JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL385-2025
Radicación n.° 47001-31-05-005-2019-00182-01
Acta 6

Bogotá, D. C., veintiséis (26) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **MARIBEL URIBE BAUTISTA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 31 de octubre de 2023, en el proceso que instauró contra la **PROMOTORA DE CAFÉ DE COLOMBIA S.A., PROCAFECOL S.A.** y **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA.**

Se admite el impedimento manifestado por la magistrada Jimena Isabel Godoy Fajardo, con sustento en el artículo 141.1 del Código General del Proceso.

I. ANTECEDENTES

La recurrente pidió declarar que Procafecol S.A. fue su empleadora, mientras que Manpower Professional Ltda.

fungió como simple intermediaria, desde el 3 de septiembre de 2010 hasta el 12 de junio de 2016. Pidió el pago de las horas extras laboradas desde el inicio de la relación hasta el 8 de octubre de 2013, por valor de $16.275.000; del salario del 3 al 18 de septiembre de 2010, por valor de $700.000; de la diferencia salarial por los meses de octubre y noviembre de 2010 por $28.513, de febrero a diciembre de 2011 por $1.340.496, de enero a octubre de 2012 por $1.124.073 y de enero a mayo de 2013 por $721.504.

Por considerar que cumplió idénticas funciones, pidió se nivelara su salario con el de una *«administradora»* y, en consecuencia, se reliquidaran las prestaciones sociales y la compensación por vacaciones con el salario ajustado. También, reclamó las indemnizaciones por despido y moratoria, aportes a seguridad social, una *«sanción de 5000 SMMLV»* y las costas del proceso.

Relató que desde septiembre de 2010 prestó servicios como técnico de café en Procafecol S.A., vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con Manpower Professional Ltda. Precisó que la primera la capacitó, le impartió órdenes, le impuso horario de trabajo, y le suministró medios de protección y herramientas para la labor.

Se quejó de que nunca le pagaron el promedio de dos horas que laboró por encima de la jornada ordinaria ni se le tuvo en cuenta en la base salarial. Acotó que, en 2013, celebró con Procafecol S.A. un contrato de trabajo a término

fijo, que luego se modificó a indefinido; que pese a la asignación como auxiliar administrativo, realmente se desempeñó como *«administradora»*, con derecho a un salario superior. Indicó que el empleador puso fin al contrato el 12 de junio de 2016, sin respetar su derecho al debido proceso.

Procafecol S.A. se opuso al éxito de las pretensiones y propuso las excepciones de inexistencia de causa y de la obligación, prescripción, buena fe y compensación.

Reconoció que contrató a la demandante desde el 9 de octubre de 2013, a plazo fijo y luego indefinidamente, para que fungiera como auxiliar administrativa, que no como administradora. Negó cualquier relación de septiembre de 2010 a octubre de 2013, porque durante ese lapso la codemandada fue su contratista y bajo esa condición vinculó directamente a los trabajadores que requirió. Precisó que la relación terminó el 12 de junio de 2016, luego de hallar inconsistencias en las auditorías realizadas y de corroborar la queja de un usuario por servicio deficiente, lo que involucraba a la demandante.

Manpower Professional LTDA. también se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de prescripción, pago, cumplimiento de obligaciones como empleador y buena fe. Admitió que contrató a la accionante como técnico de café y le pagó salarios, prestaciones sociales y demás derechos, en forma completa y oportuna, hasta octubre de 2013, cuando la actora renunció para vincularse directamente con Procafecol S.A. Adujo que no fue una simple proveedora de

personal, sino una verdadera contratista independiente que ejerció poder subordinante sobre la demandante.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 2 de diciembre de 2021, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santa Marta declaró la existencia de una relación laboral entre la demandante y Procafecol S.A., desde el 3 de septiembre de 2010 hasta el 12 de junio de 2016, en la que Manpower Professional Ltda. fungió como simple intermediario. Declaró probada la excepción de prescripción y condenó a las demandadas a pagar $4.345.226 a título de indemnización por despido. Absolvió por lo demás.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver la apelación de la demandante y las demandadas, el Tribunal revocó la indemnización por despido. Así mismo, la modificó para precisar que Manpower Professional Ltda. fungió como simple intermediario desde el 3 de septiembre de 2010 hasta el 8 de octubre de 2013. Negó lo demás e impuso costas de ambas instancias a cargo de la promotora del proceso.

En lo que interesa al recurso extraordinario, dejó fuera de discusión los siguientes supuestos:

> • PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. y MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. suscribieron contrato para la prestación de servicios especializados el 23 de junio del 2010. Visible a folios 74 al 78 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado “11ProcafecolAllegaPruebas.pdf”

• MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. y MARIBEL URIBE BAUTISTA suscribieron contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el tres de septiembre del 2010. Visible a folios 71 y 72 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf".

• MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. hizo entrega de dotación como uniformes a MARIBEL URIBE BAUTISTA el tres de septiembre del 2010 y el tres de marzo del 2011. Visible a folios 59 y 60 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "08ManpowerAllegaPrueba.pdf".

• MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. y MARIBEL URIBE BAUTISTA suscribieron Otrosí al contrato individual ya celebrado el día dos de septiembre del 2011. Visible a folios 4 al 6 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "08ManpowerAllegaPrueba.pdf".

• MARIBEL URIBE BAUTISTA laboró en MANPOWER PROFESSIONAL LTDA. como Técnico de Café hasta el ocho de octubre del 2013.Visible a folio 73 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf".

• PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. y MARIBEL URIBE BAUTISTA suscribieron contrato de trabajo por término fijo inferior a un año, el nueve de octubre del año 2013 en el cargo de Auxiliar administrativo. Visible a folios 125 al 132 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf"

• PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. y MARIBEL URIBE BAUTISTA suscribieron Otrosí al contrato de trabajo anteriormente celebrado por término indefinido el nueve de octubre del 2014. Visible a folio 136 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf"

• PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. realizó diligencia de descargos a MARIBEL URIBE BAUTISTA el día nueve de junio del 2016. Visible a folios 133 al 135 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf"

• PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. dio por terminada la relación laboral el día 12 de junio del 2016 y liquidó a la demandante. Visible a folios 137 y 139 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "01DemandaAnexos.pdf."

• PROMOTORA DE CAFÉ COLOMBIA S.A. realizó liquidación definitiva a la demandante por valor de $1.356.776. Visible a folio

> 24 del contador de páginas del archivo digital PDF identificado "11ProcafecolAllegaPruebas.pdf".

Corroboró que Procafecol S.A. fue el verdadero empleador, mientras Manpower Professional Ltda. fue un simple intermediario en la primera fase de la relación, del 3 de septiembre de 2010 hasta el 8 de octubre de 2013. A renglón seguido, destacó que el juez de primera instancia se equivocó por haber declarado probada la excepción de prescripción, sin precisar previamente si existía el derecho a la reliquidación de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales. En ese orden, razonó:

> Dicho lo anterior y en vista de que lo que se pretende es la reliquidación de cesantías en razón de la nivelación salarial que reclama la demandante por no ejercer las funciones de una auxiliar administrativa sino las de una administradora, por el no pago de horas extras laboradas y la no cancelación de los salarios, procede entonces la Sala a abordar el tema, punto por punto; esto es, por una parte, se precisa aclarar que, en lo concerniente al pago de horas extras, salarios y demás acreencias laborales que se hubieran causado entre los años 2010 al 2013, para el momento de la presentación de la demanda, esto es el 11 de junio de 2019, ya han prescrito, por tanto y en razón de ello, no hay lugar a dicha reliquidación solicitada por el apoderado de la demandante; por otra parte no fue comprobado dentro del proceso que MARIBEL URIBE BAUTISTA ejerciera las funciones de una Administradora, tanto así que en las distintas pruebas testimoniales allegadas, se le reconoce como Auxiliar Administrativa y no obra prueba concreta dentro del expediente que demuestre que un cargo y otro ejercieran las mismas funciones bajo las mismas condiciones.

Bajo esos parámetros concluyó que, si no había lugar a la nivelación reclamada, *«a la demandante no le asiste el derecho de reliquidación del auxilio de cesantías»*. Acotó que, en cualquier caso:

> [...] dicha nivelación tuvo su oportunidad y término para ser solicitada, lo que lleva a concluir que, aunque no sea el caso, desde el momento en que la accionante inició sus labores como auxiliar administrativa, es decir, desde el nueve de octubre de 2013, al momento de la presentación de la demanda también estaría afectada por el fenómeno de la prescripción (...).

De otro lado, halló acreditadas las faltas endilgadas a la trabajadora, que justificaban su desahucio. Por ende, anticipó que revocaría la condena por indemnización por despido.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia recurrida, en cuanto negó las pretensiones de condena. En sede de instancia, pide revocar la de primer grado, en cuanto declaró probada la excepción de prescripción y, en su lugar:

> 3. DECLARAR que a favor de la demandante y a cargo de las demandadas se causó el derecho de recibir el pago de su salario, prestaciones sociales y aportes a seguridad social en el periodo comprendido entre el 03 al 18 de septiembre de 2010, así como el pago de las diferencias salariales existentes entre lo pagado y al salario mínimo mensual legal vigente de octubre y noviembre de 2010, de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2011, de enero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 2012 y los meses de enero, febrero y mayo de 2013,

junto con la respectiva reliquidación de prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

4. DECLARAR que a favor de la demandante y a cargo de las demandadas se causó el derecho de recibir el pago de la reliquidación de sus prestaciones sociales y aportes a la seguridad social desde el 03 de septiembre de 2010 hasta el 12 de junio de 2016, por concepto de las horas extras laboradas y las bonificaciones recibidas durante ese tiempo.

5. DECLARAR PARCIALMENTE PROBADA la excepción de prescripción en relación a las diferencias del salario y pago de horas extras, así como de la reliquidación de prima de servicios, vacaciones e intereses de cesantía, exceptuando la reliquidación del auxilio de cesantía y de los aportes a seguridad social, desde el principio de la relación laboral hasta su finalización, por no encontrarse afectados por el fenómeno prescriptivo.

6. CONDENAR a las demandadas en favor de la demandante, al pago de la reliquidación del auxilio de cesantía y de los aportes a seguridad social, en atención a los salarios no cancelados, las diferencias salariales existentes entre lo pagado y el salario mínimo mensual legal vigente pactado, así como de las horas extras laboradas y las bonificaciones recibidas durante toda la relación laboral.

7. DECLARAR que las demandadas actuaron de mala fe.

8. CONDENAR a las demandadas en favor de la demandante, al pago de las indemnizaciones moratorias de que tratan el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por el pago incompleto del auxilio de cesantía y el artículo 65 del CST, por el pago incompleto de los aportes a la seguridad social.

9. MODIFICAR el numeral 3 de la parte resolutiva de la sentencia y CONDENAR a las demandadas en favor de la demandante, al pago de una indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta el verdadero promedio salarial de la demandante en el año 2016, tomando para su cálculo las horas extras y bonificaciones pagadas.

10. CONFIRMAR los numerales 4 y 5 de la sentencia.

Por la causal primera de casación, formula 3 cargos que fueron replicados en tiempo y serán estudiados en conjunto,

dada su identidad de propósito y la correlación de sus argumentos.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, de los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del de Procedimiento Laboral, en relación con los artículos 65, 127, 145, 158, 159, 161, 167 y 249 del primero; 61 y 66 A del segundo; 99 de la Ley 50 de 1990; 22 de la Ley 100 de 1993 y 48 y 53 de la Constitución Política.

Sostiene que, pese a que lo anunció, el Tribunal realmente no tuvo en cuenta que no es posible que prospere la excepción de prescripción sobre derechos que no han sido declarados. Se refiere específicamente a la reliquidación del auxilio de cesantía, para precisar que el causado de 2010 a 2016 solo era exigible a la finalización del vínculo, el 12 de junio de 2016, de suerte que la demanda presentada el 11 de junio de 2019, cuyo auto admisorio fue notificado a los accionados dentro del año siguiente a su notificación al actor, está dentro del lapso de 3 años siguientes a la exigibilidad del derecho, contrario a lo que entendió el juez colegiado.

VII. CARGO SEGUNDO

Acusa violación directa, por interpretación errónea, del mismo elenco normativo señalado en el cargo anterior. Acude a argumentos similares, y agrega que el *ad quem* no tuvo en cuenta que *«una cosa es el nacimiento y declaratoria*

de la existencia de un derecho (salarios dejados de cancelar, diferencias salariales y horas extras), otra el efecto que este produjo en las prestaciones sociales», así como *«la fecha de exigibilidad de cada uno de esos derechos o prestaciones económicas»*, que es la pauta para contabilizar el término de 3 años para reclamarlas.

Explica que el auxilio de cesantía *«se vio incrementado por el efecto de las diferencias salariales dejadas de cancelar, las horas extras no reconocidas y por la nivelación salarial no otorgada por el empleador, afectación que se dio en cada uno de los años transcurridos»*, pero que solo eran exigibles desde el 12 de junio de 2019, cuando finalizó el vínculo laboral, *«así es que las mismas no se encuentran prescritas, dando lugar a su reliquidación»*. Acota que la misma suerte corren los aportes a seguridad social, que son imprescriptibles.

Asegura que el desacierto del Tribunal, lo llevó a abstenerse de imponer las indemnizaciones a que tiene derecho, por el pago incompleto de la cesantía y de los aportes a seguridad social.

VIII. CARGO TERCERO

Acusa violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los mismos preceptos sustanciales y adjetivos mencionados en los cargos anteriores.

A título de errores manifiestos de hecho, denuncia:

1. No dar por demostrado, estándolo, que a pesar de que la demandante fue contratada para desempeñar el cargo de Auxiliar Administrativo, realmente desempeñó las funciones del cargo de Administradora.

2. No dar por demostrado, estándolo, que en los documentos emitidos por PROCAFECOL S.A., la demandante era reconocida como una Administradora de tienda.

3. No dar por demostrado, estándolo, que en la realidad de la relación laboral que se dio entre la demandante y PROCAFECOL S.A., no existía ningún tipo de diferencia entre las funciones de un auxiliar administrativo con las funciones de un administrador.

4. No dar por demostrado, estándolo, que la única diferencia entre el cargo de Auxiliar Administrativo y el de Administrador, era un factor que no tenía nada que ver con sus funciones, como lo era el tamaño de la tienda o nivel de ventas proyectadas por parte de PROCAFECOL S.A.

5. No dar por demostrado, estándolo, que el tamaño de la tienda o nivel de ventas proyectadas como factor que diferenciaba el cargo de auxiliar administrativo con el de administrador, no se encuentra en ninguno de los reglamentos y manuales de PROCAFECOL S.A., no fue informado a la demandante y solo fue traído a colación dentro de la contienda jurídica que se desató en las instancias.

6. No dar por demostrado, estándolo, que las empresas demandadas se valieron de sendas formalidades para ocultar el verdadero alcance y detalles de la relación laboral, así como las reales funciones desempeñadas por la demandante.

7. No dar por demostrado, estándolo, que a pesar de que la demandante ejercía las mismas funciones de una Administradora, era remunerada como una Auxiliar Administrativo.

8. No dar por demostrado, estándolo, que en el año 2016 el salario percibido por una Auxiliar Administrativo era de $1.038.700.oo. y el de una Administradora era de $1.240.000.oo.

9. No dar por demostrado, estándolo, que hay lugar a la nivelación salarial y la consecuente reliquidación de prestaciones sociales de la demandante.

10. Dar por demostrado sin estarlo, que la demandante no ejerció funciones de una Administradora.

11. Dar por demostrado sin estarlo, que la demandante solo ejerció funciones de Auxiliar Administrativo.

12. Dar por demostrado sin estarlo, que la reliquidación de prestaciones sociales de la actora se encontraba afectada por el fenómeno de la prescripción.

Asegura que los dislates descritos fueron producto de la preterición de una felicitación a los empleados durante el 4.º trimestre de 2015 (fl. 174); el correo electrónico de 11 de abril de 2016, (fl. 175); la confesión vertida en la declaración del representante legal de Procafecol S.A. (Video Audiencia art. 80/ Parte1.mp4); y el manual de descripción de cargos de Procafecol S.A. (fls. 171 y 172).

También, de la valoración equivocada de la carta de terminación del contrato de trabajo (fls. 137 y 138) y de los testimonios de Karina Lucía Buendía Rodríguez, Yolima del Mar Campo, Johana Alexandra Puentes Maldonado y Anett Sarabia Gómez.

Recrimina al *ad quem* por concluir que no había lugar a la nivelación salarial solicitada, porque la demandante no acreditó que ejercía funciones de administradora, sino que siempre fue auxiliar administrativo. También, que asentara que, de tener derecho a dicha nivelación, la trabajadora no lo reclamó dentro de los 3 años contemplados en la ley.

Acota que en la felicitación a los empleados durante el 4.º trimestre de 2015 (fl. 174) y el correo electrónico de 11 de

abril de 2016 (fl. 175), la empresa le asignó la condición de administradora. Asegura que los testigos corroboraron que así era reconocida la demandante durante su vínculo con Procafecol S.A. Pide volver la vista sobre la declaración del representante legal de dicha sociedad, quien admitió que un auxiliar administrativo, cargo nominal de la actora, desempeñaba las mismas labores y tenía idénticas responsabilidades que los administradores, de suerte que solo se diferenciaban por el salario.

Asevera que, si el Tribunal hubiera valorado el manual de funciones de la empresa, se habría percatado de que *«este hizo parte de las sendas formalidades utilizadas por las demandadas, con el fin de ocultar el verdadero alcance y detalles de la relación laboral, así como las reales funciones desempeñadas por la demandante»*.

Sostiene que el contrato terminó el 12 de junio de 2016, según la carta de folios 137 y 138, de suerte que tenía hasta el mismo día y mes de 2019 para reclamar la reliquidación del auxilio de cesantía con el salario al que realmente tenía derecho. También, para solicitar el pago de la diferencia por aportes a la seguridad social, que *«son imprescriptibles y se vieron incrementados por los mismos efectos, es decir, por la nivelación salarial no otorgada por el empleador, afectación que se dio en cada uno de los años transcurridos, esto es, 2013, 2014, 2015 y 2016»*. Añade que:

> Por su equivocada valoración probatoria, el Ad quem no entró a estudiar la buena o mala fe de las empresas demandadas, pero de haberlo hecho, hubiera llegado a la conclusión inequívoca que

> estas actuaron de mala fe para con la demandante, así es que, también sería procedente las indemnizaciones de que tratan los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, por el no pago completo de sus prestaciones sociales y el no pago completo de los aportes a seguridad social, respectivamente.

Esgrime que el tamaño de la tienda, que fue el factor planteado en el proceso como fundamento de la diferencia salarial, no guarda relación con las funciones ejecutadas en cada cargo. Explica que se trata de un elemento externo, de suerte que, a la hora de desarrollar su trabajo, la actora debía *«desplegar un mismo esfuerzo y una misma atención que el de una administradora, sin que se le remunerara como tal»*.

IX. RÉPLICA

Procafecol S.A. se opone a la prosperidad de la demanda de casación, porque su alcance no es claro.

Anota que, en el primer y segundo cargo, la recurrente no plantea en qué consistió el desacierto jurídico que pregona sobre el cúmulo de normas que menciona, ni se ocupa de cuestionar todos los pilares de la sentencia gravada. En cualquier caso, dice, tales acusaciones son inocuas porque aunque no operara la prescripción sobre la acción para reclamar la reliquidación del auxilio de cesantía, esto depende necesariamente de la existencia de diferencias en la base salarial, que el Tribunal descartó porque no halló demostrado el derecho a la nivelación con un cargo superior, al paso que nada se discutió, ni probó, en punto a horas

extras y otros valores que no habrían sido colacionados en dicha base.

Aduce que el tercer cargo está edificado, en su mayoría, sobre pruebas no calificadas en casación laboral. En cuanto al fondo de la cuestión, pone de presente que la acusación omite que aún bajo el supuesto de que un auxiliar administrativo desempeñara idénticas funciones a las de un administrador, la diferencia salarial estaba dada por el *«tamaño de la tienda»* en que se desempeñara el trabajador.

Manpower Professional Ltda. plantea objeciones similares e insiste en que la censura no demuestra los errores jurídicos, ni fácticos, que endilga al Tribunal.

X. CONSIDERACIONES

No se controvierte que la demandante estuvo vinculada a Procafecol S.A. entre el 3 de septiembre de 2010 y el 12 de junio de 2016, ni que, desde el inicio de la relación hasta el 8 de octubre de 2013, Manpower Professional Ltda fungió como simple intermediario. Tampoco que, el 9 de octubre de 2013, Procafecol S.A. y la actora celebraron contrato de trabajo para que esta última se desempeñara como auxiliar administrativa.

Como lo señala la réplica, el alcance de la impugnación es bastante confuso. Sin embargo, si se articula el resultado de las instancias y la acusación, es posible colegir que la actora pretende la casación de la sentencia de segundo

grado, en cuanto confirmó la negativa a reliquidar y pagar el auxilio de cesantía, así como la diferencia por aportes al sistema de seguridad social en pensiones, con base en el salario devengado por un administrador, que es al que cree tener derecho por haber desempeñado las mismas funciones. En ese orden, la petición de la recurrente es que se revoque la sentencia absolutoria de primer nivel y, en su lugar, se conceda lo anterior, junto con las indemnizaciones moratorias derivadas del pago deficitario de la prestación.

La Sala no considerará, por tanto, la petición de abordar cuestiones que se reclaman en dicho alcance, pero que no encuentran un correlato en la acusación, o simplemente no hicieron parte de la providencia confutada. Tal es el caso de la negativa a incluir horas extras y otros conceptos en la base salarial, que no es materia de discusión en sede extraordinaria, y nada se dijo en las instancias sobre su causación en vigencia de la relación. Otro tanto ocurre con la revocatoria de la condena por indemnización por despido, que se pide retomar en el alcance de la impugnación, pero tampoco es objeto de cuestionamiento a través de los cargos propuestos.

Dicho lo anterior, lo que sigue es discernir si el Tribunal se equivocó por haber concluido que la acción para reclamar la nivelación salarial carecía de sustento, en tanto la demandante no acreditó que, pese a haber sido vinculada como auxiliar administrativa, cumplía idénticas funciones o tenía las mismas responsabilidades que los trabajadores de la empresa que se desempeñaban como administradores de

otras tiendas o puntos de venta. También, si desacertó por estimar que, en todo caso, *«desde el momento en que la accionante inició sus labores como auxiliar administrativa, es decir, desde el nueve de octubre de 2013, al momento de la presentación de la demanda (la nivelación) también estaría afectada por el fenómeno de la prescripción».*

La Sala empieza por lo segundo para advertir que, en efecto, el término de 3 años con que contaba la actora para iniciar la acción encaminada a la reliquidación y pago del auxilio de cesantía, por todo el tiempo en que se extendió la relación laboral, empezaba a contarse a partir de la finalización del vínculo, el 12 de junio de 2016 (CSJ SL3345-2021). De esta suerte, resulta por lo menos inentendible que sin mayores reflexiones, el colegiado de instancia dedujera que aquella aspiración estaría truncada por la prescripción de la acción encaminada a obtener la nivelación salarial.

Desde luego, la prescripción constituía un obstáculo para que la actora solicitase el pago de las diferencias salariales eventualmente causadas antes del 12 de junio de 2016, pero no para invocar sus efectos prestacionales sobre otros derechos que aún podía reclamar; en especial, el auxilio de cesantía por cada vigencia, exigible a la finalización del vínculo, y los aportes pensionales que, entre otras cosas, no prescriben en razón a su íntima conexión con el derecho fundamental a la seguridad social (CSJ SL, 26 sept. 2006, rad. 27761).

Sin embargo, lo anterior no es suficiente para casar la decisión de segundo grado. Como lo afirma la réplica, la prosperidad de la acusación depende realmente de que se derrumbe la inexistencia del derecho a la nivelación salarial, porque no se probó que la actora se hubiera desempeñado como administradora, que es el segundo pilar de la sentencia y constituye la materia del tercer cargo, planteado por vía indirecta.

Lo que sigue, entonces, es acudir a las pruebas denunciadas, a fin de verificar si el fallador de segundo grado concluyó, contra la evidencia, que no estaba acreditado que pese a haber sido vinculada como auxiliar administrativa, en realidad la actora desempeñó idénticas funciones y asumió las mismas responsabilidades de los denominados administradores, que devengaban un salario superior.

La felicitación a los empleados durante el 4.º trimestre de 2015 (fl. 174) y el correo electrónico de 11 de abril de 2016, (fl. 175), solo registra menciones genéricas a los diferentes trabajadores de las tiendas, como técnicos de café y administradores. Si bien alude, en forma general, a un grupo de trabajadores (incluida la actora) dentro del colectivo de *administradores* de las tiendas, ello no prueba que todos desempeñaran idénticas funciones. Más allá de esa alusión, con fines de reconocimiento y convocatoria a reunión, los documentos en cita no aportan elementos para deducir cuáles eran las labores desempeñadas por cada trabajador, ni las responsabilidades asignadas. Por ende, su contenido

no resulta suficiente para afirmar que, de haberlas valorado, el juez colegiado habría llegado a una conclusión diferente.

Otro tanto se afirma del manual de descripción de cargos de Procafecol S.A. (fls. 171 y 172). Contrario a lo que afirma la censura, el análisis objetivo de su contenido sí arroja diferencias sustanciales en la identificación, perfil y responsabilidades de los cargos de auxiliar administrativo, para el que fue vinculada la actora, y el de administrador, al que aspira.

Mientras el primero estaba diseñado para *«apoyar»* la ejecución de los estándares de operación y servicio al cliente, al segundo le concierne ejecutarlos en la práctica, así como *«generar oportunidades de ventas»*. El superior del auxiliar administrativo es, precisamente, el administrador, quien, además, tiene a cargo el resto de personal de la tienda.

Por otro lado, en términos del manual en comento, para ser auxiliar se requiere un año de experiencia en el sector de servicios, y 3 para ser administrador. Desde la óptica de las responsabilidades, coinciden en el control de dineros de la tienda, las ventas, garantizar la ejecución operacional y el seguimiento a productos, pero toman distancia en otras labores. Al primero, corresponde hacer seguimiento a procedimientos, asignación y coordinación de turnos, resolución de quejas y cumplimiento de normas de seguridad industrial, en lo que sería un rol más operativo. En contraste,

el segundo recibe responsabilidades de orden más gerencial, como el *«control de costos»* y el *«control y análisis de EBITDA de la tienda»*, que apuntan a la elaboración de indicadores financieros que arrojen datos sobre la rentabilidad del negocio.

Así las cosas, el contenido del referido manual está lejos de respaldar la tesis de la censura en punto a la igualdad o equivalencia de funciones y responsabilidades, de cara a los cargos comentados.

En cuanto a la declaración del representante legal de Procafecol S.A. (Video Audiencia art. 80/ Parte1.mp4), la Sala no advierte la confesión alegada por la censura.

El absolvente repitió que la actora fue vinculada como auxiliar administrativa y no fungió como administradora de tienda. Y si bien, anotó que las funciones y responsabilidades de uno y otro cargo tenían rasgos similares, explicó que *«la diferencia está en (…) el tamaño de la tienda a la cual está asignada la persona, que determina si es un auxiliar o un administrador»*. Así las cosas, no hay razones para concluir que, en forma pura y simple, el demandado hubiera admitido que la actora desempeñó las mismas funciones y tenía responsabilidades idénticas a las de los administradores de tiendas, pero no recibió la misma remuneración.

En vista de que no está demostrado un error manifiesto en la valoración de los medios de prueba calificados, la Sala

no puede adentrarse en el estudio de los testimonios (art. 7 L. 16/69).

En consecuencia, los cargos no prosperan.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de la demandante y a favor de los demandados. Se fija la suma de $6.200.000 a título de agencias en derecho, para que sea tenida en cuenta dentro de la liquidación que realice el juez de conocimiento, conforme el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 31 de octubre de 2023 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **MARIBEL URIBE BAUTISTA** contra la **PROMOTORA DE CAFÉ DE COLOMBIA S.A., PROCAFECOL S.A.** y **MANPOWER PROFESSIONAL LTDA.**

Costas, como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO
No firma impedimento



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 92223D5B08C87E13AA714C57F742E2FD7CBEE2027D290D0CF538259CB51E5CF7
Documento generado en 2025-02-28