

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado ponente

Valledupar, Cesar, siete (7) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

REFERENCIA: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: DENIRIS MERCEDES DIAZ LÓPEZ
DEMANDADO: CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR
RADICACION: 20001 31 05 001 2015 00637 01
DECISION: CONFIRMA SENTENCIA.

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el recurso de apelación que interpuso el apoderado judicial de la parte demandada en contra de la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de febrero de 2018.

I. ANTECEDENTES

Deniris Mercedes Diaz López, promovió por medio de apoderado judicial demanda ordinaria laboral en contra de la Corporación Club Campestre de Valledupar, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido en el periodo comprendido entre el 26 de junio de 1989 al 19 de noviembre de 2011 y como consecuencia de ello se condene a la indemnización por despido injusto, la suma de \$4.496.789 descontados ilegalmente, indemnización moratoria ordinaria por el pago incompleto de salarios y prestaciones sociales, así como a pagar las costas procesales.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 26 de junio de 1989 celebró con la Corporación Club Campestre de Valledupar un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñarse como contadora, devengando como salario mensual inicial la suma de \$80.000.

Señaló que, en sesión ordinaria del 8 de febrero de 2011, la junta directiva de la demandada decidió por unanimidad nombrarla a partir del 18 de febrero de ese año, en el cargo de representante legal o gerente durante el periodo que durara el proceso de selección del nuevo funcionario.

Adujo que *“Por el cargo y las funciones que prestaría mi mandante, y por la gran responsabilidad dentro de la estructura administrativa de la empresa en cuando al mando y jerarquía frente a los demás, se le designó como trabajadora de dirección, confianza y manejo durante el tiempo en que perdurara su estadía en la Gerencia (E)”*, pero que continuó desempeñando sus labores como contadora, por lo que se hizo necesario ejecutar labores en días domingos y festivos.

Contó que *“desde el día 20 de febrero de 2011, y de manera sucesiva durante todos los días domingos y feriados del periodo en que duró su permanencia en la Gerencia, se concurrió al Club a desempeñar labores. De ello da buena cuenta el formato de Control de Personal de la entidad, en donde se consigna la fecha de ingreso de cada operario, indistintamente del cargo, y la hora en que termina labores y abandona las instalaciones del centro recreativo”* y que el recargo correspondiente a las jornadas de trabajo en días domingos y festivos empezó a ser liquidada de manera periódica en su calidad de Gerente y pagado dentro de su nomina mensual.

Afirmó que de la anterior situación *“tenía pleno conocimiento la Junta Directiva de la entidad, quien no sólo consintió el trabajo en días dominicales y festivos durante el periodo en que mi mandante ocupó el cargo de representante legal, sino, además, en reunión de Junta Directiva de fecha 20 de junio de 2011, de la cual se dejó constancia en Acta No 08-11, exteriorizó tal aceptación”*.

Manifestó que *“en el acápite de Propositiones y Varios del instrumento atrás aludido, se consultó a mi mandante en su calidad de Gerente (E) sobre cómo se estaba manejando el pago de su trabajo en dominical y festivo, ante lo cual se señaló que se venía liquidando conforme a la legislación laboral, frente a lo cual no se presentó objeción alguna por parte de la Junta Directiva, dado que se conocía del manejo que se venía dando al tema. Acto seguido NELLY CAMARGO DE SÁNCHEZ, en su calidad de asistente a la Junta y quien ostentaba la calidad de Fiscal Procurador, expone que se debe definir si mi*

poderdante continúa trabajando todos los domingos y festivos, ante lo cual, el presidente de dicha reunión JAMES MONTOYA RAMIREZ, manifiesta de manera categórica (sic) "dejémoslo así mientras continúe vinculada al cargo de la gerencia va que está por definirse", haciendo alusión a que estaba por decidirse el nombre del titular en propiedad de dicha dependencia".

Relató que "la demandada, a través de los miembros de su Junta Directiva, estaba plenamente enterada de que mi asistida desempeñaba labores en días domingos y festivos, sino, además, en dicha instancia dejó constancia expresa de su consentimiento".

Aseveró que del 20 de febrero y hasta el 31 de julio de 2011, ejerció el cargo de gerente interina y laboró de manera continua e ininterrumpida y no disfrutó de descansos remunerados y fue despedida el 19 de noviembre de 2011, luego del agotamiento de un proceso disciplinario, alegando que "los trabajadores de dirección empresarial no tienen derecho a horas extras, dominicales y festivos, por ejercer un cargo de alto nivel, la legislación lo excluye de la jornada ordinaria. Añadió, además, y pese a ser contrario a la verdad, que dicho órgano no había dado autorización para tales fines y que por ende se estaba en presencia de un actuar malicioso y desprovisto de buena fe".

Indicó que el 12 de diciembre de 2011, le pagaron la liquidación, pero del valor total le descontaron la suma de \$4.496.789, por concepto de "descuento de dominicales y festivos pagados irregularmente (decisión administrativa)".

Finalmente expuso que "El día 6 del mes de noviembre del año 2014 mi representada presentó escrito de reclamación de acreencias laborales, conforme lo señala el artículo 489 del Estatuto Laboral con el propósito de interrumpir los términos de prescripción: en dicho instrumento se narró el acontecer fáctico y se deprecó sin lugar a equívocos los valores que se consideraban adeudar y sobre los que versaba el requerimiento".

*Al contestar, la demandada **Club Campestre de Valledupar**, se opuso a todas las pretensiones. Aceptó lo relacionado a la existencia del contrato de trabajo, los cargos desempeñados por la actora, el salario, que entre el 20 de febrero a 31 de julio de 2011, cuando fungió como gerente laboró domingos y feriados, negando los restantes hechos; alegando que fue despedida por falta*

grave cometida dado que incurrió en actos inmorales por haber abusado del cargo al liquidarse y autorizarse el pago de días dominicales y festivos sin la autorización expresa de la Junta Directiva de la Corporación.

Para enervar las presiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “cobro de lo no debido”, “inexistencia de las obligaciones” y “prescripción”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 12 de febrero de 2018, resolvió:

“PRIMERO: Declarar que entre DENIRIS MERCEDES DIAZ LOPEZ y CORPORACION Club campestre de Valledupar, en su condición de trabajador y empleador respectivamente existió contrato de trabajo.

SEGUNDO: Condenar a la, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR., a pagar a DENIRIS MERCEDES DIAZ LOPEZ, la suma de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS [\$4.496.7822], por concepto de descuentos ilegales.

TERCERO: Condenar a la, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR., a pagar a DENIRIS MERCEDES DIAZ LOPEZ, la suma de SESENTA Y SIETE MILLONES SETECIENTOS DIECISEIS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y UN PESOS [\$67.716.471], por concepto de Indemnización por Despido Injusto.

CUARTO: Condenar a la, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR., a pagar a DENIRIS MERCEDES DIAZ LOPEZ, INTERESES MORATORIOS, a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la superintendencia financiera, desde el día de la terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se verifique el pago de CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL SETECIENTOS OCHENTA Y DOS PESOS [\$4.496.7822], valor sobre el cual se liquidarán los intereses moratorios.

QUINTO: Absolver a la demandada, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR de la pretensión de condena por concepto de horas extras, recargos nocturnos y descansos compensatorios.

SEXTO: Declárense no probadas las excepciones propuestas por la demandada, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR.

SEPTIMO: Condénese en costas a la parte demandada, CORPORACION CLUB CAMPESTRE DE VALLEDUPAR. Tásense por secretaria”.

Como sustento de la decisión, señaló que al no discutirse entre las partes la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido se hace procedente su declaratoria entre el 26 de junio de 1989 al 19 de noviembre de 2011.

En cuanto a la justeza del despido, encontró que el hecho de haber la trabajadora liquidado y pagado los recargos por haber laborado días domingos y festivos en el interregno en que laboró como gerente, no constituye un acto ilícito o inmoral, por cuanto no existe norma alguna que le exija autorización para ello a la Junta Directiva, razón por la que la causal de despido invocada no encaja con la decisión adoptada pues el actuar de la trabajadora fue legítima, por lo que condenó a la encartada al pago de la indemnización por despido injusto.

Respeto del descuento efectuado en la liquidación de prestaciones sociales en la suma de \$4.496.782, encontró que conforme al artículo 59 del CST, el mismo fue ilegal al no haber sido autorizado por la actora ni tener un sustento legal, pues como se dijo lo pagado por concepto de recargos dominicales y festivos se ajusta a derecho.

Frente a la sanción moratoria por el pago incompleto de prestaciones sociales, encontró que, al haber la demandante, presentado la demanda luego de 24 meses condenó a la pasiva al pago de intereses moratorios.

Finalmente declaró no probada la excepción de prescripción, al haberse interrumpido el termino prescriptivo con la reclamación que hizo la demandante a su ex empleadora el 7 de noviembre de 2014 y al haber presentado la demanda laboral el 20 de octubre de 2015 cuando no habían transcurrido el termino trienal para hacerlo.

III. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con esa decisión, el apoderado judicial de la demandada interpuso recurso de apelación solicitando la revocatoria de la misma, alegando que las planillas de ingreso y salidas del club no tienen la suficiencia de acreditar que la actora laboraba en días domingos y festivos, pues el Club

Campestre de Valledupar tiene fines recreativos que permite a sus trabajadores asistir con sus familias.

Insistió en que no se probó fehacientemente por parte de la demandante que hubiera ejecutado sus labores en días domingos y festivos, además que los testigos manifestaron que tenía vínculos laborales con otras empresas de la ciudad y que conforme a las pruebas obtenidas en el proceso disciplinario ella solo fungía como gerente por espacio de 1 hora en esos domingos y festivos y luego se encerraba en la oficina a fungir como contadora, por lo que en últimas debió liquidarse como tal.

Por último, afirmó que debe resolverse sobre la excepción de prescripción, pues los derechos reclamados se ven afectados por este fenómeno.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

Conforme a los antecedentes expuesto, y de los claros términos del recurso de apelación interpuesto, los problemas jurídicos puestos a consideración de la sala consisten en determinar **i)**. Si fue acertada la decisión de la *a quo* de declarar que Deniris Mercedes Diaz, mientras fungió como gerente de la Corporación Club Campestre de Valledupar, laboró en días domingos y festivos, en caso positivo verificar si tenía derecho o no al pago de los respectivos recargos y en consecuencia el despido fue injusto. Y, **ii)**. Si esta llamada a prosperar la excepción de prescripción propuesta por la demandada.

No se discute en esta instancia por haber sido declarado en por la juez de instancia al no haber sido objeto de reparos por las partes que entre Deniris Mercedes Diaz López y la Corporación Club Campestre de Valledupar, existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 26 de junio de 1989 y terminó el 19 de noviembre de 2011, en virtud del cual la trabajadora se desempeñó como contadora y en el periodo que va del 20 de febrero de 2011 al 31 de julio del mismo año fungió además como gerente.

1. De los recargos dominicales y festivos.

El recargo dominical y festivo es aquel recargo al trabajador que por una u otra razón debe laborar un domingo o un festivo. El recargo por trabajar una jornada ordinaria en un domingo o festivo es del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 179 del código sustantivo del trabajo.

Asimismo, para el reconocimiento de recargos por servicios prestados en días dominicales o festivos, imponen al demandante la carga de probar, más allá de cualquier duda razonable, las horas que fueron laboradas en exceso de la jornada ordinaria o en condiciones extraordinarias y que se denuncian impagadas.

La jurisprudencia vertical de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene adoctrinado que el trabajo suplementario y recargos, no pueden estar sometidos a suposiciones y su probanza debe despejar cualquier duda respecto de las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que tuvieron ocurrencia, tesis esta que comparte esta sala y que se encuentra vertida en las sentencias de dicha Corte SL3009-2017, SL10418-2017 y SL10597-2017, reiterada más recientemente en la SL 5264-2019. En esas sentencias se dejó sentado que:

*“...para que el juez produzca condena por horas extras, **dominicales o festivos** las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, **es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine**”.*
(negrilla y subrayas por fuera del texto original).

En el *sub examine*, en el acápite de hechos del libelo genitor, la actora manifestó: “**15. Fue así como desde el día 20 de febrero de 2011, y de manera sucesiva durante todos los días domingos y feriados del periodo en que duró su permanencia en la Gerencia, se concurrió al Club a desempeñar labores...**”.

Luego en los hechos 16 y 17, dijo el extremo demandante:

“16. El recargo correspondiente a las jornadas de trabajo en días dominicales y festivos, empezó a ser liquidado de manera periódica por mi mandante en su calidad de Gerente (E) y pagado dentro de su nómina mensual, así como se hacía con los empleados que laboraban en dichos días”.

17. De tal situación tenía pleno conocimiento la Junta Directiva de la entidad, quien no sólo consintió el trabajo en días dominicales y festivos durante el periodo en que mi mandante ocupó el cargo de representante legal, sino además, en reunión de Junta Directiva de fecha 20 de Junio de 2011, de la cual se dejó constancia en Acta No 08-11, exteriorizó tal aceptación”. (negrilla por fuera del texto original).

Esas aseveraciones fueron aceptadas por la encartada al dar respuesta a la demanda, tal y como se evidencia entre folios 180 a 189, confesión que fue ratificada además por su representante legal al absolver el interrogatorio, pues en esa oportunidad al indagársele si la trabajadora contaba con permiso del empleador para laborar domingos y festivos, contestó que sí, pero que al fungir la trabajadora como gerente no tenía derecho a cobrar remuneración, toda vez que es un trabajador de confianza y manejo.

Dada la confesión efectuada por la Corporación Club Campestre de Valledupar, en el sentido de aceptar que durante todo el periodo en que Deniris Diaz López fungió como gerente -20 de febrero al 31 de julio de 2011-, laboró en días domingos y festivos, esa confesión apareja como consecuencia jurídica que dicho supuesto factico se encuentre plenamente demostrado, razón por la que esta colegiatura no acoge los argumentos expuestos por el apoderado judicial de la demandada cuando afirma que no se demostró fehacientemente que la actora hubiera laborado en días domingos y festivos, y como ese fue el único argumento dado por el apelante en el recurso de alzada tendiente a desvanecer las condenas impuestas, esta Sala confirma la sentencia de primera instancia.

2. De la excepción de prescripción.

También se confirma la decisión de la *a quo* de declarar probada la excepción de prescripción, toda vez que el derecho reclamado nació con la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, que lo fue el

19 de noviembre de 2011 y conforme al artículo 489 del CST, el termino prescriptivo se vio interrumpido con la reclamación que ante la demandada hizo la ex trabajadora el 6 de noviembre de 2014 (f°147 a 153), hecho este que además fue confesado por la representante legal de la encartada al absolver el interrogatorio de parte.

Entonces, al haberse interrumpido el termino prescriptivo con la reclamación efectuada el 6 de noviembre de 2014, esa situación habilitó a la ex trabajadora a reclamar sus derechos laborales hasta el 6 de noviembre de 2017, lo que hizo el 20 de octubre de 2015 (f° 171), fecha para la cual no había transcurrido el término trienal de que trata el artículo 488 del CST y 151 del CPT y ss, máxime si se tiene en cuenta que la demandada se notificó personalmente de la demanda el 10 de mayo de 2016 (f° 175 vto), es decir dentro del año siguiente a la publicación por estado del auto admisorio de la demanda que lo fue el 1° de marzo de 2016 (f°174 y 175).

Ante ese panorama, se confirma en su integridad la sentencia fustigada por la Corporación Club Campestre de Valledupar, razón por la que de conformidad con lo preceptuado en el numeral 3° del artículo 365 del CGP, aplicable al proceso en virtud del artículo 145 del CPT y ss, se condenan a esta a pagar las costas por esta instancia.

V. DECISIÓN

Por lo expuesto el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR, SALA N°1 CIVIL – FAMILIA – LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, el 12 de febrero de 2018.

SEGUNDO: Condenar a la Corporación Club Campestre de Valledupar a pagar las costas, fíjese por concepto de agencias en derecho por esta instancia la suma equivalente a 1 SMLMV. Líquidense concentradamente en el juzgado de origen.

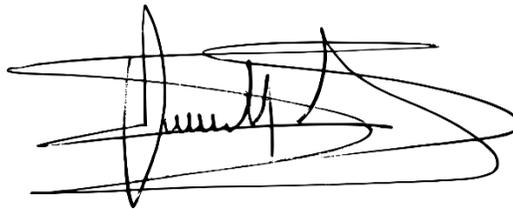
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



OSCAR MARINO HOYOS GONZALEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado