 de junio de 2019 sin explicación de los motivos de su retiro. Que el 10 de junio de 2019, recibió una llamada de la gerente

de la demandada solicitándole presentara una carta de renuncia a mutuo propio, a cambio de una buena referencia laboral.

Sostiene que es madre cabeza de familia de un hijo con discapacidad, quien se encuentra a la espera de un trasplante de riñón, quien quedó desafiliado del Sistema de Seguridad Social en Salud, dado que su progenitora era quien lo tenía afiliado como su beneficiario y es la única persona que genera ingresos para el sostenimiento de su hogar. También afirma que es pre pensionada y fue despedida encontrándose en tratamiento psiquiátrico.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 C.G.P.).

2. Contestación de la demanda.

2.1. Curador Ad Litem.

Se opuso a las pretensiones, aceptando algunos hechos como ciertos, otros parcialmente ciertos, indicando los que no le constan y aquellos que no son hechos, solicitando que se prueben otros y negando los demás. Finalmente formuló excepciones.[1]

2.2. FUNERALES LOS LAURELES S.A.S.

A través de apoderado judicial aceptó como **ciertos** los hechos concernientes a la fecha de inicio y terminación del primer contrato, el cargo, la modalidad de contratación, **parcialmente cierto** que algunas actividades se programaban mediante turnos específicos y la mayoría de directrices se informaban verbalmente o en reuniones de personal, aclarando que la actora desempeñó el cargo de coordinación de servicios funerarios y compras pero no el de coordinador o auxiliar de servicios funerarios y compras, aunque si coordinaba las actividades con los demás colaboradores de la empresa como horarios, llamados de atención, supervisar a los encargados de atender los servicios exequiales y de citar a los colaboradores a charlas y capacitaciones. Pero el origen de sus funciones no es la figura de dirección, confianza y manejo, manifestó que **no le constan** los hechos 32, 33, 34, 35, 45, 52 y 60, que los contenidos en los numerales 49 y 50 **no son hechos**; **negó** los demás hechos de la demanda. Finalmente formuló excepciones de fondo.[2]

---

[1] PRESCRIPCION, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN, FALTA DE ACCION Y CARENCIA DE DERECHO, COBRO DE LO NO DEBIDO, FALTA DE ACCION Y DE DERECHO DE LA ACTORA, PLUS PETITIUM, GENERICA E INOMINADA.
[2] FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA, INEXISTENCIA DE LOS DERECHOS RECLAMADOS, COBRO DE LO NO DEBIDO, INNOMINADA O GENÉRICA, NO COMPROBACIÓN DE LOS HECHOS.

3. Decisión de primera instancia.

El juez Segundo Laboral del Circuito de Popayán declaró que entre las partes en litigio existió una sola relación laboral regida por dos contratos de trabajo a término fijo, la cual que se extendió entre el 04/04/2016 y el 30/05/2019, fecha en que finalizó el último, sin mediar justa causa por parte del empleador, por lo que condenó a la demandada a pagar la suma de $828.116,00 por concepto de indemnización por terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo que deberá ser indexada, condenándola en costas, negó la excepción de prescripción y absolvió de las demás pretensiones a la accionada.

Para adoptar tal determinación, argumentó que conforme con las pruebas que obran en el expediente encontró acreditado un mismo vínculo laboral sin solución de continuidad a través de dos contratos que fueron prorrogados: un primer contrato a término fijo inferior a un año con plazo inicial del 4 de abril al 31 de diciembre de 2016 que se prorrogó en 3 oportunidades por el mismo término y el 1º de julio de 2017 suscribieron un nuevo contrato a término fijo hasta el 30 de junio de 2018 que se prorrogó una sola vez y terminó antes del plazo pactado.

Señaló que la demandada no logró probar ninguna de las causales contenidas en la carta del 29 de mayo de 2019 con la que la gerente terminó el vínculo laboral a la actora, siendo indudable que la terminación no fue por el plazo pactado, pues fue anterior a este. Y determinó que no opera el término de prescripción del artículo 488 del C.S.T., porque el contrato terminó el 30 de mayo de 2019 y se interpuso la demanda el 16 de octubre de la misma anualidad.

Tampoco hay lugar al lucro cesante ni daño emergente adicional a la sanción del artículo 64 del C.S.T., porque la sanción moratoria del artículo 65 ibidem, solo procede cuando a la terminación del contrato no se paga los salarios y prestaciones sociales debidas al trabajador.

En cuanto a la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en concordancia con el artículo 1º de la Ley 1346 de 2009 no fue acreditada por la actora, pues para la fecha en que terminó su contrato de trabajo ya las terapias prescritas habían terminado, del historial médico aportado no se prueba una situación de discapacidad o incapacidad al momento de terminación del contrato de trabajo que obligara a la accionada a acudir al Ministerio de Trabajo, carga probatoria que le correspondía a la demandante y que no cumplió.

Respecto al reajuste del salario al de una empleada de confianza y manejo, no hay un parámetro de comparación con otra persona que realice similares funciones y

exista tal diferencia salarial, para evidenciar dicha situación. Como tampoco hay prueba que permita evidenciar los perjuicios morales y daño de relación, que alega.

4. Recurso de apelación parte demandante.

Expresó su inconformidad con la decisión de primer grado, argumentando que al no haber una justa causa para la terminación del contrato de trabajo, el mismo se renovaba automáticamente y por ello debe reconocerse la indemnización por ese periodo de prórroga del contrato, y tampoco está de acuerdo que no se reconoció los recargos por dominicales, festivos y trabajo nocturno, porque se allegó el proceso las planillas donde se fijaron los horarios y turnos de la actora, así como los testigos e interrogatorio de parte de la demandada y careos se determinó que ella realizaba actividades por fuera de la jornada laboral ordinaria. Aplicando el artículo 53 primacía de la realidad sobre las formas, a trabajo igual salario igual, por lo que se debe reconocer el salario que corresponde a sus funciones.

4. Trámite de segunda instancia.

4.1. Alegatos de conclusión.

4.1.2. Demandado.

El apoderado judicial de la parte demandada, solicitó confirmar la sentencia y para ello, sostiene que a la actora se le canceló de manera oportuna y completa el salario convenido en los contratos de trabajo y las prestaciones sociales, que no hubo una política de acoso en contra de la trabajadora ni mucho menos una persecución tendiente a su desmejoramiento o afectación laboral y la demandante no demostró que padeciera una enfermedad de origen laboral. No se demostró de ninguna manera relación alguna entre los perjuicios ordinarios pedidos por la demandante con la presunta culpa del empleador ni se demostró daño material o inmaterial causado a la demandante por la celebración y ejecución del contrato de trabajo.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del C.P.T. y de la S.S., modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala es competente para desatar el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados, frente a la legitimación en la causa por

activa y pasiva no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo, el funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley. Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

2. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. El cual consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso, lo cual significa que la Sala no podrá tocar aspectos que no fueron objeto de la alzada.

3. Problemas jurídicos.

En virtud a los argumentos expuestos en los recursos de apelación, le corresponde a la Sala de Decisión Laboral, establecer:

3.1. ¿Hay lugar a revocar la sentencia y ordenar el pago del recargo por trabajo nocturno, dominical y festivo laborado por la actora?

3.2. ¿Se debe modificar la cuantía de la condena por despido injusto, ante la renovación automática del contrato de trabajo que unió a las partes en litigio, al no haber sido preavisada oportunamente la terminación del contrato?

3.3. ¿Hay lugar a aplicar el artículo 53 primacía de la realidad sobre las formas “a trabajo igual salario igual” respecto de la nivelación de salario correspondiente al cargo de dirección, confianza y manejo para el que fue contratada la actora?

Solución a los problemas jurídicos.

3.1. La respuesta al **primer** interrogante será parcialmente **positiva.** Se considera que, de la prueba documental arrimada al proceso por la demandada, se logra acreditar los días y cantidad de horas en que la actora trabajó en horario nocturno y dominical que no le fue cancelado por la demandada.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1.1. De la jornada ordinaria de trabajo, trabajo en dominicales y recargos.

Según el artículo 158 del C.S.T., la jornada ordinaria de trabajo es la convenida por las partes o a falta de convenio, la máxima legal consignada en el artículo 161 del

mismo estatuto (después de la modificación introducida por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990), precisó que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana[3].

Conforme al artículo 160 del C.S.T., después de la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, las jornadas de trabajo se clasifican en diurnas o nocturnas, según los horarios en que sean desarrolladas: **trabajo diurno,** el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.) y **trabajo nocturno**, el que se ejecuta entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) y que conlleva a un tratamiento especial en su remuneración, consistente en el reconocimiento de un recargo del 35%, sobre el valor del trabajo diurno. Tratamiento que también se hace extensible tratándose del trabajo extra diurno, al tener que ser remunerado con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno y frente al trabajo extra nocturno, con una remuneración del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Atendiendo al artículo 172 del C.S.T. (después de la modificación introducida por el artículo 25 de la Le y 50 de 1990) el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, el cual como mínimo tendrá una duración de 24 horas. Y el artículo 174 ibidem, precisa que todo empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, obligándose a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador; de ahí que, en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado[4].

No obstante, dicha regla tiene unas excepciones, entre las que se encuentran, aquellas labores que por su naturaleza no son susceptibles de interrupción[5], en cuyo caso, si el trabajador labora **ocasionalmente** el día de descanso obligatorio[6], tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección[7]; por el contrario, si el trabajo en dominical es **habitual**[8], tendrá

---

[3] Si bien es cierto el artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021, contemplando la disminución de la jornada laboral ordinaria a un máximo de 42 horas semanales, se trata de una norma que no resulta aplicable al proceso materia de estudio, como quiera que el legislador previó que la implementación de la ley seria gradual, transcurridos dos años a partir de su entrada en vigencia, es decir, como la ley entró en vigencia el 15 de julio de 2021, los efectos de la ley tendrían efectos desde el 15 de julio de 2023.

[4] numeral 2° del artículo 174 del CST.

[5] artículo 175 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990.

[6] parágrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario.

[7] artículo 180 del CST, modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.

[8] parágrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero[9].

Frente a la remuneración del trabajo realizado en dominicales o festivos, el numeral 1° del artículo 179 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, precisa que ésta corresponderá a un ***"recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas"***. Siendo claro que, de llegarse a laborar en domingo, el empleador está en la obligación de reconocer y pagar dicho trabajo, en la forma establecida en la ley.

Conforme al artículo 127 del C.S.T., el valor del trabajo suplementario o de horas extras o de trabajo en días de descanso obligatorio, es parte integrante del salario, por lo tanto, al tener impacto sobre la base a partir de la cual se liquidan las prestaciones sociales, puede dar lugar a su reliquidación, siempre y cuando, claro está, se acrediten éstas en debida forma en el curso del proceso.

Tratándose del reconocimiento judicial del trabajo desarrollado en dominicales y festivos, en jornada nocturna y trabajo extra o suplementario, la jurisprudencia laboral ha reiterado que le corresponde al trabajador demandante la carga de demostrar con claridad, contundencia y precisión que efectivamente laboró en esos días y el tiempo exacto ocupado en dichas labores, en tanto no les es dable al juzgador suponer o hacer inferencias para imponer condenas por tal concepto[10]. Por lo que no basta con afirmar de manera genérica que se ha laborado horas extras, dominicales y/o festivos y tener derecho a los recargos, sino que es necesario arrimar las pruebas que acrediten la efectiva prestación del servicio, detallando los días y las horas; carga de la prueba que en principio se encuentra en cabeza de la parte actora, para de esa forma ser consecuentes con el mandato previsto en el artículo 167 del C.G.P., aplicable al proceso laboral y conforme al cual, *"Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen"*.

3.1.2. Caso en concreto.

En el presente caso, no es materia de discusión **i**) la existencia de una sola relación laboral regida por dos contratos de trabajo a término fijo que se extendió entre el 04/04/2016 y el 30/05/2019, **ii**) la cual terminó sin mediar una justa causa por parte del empleador.

---

[9] Ver artículo 181 del CST.
[10] Sentencia CSJ SL2999-2022, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo. Sentencia CSJ, SL, 9 ago. 2006, rad. 27064, reiterada en sentencia SL1393-2022. Sentencia CSJ SL3009-2017.

Conforme al primer problema jurídico, la inconformidad del recurrente por activa, radica en que, a su juicio, existe prueba del trabajo nocturno, dominical y festivo laborado por la actora, el cual no fue reconocido por el A quo. En consecuencia, procede la Sala a analizar si se acreditan con los medios probatorios allegados al plenario, los presupuestos legales y jurisprudenciales que permitan determinar si la demandante acredita su dicho.

En lo que respecta al HORARIO LABORAL: Del contenido de los contratos de trabajo celebrados entre las partes *"contrato a término fijo con trabajador de dirección, confianza y/o manejo"*, suscrito el 4 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016[11] y suscrito el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018[12] la actora fue contratada para desempeñar el cargo de coordinador de servicios funerarios y compras, y en el numeral 5º de la **cláusula segunda** se establece que *"5. Aceptar y cumplir con la jornada de trabajo que se requiera para el cabal cumplimiento de su objeto contractual."* Y en el numeral *"6. Aceptar y cumplir con puntualidad las asignaciones horarias que establezca el empleador, teniendo en cuenta que las mismas serán variables y estarán sujetas tanto a los servicios exequiales que se presenten en el trascurso de cada mes y que sea necesario cubrir conforme a las obligaciones adquiridas por la empresa, como a los diferentes eventos que deberá cubrir el trabajador para cumplir con su objeto contractual, como lo son los tramites de cobro de servicios prestados por la empresa, la supervisión y coordinación de dichos servicios, la facturación y la atención de público."* A su vez, la "***cláusula sexta***. ***Salario***. *El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en cada quincena de cada mes respectivo. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. parágrafo primero. Las partes hacen constar que en esta remuneración queda incluido el pago de los servicios que el trabajador se obliga a realizar durante el tiempo estipulado en el presente contrato,* ***y el de la remuneración por recargo nocturno***. *Parágrafo segundo. Si por cualquier circunstancia el trabajador prestare su servicio en día dominical o festivo, no tendrá derecho a remuneración alguna, si tal trabajo no hubiere sido autorizado por el empleador, previamente y por escrito..."* finalmente la **cláusula octava** se refiere al *"**horario de trabajo**. El trabajador se obliga la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horarios cuando lo estime conveniente o necesario. Por el acuerdo*

[11] *Págs.6-13. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*
[12] *Págs.25-32. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*

expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 Ibidem. Por razón de las funciones que desempeña el trabajador y por el hecho de desempeñar un cargo de confianza y manejo, el trabajador está excluido de la regulación sobre jornada máxima legal y deberá trabajar el número de horas necesarias para el cabal desempeño de sus funciones, por lo cual no habrá lugar al reconocimiento de horas extras cuando sobrepasen el límite legal. Ello sin perjuicio de cumplir los horarios mínimos señalados por el empleador. Por lo expuesto se tiene que el trabajador desde ya acepta y se compromete a ejecutar su trabajo dentro de las jornadas de trabajo que se requieran, así varíen, o dentro de las jornadas que estipule el empleador o que estime el mismo trabajador como necesarias para el cumplimiento de sus funciones y la salvaguarda de los intereses de la empresa. Sin perjuicio de lo dicho se acuerda que las partes en documento anexo al presente contrato, determinarán los horarios y eventos que deberá atender cada mes el trabajador." (negrita y subrayado fuera del texto).

Por su parte, la actora allegó cuadros de "turnos coordinación de servicios"[13] de los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016; enero, febrero, marzo, abril, mayo, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2017[14]; enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto de 2018[15].

También obra impresión de correo electrónico *"Modificación turnos para esta semana"*[16] enviado desde el correo de Patricia Osorio (Gerente Administrativa Funerales Los Laureles) dirigido al correo Gestión Integral Funerales Los Laureles a Jhoana Vargas, con copia a María Lucía Pajoy, Andrés Cuartas, Petrona Lara, con el siguiente texto:

"Saludo. Diana por favor informar de manera inmediata a los coordinadores y personal involucrado acerca de la modificación que han sufrido los turnos de coordinación de servicios a partir del día de mañana. El resto de semanas se enviarán en uno minutos. Gracias. Así:

---

[13] *Págs.14-22. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*
[14] *Págs.34-49. Ibidem*
[15] *Págs.55-69 Ibidem*
[16] *Pág.70. Ibidem*

TURNOS SEPTIEMBRE REVISADOS EL 5 DE SEPTIEMBRE-PATRICIA

SEPTIEMBRE

Semana 1 del 5 al 11

HORARIO	*LUNES*	*MARTES*	*MIERCOLES*	*JUEVES*	*VIERNES*	*SABADO*	*DOMINGO*
08-8pm	*Nini*	*Nini*	*Nini*	*Nini*	*Nini*	*Petrona (6-4)*	*Nini*
2-10pm	*Sandra*	*Andrés*	*Andrés*	*Petrona (6-10)*	*Petrona*	*Lucía*	
10-8am	*Lucía*	*Petrona*	*Petrona*	*Andrés*	*Andrés*	*Andrés*	*Lucía*
	Petrona	*Lucía*					

Lucía cubre horario de almuerzo de Nini/Petrona."

De igual forma, se allegó impresión de correo electrónico *"Turnos mes de septiembre"*[17] enviado desde el correo de Jhoana Vargas (Jefe Coordinación de Servicios Funerales Los Laureles) dirigido al correo de María Lucía Pajoy, Andrés Cuartas, Petrona Lara, Yolanda Hernández, Sandra Milena Muñoz, con el siguiente texto:

"Saludo. Atendiendo solicitud de Gerencia envío los turnos para el mes de septiembre de 2016

Semana 2 del 12 al 18

HORARIO	*LUNES*	*MARTES*	*MIERCOLES*	*JUEVES*	*VIERNES*	*SABADO*	*DOMINGO*
08-6pm	*Petrona*	*Petrona*	*Yolanda*	*Yolanda*	*Nini*	*Yolanda*	*Andrés*
2-10pm	*Andrés*	*Andrés*	*Andrés*	*Andrés*	*Yolanda*	*Andrés (4-10)*	
10-8am	*Lucía*	*Lucia*	*Lucia*	*Petrona*	*Petrona*	*Petrona*	*Petrona*
			Petrona		*Andrés*		

Semana 3 del 19 al 25

HORARIO	*LUNES*	*MARTES*	*MIERCOLES*	*JUEVES*	*VIERNES*	*SABADO*	*DOMINGO*
08-6pm	*Andrés*	*Andrés*	*Andrés*	*Andrés*	*Nini*	*Yolanda (8-4)*	*Nini*
2-10pm	*Petrona (6-10)*	*Petrona*	*Petrona*	*Petrona*	*Petrona*	*Petrona (4-10)*	
10-8am	*Yolanda*	*Yolanda*	*Yolanda*	*Yolanda*	*Andrés*	*Andrés*	*Yolanda*
	Lucia	*Lucia*	*Lucía*	*Lucia*	*Lucía*	*Lucía*	*Lucía*

Cordialmente,
Jhoana Vargas
Jefe Coordinación de Servicios Funerales Los Laureles"

Conforme con la prueba documental reseñada y atendiendo a que solo respecto al mes de septiembre de 2016 se tiene certeza que los cuadros de turno provienen de la demandada, pues los demás cuadros allegados no tienen autor conocido, se observa que la actora laboró tanto en horario diurno como nocturno, así: los días 5, 6, 7, 14, 15,16 y 17 de septiembre de 2016 laboró en el horario de 10:00 p.m. a 8:00 a.m.; los días 8, 9, 19, 20, 21, 22, 23, 24 en el horario de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y el domingo 18 de 10:00 p.m. a 8:00. a.m. (tiene 2 horas recargo dominical y 5 horas

[17] *Pág.71. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*

de recargo nocturno). Acumulando un total de 69 horas de trabajo nocturno y 2 horas de trabajo dominical.

En desarrollo del proceso se escuchó la declaración de parte de la representante legal de la demandada quien afirmó que la actora trabajaba en jornada de turnos que en la empresa eran 3 turnos de lunes a domingo: De 8:00 a.m. a 4:00 p.m., de 4:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 8:00 a.m. Porque siempre tienen que estar disponibles 24 horas al día, 7 días de la semana. Y del careo practicado en dicha diligencia la actora afirmó que a partir del mes de junio de 2018 hasta la fecha en que le terminaron el contrato su horario nocturno era desde las 8:00 p.m. a 8:00 a.m. del día siguiente, tenía un día de descanso a la semana y el sábado le tocaba en las oficinas atender público y el domingo, si no trasnochaba, le tocaba atención al cliente en el parque cementerio.

En interrogatorio de parte la actora afirmó que no solamente trabajaba los domingos, sino también los festivos, de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. en el parque cementerio y después que la sacaron de coordinación de servicio trabajaba en el parque cementerio cuando había actividades como el día de los difuntos, el día de las madres, día del padre trabajó. Por su parte en el careo le fueron puestos de presente a la representante legal de la demandada, los cuadros de turnos que obran en el expediente quien manifestó que así son los cuadros de turnos que se manejan en la empresa, pero no sabe si los que le mostraron en ese momento reposan en la empresa.

La testigo ALEJANDRA MARITZA BASTIDAS SÁNCHEZ, quien estuvo vinculada con la demandada como auxiliar administrativa más o menos entre 2016 a febrero de 2019, indicó que conoció a la actora porque eran compañeras de trabajo, la testigo era auxiliar administrativa y la demandante coordinadora de servicios, e indicó que trabajaban por un sistema de 3 turnos para cubrir las 24 horas, esos turnos se hacían de lunes a domingo, incluido festivos porque la empresa tenía que garantizar la atención durante los 7 días.

Por su parte SANDRA MILENA MUÑOZ TAFUR quien laboró con la demandada como auxiliar de pagos desde 2015 y fue compañera de trabajo de la actora de quien indicó, que entró a laborar en 2016 como coordinadora de servicio en la misma empresa y posteriormente estuvo en el área comercial hasta 2019.

De los medios de prueba reseñados y que no fueron tachados ni redargüidos en el proceso, se advierte que las partes en aplicación del artículo 132 del C.S.T. (subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, norma que regula lo referente a

la libertad que tienen los sujetos de la relación laboral para establecer libremente el salario y sus diversas modalidades) acordaron un salario que incluía la labor en horas nocturnas. No obstante, el artículo 127 del C.S.T. determina que siempre se debe respetar el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones y fallos arbitrales; por lo que no podrán las partes, a través de acuerdo, contrariar la naturaleza de las cosas o disponer que deje de ser salario algo que por esencia lo es. Lo mismo aplica en el caso del artículo 170 relativo al salario en caso de turnos *"cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales."* Respecto a este último punto la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló:

> *"Para la aplicación del artículo 170 se requiere el lleno de estas condiciones: a) Que se trate de una labor por equipos; b) Que la labor implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos; y c) Que las partes hayan estipulado salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, en tal forma que, el acordado, compense el recargo legal por el servicio nocturno."*[18]

Como en este caso, en la *"**cláusula sexta**. **Salario**." del "contrato a término fijo con trabajador de dirección, confianza y/o manejo"*, suscrito el 4 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016[19] y suscrito el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018[20] se pactan derechos y garantías inferiores a los mínimos establecidos por la ley, al establecer que "…*en esta remuneración queda incluido el pago de los servicios que el trabajador se obliga a realizar durante el tiempo estipulado en el presente contrato, **y el de la remuneración por recargo nocturno**.",* pues el Código Sustantivo de Trabajo establece que el recargo nocturno debe cancelarse con el 35% del salario ordinario, como en este caso el empleador y el trabajador no pactaron porcentaje alguno; entonces la demandada debe pagar el porcentaje de ley, ya que ese valor tiene incidencia en el salario y da lugar también a la reliquidación de las prestaciones sociales.

Se tiene entonces que para el año 2016 el salario pactado entre las partes ascendía a la suma de $770.000,00 más auxilio de transporte; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a $25.667,00 y el valor de la hora ordinaria a $3.208,00. Por lo tanto y aplicada la forma establecida para la

---

[18] *Sentencia SL5432-2019. Radicación No.64283. Mag. Ponente JORGE PRADA SÁNCHEZ. Bogotá D. C., 11 de diciembre de 2019.*
[19] *Págs.6-13. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*
[20] *Págs.25-32. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*

remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a $1.123,00 multiplicado por las 69 horas de trabajo nocturno arroja la suma de $77.487,00. Y aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2016, equivalía a $2.406,00 multiplicada por 2 horas arroja $4.813,00, lo cual conllevaría a modificar en tal sentido la sentencia recurrida, de no ser porque el Curador Ad litem de la demandada, al dar contestación a la acción formuló la excepción de prescripción y como los recargos nocturnos, dominicales o festivos se causaron en el mes de septiembre de 2016 y la demanda fue impetrada el 16 de octubre de 2019 (archivo 02DatosActaReparto.pdf), es claro que transcurrió el término trienal contemplado en el artículo 488 del C.S.T., por manera que no hay lugar a emitir condena en tal sentido, debiendo declarar probada la excepción formulada, lo que conduce a revocar el numeral tercero de la parte resolutiva de la sentencia de primer grado, para declarar probada la excepción de prescripción relacionada con el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos causados en septiembre de 2016.

3.2. La respuesta al **segundo** interrogante será **negativa.** Se considera que, de la prueba documental arrimada al proceso por la demandada y lo declarado por la actora en la diligencia de careo (artículo 223 C.G.P.), queda acreditado que la fecha en que le fue notificada la carta de terminación del contrato de trabajo, se encuentra dentro del término del numeral 1º del artículo 46 del C.S.T.; por lo que el valor de la indemnización por despido injusto a que fue condenada la demandada no será objeto de modificación.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

El artículo 46 del C.S.T. subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990 establece: *"El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.*

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente."

En el preaviso se debe expresar de forma inequívoca la decisión de no renovar un contrato o de terminarlo, por ello, debe ser claro, conciso y concreto. Así lo señaló

la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 49903 del 30 de mayo de 2019[21] *"Ahora bien, por los especiales e importantes efectos que tiene la referida comunicación, es necesario que se exprese por escrito y, lo más importante, que contenga clara e inequívocamente la mencionada «…determinación de no prorrogar el contrato…», pues, como ya se dijo, cualquier silencio, vacío o duda al respecto lo transforma la ley en una prórroga automática o tácita reconducción del vínculo laboral."* Y debe notificarse como mínimo 30 días calendario[22] antes de la fecha en que se termina el contrato, pues si se comunica 29 días antes no tendrá ningún efecto y el contrato se renovará automáticamente *"Ahora, en lo que se relaciona con los preavisos y demás situaciones que emergen del vínculo laboral, esta Sala de la Corte, de manera pacífica y reiterada, ha sostenido que los plazos de días que correspondan a la relación jurídica, incluyen todas las fechas del calendario, en la medida que esta es continuada y su desenvolvimiento no para con los festivos o feriados, los que no producen los efectos de suspensión o de terminación, dado que estos tan solo constituyen días de descanso obligatorio."*[23] Y el día en que vence el plazo no se debe tener en cuenta *"Para que se entienda efectiva y oportunamente preavisada la intención de no prorrogar el contrato y, por ende, legalmente fenecido el vínculo, simplemente habrá de verificarse la respectiva manifestación escrita antes de que transcurran los 30 días previos al de la fecha en que vence el contrato. Luego, si el nexo subordinado, por consagración contractual, termina el primero de mayo, como aquí ocurre, para que no opere la tácita reconducción que consagra la norma citada, es menester que, con exclusión de ese día, se contabilicen por lo menos treinta (30), contados desde aquel en que se cumpla el aviso*."[24]

Por su parte, el inciso segundo del artículo 64 del C.S.T. señala cómo se debe indemnizar el despido injusto en los contratos de trabajo a término fijo *"En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días."* Es decir, se deben pagar los salarios correspondientes a los meses o años que faltaron para cumplir el término de duración que se haya pactado en el contrato.

---

[21] Magistrado Ponente. Dr. Rigoberto Echeverry Bueno.

[22] CSJ sentencia SL4713-2021.

[23] Sala Laboral CSJ sentencia 54358 del 21 de noviembre de 2017. M.P: Rafal Brito Cuadrado.

[24] Sala Laboral CSJ sentencia 3613 del 28 de febrero de 1990. Sentencia del 10 de junio de 2008 radicación 18078.

3.2.1. Caso concreto.

En este punto, la inconformidad del recurrente por activa, radica en que, a su juicio, el contrato de trabajo de la actora se prorrogó por un término igual al pactado en el contrato pactado entre el 1º de julio de 2017 al 30 de junio de 2018, pues sostiene que la demandante fue notificada el 2 de junio de 2019 de su despido, es decir que, el preaviso no se efectuó con la debida antelación de 30 días del numeral primero del artículo 46 del C.S.T. y por tanto, la indemnización por despido injusto debió liquidarse teniendo en cuenta los meses que faltaban para cumplir el plazo estipulado.

Conforme a las pruebas del proceso, las partes suscribieron *"contrato a término fijo con trabajador de dirección, confianza y/o manejo"*, desde el 4 de abril hasta el 31 de diciembre de 2016[25] y el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018[26], este último contrato se prorrogó una sola vez a partir del 1º de julio de 2018 con vencimiento del plazo el 30 de junio de 2019.

Así las cosas, el oficio del 29 de mayo de 2019 "Terminación de contrato por Justa causa"[27] dirigido a la actora, por parte de la gerente de la demandada, que pese a no tener fecha de recibo, fue entregado dentro del término previsto en la norma atrás señalada, pues véase que en la diligencia de interrogatorio de parte realizada el 27 de febrero de 2023 a la representante legal de la demandada, el A quo haciendo uso de la figura del careo del artículo 223 del C.G.P., preguntó bajo la gravedad del juramento a la demandante: *"00:19:01 Juez: Señora Petrona ¿En qué fecha fue le fue terminado su contrato de trabajo? 00:19:06 Petrona: Ella me pasó la carta laboral de despido del trabajo en horas de la tarde, el 29 de mayo. 00:19:18 Juez: ¿De qué año? 00:19:20 Petrona: Del 2019"*

En consecuencia, conforme lo aceptado por la demandante, no queda duda que ella recibió la carta de terminación de su contrato de trabajo el 29 de mayo de 2019 y no el 2 de junio de ese año, como lo afirma su apoderado judicial; y en ese sentido, tal como lo declaró el A quo, la indemnización equivale al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para cumplir el plazo estipulado en el contrato, es decir, un mes, correspondiente al salario mínimo legal mensual vigente de la época, la suma de $828.116,00. Por lo que en este punto se confirmará la decisión de primera instancia.

---

[25] Págs.6-13. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.
[26] Págs.25-32. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.
[27] Págs.76-77 Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.

3.3. La respuesta al **tercer** interrogante será **negativa.** Se considera que, la prueba arrimada al proceso, evidencia que las funciones realmente desempeñadas por la actora ella, no fueron de naturaleza directiva y de manejo empresarial o administrativo de importancia que le den la calidad de trabajadora de dirección manejo y confianza, pues las mismas se limitaron al cumplimiento de órdenes sin ningún tipo de autonomía. Y si bien en los referidos contratos suscritos, se le da el nombre de "Dirección, confianza y manejo", su sola denominación no tiene la virtualidad de darle tal calidad a la trabajadora, pues según la Jurisprudencia laboral dicho rótulo por sí solo no le da tal condición. La exempleada nunca ocupó una especial posición jerárquica en la empresa con poder discrecional de decisión y, además, con funciones de enlace. Por tanto, se confirma en este aspecto la decisión de primera instancia.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

Respecto a la calidad de trabajador de dirección confianza y manejo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que *"La sola denominación del empleo del trabajador de dirección confianza y manejo no determina dicha naturaleza*"[28], pues esa calidad no se adquiere por su sola estipulación, ya que depende de si las funciones asignadas al trabajador se adecuan a tal concepto, siendo el único factor determinante "la realidad del cargo", siendo en sí mismas: superfluas e inútiles y, por ende, ineficaces por su propia naturaleza, las cláusulas que se pacten en tal sentido. Por lo tanto, el trabajador de dirección confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones.[29]

También ha precisado que los cargos de dirección confianza y manejo no solo exigen características como honradez, rectitud y lealtad, sino que, además, comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa.[30]

"Ahora bien, en tratándose de cargos que exigen un especial compromiso del trabajador y que imponen reserva, prudencia, y precaución en efecto, indican un personal compromiso por parte del trabajador, no obstante, ha dicho la Corte en otras oportunidades, que no necesariamente son características indicativas de que se trate de un trabajador de dirección confianza o manejo, pues ello tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial grado

[28] *CSJ sentencia SL 40016-2012.*
[29] *CSJ SCL 14 de marzo de 1989, Rad.2.189.*
[30] *CSJ sentencia SCL Rad. 24428-2006.*

de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa"[31]

3.3.1. Caso concreto.

Conforme al tercer problema jurídico, la inconformidad del recurrente por activa, radica en que fue contratada para desempeñar un cargo de dirección, confianza y manejo; pero su retribución salarial nunca estuvo acorde con dicha condición; por lo tanto, tiene derecho a reajuste salarial y en consecuencia, a la reliquidación de sus prestaciones.

Del contenido del *"contrato a término fijo con trabajador de dirección, confianza y/o manejo"*, suscrito el 4 de abril de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016[32] y suscrito el 1º de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018[33] en su cláusula primera relativa al objeto, la actora fue contratada para desempeñar el cargo de coordinador de servicios funerarios y compras.

De la declaración rendida por la representante legal de la demandada se conoce que la actora se vinculó a la empresa en 2016 para apoyar el área de la coordinación de servicios y las compras en la empresa, hizo actividades de Atención al Cliente: recibir, por ejemplo, los pagos de los clientes que cancelan mes a mes sus contratos de previsión exequial, hacía el contacto telefónico para recordarle de las fechas de pago a los clientes, asesoraba no solamente desde la atención del servicio funerario, que son cada una de las actividades que comprenden ese evento cuando alguien fallece, sino también la parte del vencimiento del alquiler de los lotes en el camposanto los laureles, que son unos lotes a término de 4 años, asesoraba en productos tanto del parque cementerio como de la funeraria. Informó que entre 4 y 6 personas hacían labores de Coordinación de servicios en la empresa, como empleados de confianza y manejo, todos apoyaban algún turno en la coordinación. La empresa principalmente funciona en cartera, coordinación de servicios, la unidad de apoyo al duelo y luego tuvo una parte comercial, en total entre 12 y 15 personas, entonces el área de coordinación de servicios es un equipo de 4 personas fijas y 2 personas más que daban apoyo cuando alguien se enfermaba o en los festivos. Hay 4 recaudadores y 2 personas en cartera.

Explicó que el Coordinador de servicios es la persona que recibe el primer contacto por parte del doliente del cliente, a quien le acaba de fallecer su ser querido:

---

[31] *CSJ sentencias SL38783-2011. SL1068-2021.*
[32] *Págs.6-13. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*
[33] *Págs.25-32. Archivo PDF 05Anexos-expediente digital.*

Encargado de autorizar la prestación del servicio, revisa las condiciones que se estén dando para cumplir con ese contrato, está pendiente a cargo de las compras que hace la empresa, porque hay que mantener un stock de elementos y productos para dicha prestación, coordinan todo el evento desde la hora de la misa del sepelio, el tipo de preservación que se le va a hacer al fallecido, los avisos radiales, los carteles que se deben imprimir, la cinta, las ofrendas florales, deben administrar, enviar a cancelar y pagar los dineros para que se puedan hacer todas las actividades que se requieren hacer en un lapso de tiempo muy corto, porque un servicio funerario se presta en máximo 10 horas y ellos tienen que estar encargados y tener todas las herramientas para poder prestar bien y eficientemente ese servicio, así como que deben también mantener una información constante, se entrega el turno y el compañero que entra tiene que saber muy bien en que se quedó el servicio para continuarlo. Señala que la jefa inmediata de la actora era Johanna Vargas, que era la jefa del área de servicio, quien tenía a cargo la coordinación y el manejo en representación de la empresa de los coordinadores de servicios. Mientras que la actora y en el área de coordinación de servicios tenía a cargo el equipo de auxiliares de servicios funerarios y auxiliares de servicios generales.

En la diligencia de careo la actora manifestó que su cargo al interior de la empresa siempre ha sido de coordinadora de servicio, a partir de junio de 2018 pasó a otros cargos como fue atención, asesor comercial, atención al cliente y sobre todo la parte de exhumación de cuerpos en el parque cementerio “Camposanto Los Laureles”. Y explicó que con ella trabajaba la jefa de servicio, Yolanda que era también coordinadora de servicio, en la caja Lucía que a veces la ponían de coordinación de servicio, a pesar de que ella era auxiliar de servicios, Nini y otro compañero que salió de la empresa.

En el interrogatorio de parte, la demandante sostuvo que junto con sus compañeros cumplía actividades en misas, memoria de las madres fallecidas o el día de los difuntos o de los padres, en camposanto los laureles, repartía volantes, y hacer ventas, era su labor, también estaba encargada en el área de exhumación de restos: de presentar el portafolio, llamar a los familiares, a los dolientes cuando iban a cumplir los 4 años de ley para brindarles la información y asesoría.

De las declaraciones recaudadas, se extrae que el cargo de la actora, si bien le imponía un deber de reserva y cuidado, ello no implicaba un grado de responsabilidad jerárquica que comprometiera decisiones económicas o de vital importancia en la compañía, lo que se puede corroborar es que la demandante contaba con una jefe inmediato que era la jefe del área de servicio Johanna Vargas

(quien tenía a cargo la coordinación y el manejo en representación de la empresa de los coordinadores de servicios), y no tenía trabajadores a su cargo; pues el personal de servicios generales, si bien se encontraba en un nivel jerárquico inferior no estaba supeditado a la actora sino a la funeraria, siguiendo indicaciones de la persona del equipo de coordinadores de servicio que se encontrara de turno. Aunado a ello, la extrabajadora no tomaba decisiones económicas en la empresa, pues se indicó que su labor como uno de los 4 coordinadores de servicio consistía en ser “el primer contacto” con el doliente del cliente, a quien le acaba de fallecer su ser querido, autorización y la prestación del servicio funerario que incluye el contrato (misa, avisos radiales, comprar veladoras, ofrenda floral, etc.) Es decir que, en el ejercicio de sus funciones no mediaba la voluntad, ni la autonomía de la trabajadora, pues ella solo operativizaba el procedimiento para prestar el servicio funerario en el turno correspondiente. Sin que se evidencie que las funciones desempeñadas fueran de naturaleza directiva y de manejo empresarial o administrativo de importancia que le dieran la calidad de trabajadora de dirección manejo y confianza, puesto que se limitaban al cumplimiento de órdenes sin ningún tipo de autonomía. Y si bien en los referidos contratos suscritos, se le da el nombre de “Dirección, confianza y manejo”, su sola denominación no tiene la virtualidad de darle tal calidad a la trabajadora, de acuerdo con la jurisprudencia reseñada, pues la actora nunca ocupó una especial posición jerárquica en la empresa con poder discrecional de decisión y, además, con funciones de enlace. Por tanto, la pretensión de nivelación salarial no está llamada a prosperar.

4.Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, dado el fracaso del recurso impetrado. Las agencias en derecho se fijan en auto aparte.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR el numeral tercero de la parte resolutiva de la sentencia proferida el 10 de marzo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de

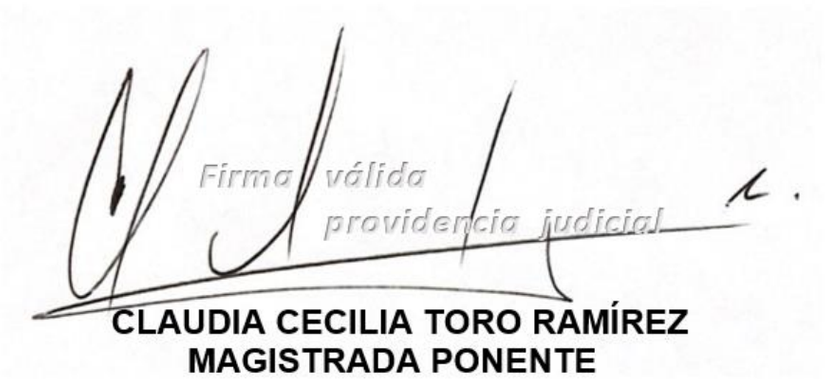
Popayán, para en su lugar DECLARAR PROBADA la excepción de prescripción relacionada con el pago de recargos nocturnos, dominicales y festivos causados en septiembre de 2016, de acuerdo con lo indicado en la parte considerativa de este proveído.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: CONDENAR EN **COSTAS** de segunda instancia a la parte actora en favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

CUARTO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL