

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18-001-31-05-001-2013-00601-01
DEMANDANTE: JOHN JADINSON MARIN
DEMANDADO: VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.



Tribunal Superior del Distrito Judicial

Florencia - Caquetá

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**Magistrada Ponente:
MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA**

Veintiocho (28) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO:	18-001-31-05-001-2013-00601-01
DEMANDANTE:	JOHN JADINSON MARIN
DEMANDADO:	VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA
PROYECTO DISCUSIDO Y APROBADO EN ACTA SCFL No.	113-2023
TEMA:	TERMINACION CONTRATO DE TRABAJO

I. ASUNTO A TRATAR

Vencido el término para alegar, se procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, Caquetá, el 15 de mayo de 2018, dentro del proceso ordinario laboral iniciado por JOHN JADINSON MARIN en contra de VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA - UNAD, radicado bajo el No. 18-001-31-05-001-2013-00601-01, previos los siguientes,

II. ANTECEDENTES

1. Supuestos Fácticos

Los hechos, en que se fundamenta la demanda se resumen de la siguiente manera:

Refiere el actor que el 01 de abril de 2011, inició a trabajar en la Universidad Abierta y a Distancia – UNAD, (en adelante UNAD) CEAD Florencia como guarda de seguridad, con la empresa VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. LTDA., por medio de contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada, en el cual se acordó el pago de un salario mínimo vigente más recargos de ley y cuya fecha de terminación estaba sujeta al contrato de servicios de vigilancia para las sedes locales y regionales de la UNAD, que de conformidad con la

resolución 0084 del 29 de enero de 2013, era hasta el 30 de enero de 2014.

Expone que en el desarrollo de dicho contrato, realizó turnos de día y noche, incluyendo domingos y festivos sin distinción, siendo de manera habitual trabajar 3 o más domingos al mes, configurándose el régimen especial para vigilantes de que trata el código sustantivo del trabajo.

Sostiene que el horario que debía cumplir era de 6:00 am a 6:00 pm durante 3 días, y luego debía cumplir 3 días seguidos en el turno de noche comprendido de 6:00 pm a 6:00 am, y con día de descanso el día siguiente, es decir, que laboraba un mínimo de 72 horas semanales, excediendo las 48 horas máximas de trabajo permitidas y con ello realizando 24 horas de trabajo suplementario, excediendo las 12 horas semanales contempladas en el código sustantivo de trabajo.

Expresa que en contraprestación a su servicio, recibía un salario mínimo mensual, más los recargos de ley y que para la fecha de finalización del contrato de trabajo, correspondían a \$589.500 el SMLMV y \$70.500 como auxilio de transporte.

Manifiesta el demandante que el empleador, VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA., le reconocía parcialmente el pago de festivos, horas extras y recargos nocturnos y que en los últimos meses del año 2013, le reconoció la suma de \$66.178 por concepto de dominicales y festivos por cada mes, cuando el valor a pagar debía ser \$240.712,5 de acuerdo a los turnos realizados; Asimismo, que solamente le reconoció el valor de \$147.180 por concepto de horas extras y recargos nocturnos cuando el valor a pagar de acuerdo a los turnos realizados corresponde a \$425.049,75.

Alega que en julio de 2013, solo le asignaron turnos de día, por solicitud del director de la UNAD, sufriendo trato discriminatorio respecto de los demás vigilantes; Además que el 16 de julio de 2013, el demandante allegó queja ante el supervisor de VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA., por anomalías en su puesto de trabajo y por acoso laboral a que estaba sometido por el director de la UNAD.

Expone que el 24 de julio, rindió un cuestionario con 24 preguntas de parte del supervisor de su empleador por supuestas fallas en su puesto de trabajo y el 31 de julio de 2013 fue despedido por solicitud del director de la UNAD a VIGIAS COLOMBIA de fecha 26 de julio, donde arguye ausentismo durante turnos de trabajo, maltrato a canino residente en la sede y visitas de amigas durante el tiempo de su turno.

2.Pretensiones

Pretende el actor, John Jadinson Marín, que se declare que:

- 2.1.** La existencia de un contrato individual de trabajo por duración de una obra o labor determinada, entre el actor y la empresa VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. LTDA, el cual tenía una duración de 12 meses, de acuerdo con la resolución 00084 del 29 de enero de 2013, donde la UNAD le adjudicó contrato de servicios de vigilancia a VIGIA DE COLOMBIA SRL LTDA, el cual terminó por despido sin justa causa imputable al empleador y violación al debido proceso.
- 2.2.** Se le condene a la entidad demandada a pagar a su favor, la indemnización por despido sin justa causa, las horas extras, recargos nocturnos, domingos y festivos dejados de pagar durante todo el tiempo de la relación laboral; La sanción moratoria por no cancelación de las prestaciones debidas al momento de finalización; A reliquidar año a año, los valores pagados y dejados de pagar que constituyen salario y que afectan las prestaciones sociales (primas, vacaciones y cesantías) y a pagarle dichas diferencias; Así como las costas del proceso y lo que determine el juez ultra y extra petita.

3. Actuaciones procesales relevantes

- 3.1.** La demanda fue repartida el 19 de noviembre de 2013 al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia – Caquetá, la cual luego de ser subsanada, fue admitida el día 10 de febrero de 2014.
- 3.2.** El 27 de marzo de 2014 la UNAD contestó la demanda oponiéndose a todas las pretensiones, llamó en garantía a LIBERTY SEGUROS S.A. y presentó como excepciones de fondo i) inexistencia de la relación laboral, ii) falta de legitimidad en la causa por pasiva y iii) inexistencia de la solidaridad alegada.
- 3.3.** El 8 de mayo de 2014, la sociedad VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. LTDA, dio contestación a la demanda, mediante la cual se opuso a todas las pretensiones del actor y presentó como excepciones previas i) no haberse dado a la demanda el trámite correspondiente, ii) falta de competencia, iii) notificar a persona diferente al demandado. Asimismo excepcionó de fondo lo siguiente: i) cobro de lo no debido y ii) falta de legitimación en la causa por pasiva.
- 3.4.** El 10 de julio de 2015, durante la audiencia de trámite del artículo 77 del C.P.L., el Despacho aceptó la solicitud de llamar en garantía a Liberty seguros, ordenando su notificación.
- 3.5.** Liberty Seguros S.A., el 21 de septiembre de 2015 dio contestación al llamamiento en garantía, mediante el cual se opuso a todas las pretensiones de la demanda y presentó como excepciones de fondo frente a ella, que no ser la demandada – UNAD la contratante del demandante y excepcionó de mérito frente al llamamiento en garantía así: i) inexistencia del siniestro, ii) inexistencia de la obligación de indemnizar intereses o sanciones moratorias y iii) la innominada.

3.6. El 01 de marzo de 2016, una vez fracasada la etapa conciliatoria, se declararon no probadas las excepciones previas, se declaró saneada la actuación procesal, se fijó el litigio y **se aceptó el desistimiento de la demanda en contra de la universidad UNAD** y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.7. El 26 de julio de 2016, se recepcionaron los testimonios de EDILBERTO SILVA FIERRO, EDITH RAMIREZ AMAYA, GUSTAVO CLEVES ROJAS Y JELVERT FRANCO ORDOÑEZ y en audiencia realizada el 6 de diciembre de 2016, se declara el cierre del debate probatorio y la parte demandante presenta alegatos de conclusión, sin que asistiera a la audiencia la parte demandada.

3.8. El 15 de mayo de 2018 se dictó el fallo de primera instancia.

4.Sentencia de primera instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia emitió sentencia de primera instancia en audiencia de fecha 15 de mayo de 2018, en la que declaró que entre John Jadinson Marín, en su calidad de trabajador y la empresa de vigilancia Vigías de Colombia S.R.L. Ltda., existió contrato de trabajo, denegó las demás pretensiones de la demanda y absolvio de responsabilidad a la demandada VIGIA S.R.L. Ltda., por los hechos y pretensiones de la demanda, condenando en costas a la parte demandante a favor de la parte demandada.

En su motiva, el juez de primer grado consideró que respecto del trabajo suplementario reclamado por el trabajador, en el libelo demandatorio, se allegó liquidación de horas extras, domingos y festivos, pero sin especificación alguna de los días laborados por el trabajador, asimismo, que se allegaron copias parciales del libro de minuta o control de recibidos y entregas de los turnos de los guardas de seguridad, haciendo difícil que el despacho, por conjeturas o suposiciones, tasara el tiempo suplementario laborado, pues expresó que se trata de un trabajo por turnos, que está sujeto a variación en el tiempo, circunstancia que no permite determinar cuáles y cuántos domingos y festivos, como horas extras diurnas y nocturnas realmente laboró el actor, además que refirió que la carga de esta prueba estaba en cabeza del actor.

Respecto de la terminación del contrato sin justa causa adujo que, de los testimonios recepcionados, en especial el de JELBERT FRANCO ORDOÑEZ, surgieron elementos de juicio que comprometen el incumplimiento de la labor de JOHN JADINSON, como guarda de seguridad, que dieron lugar a la terminación de la relación laboral por parte de VIGIAS DE COLOMBIA, pues, de conformidad con el parágrafo del artículo 48 del reglamento interno de trabajo, el trabajador no tenía exculpación para faltar a su trabajo transitoriamente, pues ausentarse de su puesto de trabajo, pone en peligro la seguridad de las

instalaciones de la institución. Consideró que el actuar del trabajador fue irregular y encaja en falta grave, además que dicha conducta encuadra con el numeral 6 del artículo 62 del C.S.T. que señala que “cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

Que al confrontar la norma en comento, con la conducta asumida por el trabajador, hubo una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbían a éste, debido que ausentarse del lugar de trabajo de manera injustificada, suspendiendo su labor transitoriamente para abandonar el lugar donde prestaba su servicio de seguridad y vigilancia, era precisamente una de las prohibiciones que tenía como vigilante, al no observar los preceptos del reglamento.

En lo concerniente a una posible violación del debido proceso del trabajador, expresó el a-quo que luego de que la UNAD a través del director del CEAD Florencia, solicitó a VIGIAS DE COLOMBIA S.R.L. cambio de vigilante porque John Jadinson Marín presentaba ausentismo de su sitio de trabajo durante los turnos, maltrato a canino de la universidad y porque recibía visitas durante sus turnos y el empleador al escuchar en declaración al trabajador, luego decidió dar por finalizada la relación laboral; Lo anterior en aplicación de los artículos 49 y 50 del reglamento interno de trabajo de la empresa, en concordancia con el Art. 115 del C. S. T., normativa que refiere específicamente el procedimiento que debía desarrollar el empleador; el cual consistía en escuchar al trabajador antes de tomar la decisión disciplinaria de fondo, tal como se hizo.

5. El recurso de apelación

Inconforme con la sentencia de primera instancia, la apoderada del actor interpuso recurso de apelación, exponiendo que frente al no reconocimiento de las horas extras laboradas, las pruebas incorporadas dan cuenta de la programación de turnos que se llevaba por parte de la empresa VIGÍAS DE COLOMBIA, en la cual se habla claramente de los días y turnos que realizaba cada uno de los guardas de seguridad. Resaltó que la programación aportada es de los meses de enero, mayo y julio de 2013 y que es una información vaga, porque no es información que deba contener el trabajador, en cambio sí la tiene en debida forma la empresa contratante.

Expone que de conformidad con las anotaciones en el libro de minutos allegado, claramente se observa que los turnos que practicaban los

vigilantes eran de 6 de la mañana a 6 de la tarde, es decir, que se está hablando de jornadas de 12 horas laborales.

Especifica que se presentó liquidación en libelo demandatorio, con base a toda la información que se tenía en la minuta, para lo cual se hizo una relación clara y precisa de cada mes, de cuantos eran los días y las horas extras laboradas por John Jadinson Marín, donde se evidencia que el empleador transgredió la norma laboral porque en las anotaciones es clara cuál es la entrada y la salida de cada uno de los vigilantes, y que para que el empleado no tenga derecho al pago de recargos nocturnos ni suplementarios, el horario laboral no debe transgredir las 36 horas a la semana se está frente a una jornada máxima laboral excedida.

Manifiesta inconformidad sobre la terminación con justa causa del contrato, pues el director del CEAD Florencia, en el interrogatorio relató que lo único que él había dicho era que lo cambiaran de puesto, sin embargo, el 26 de junio de 2013, manifestó cosa diferente, pues señaló ausentismo del sitio de trabajo, maltrato al canino, olvidando que en el contrato laboral en ningún momento refiere que le correspondía cuidado alguno del canino.

Además que la testigo Edith Ramírez Amaya, manifestó claramente que a veces había ausentismo por parte de los vigilantes, pero era porque el mismo director de la universidad los mandaba a realizar diligencias propias de ellos y no de los vigilantes, como actividades de jardinería, armar tarimas, situaciones que el demandante puso en conocimiento de la empresa VIGÍAS DE COLOMBIA el 16 de julio de 2013, para que procedieran, sin embargo, la empresa refiere haber recibido el oficio del 26 de junio de 2013, de parte del director de la UNAD Florencia y después de escuchar al trabajador, dan por terminado el contrato laboral argumentando justa causa.

Expone que el despacho para determinar justa causa se basó en el testimonio de uno de los testigos que dijo que John Jadinson Marín a veces se ausentaba a la sala de cómputo, la cual queda en el mismo sitio donde prestaba su trabajo, pues no dijo que se ausentaba para la casa o que se fuera a realizar diligencias personales.

Además, que el testimonio de Gustavo Cleves y Jelbert Franco, quien era quien realizaba las funciones de supervisión, en ningún momento manifestaron quejas a la empresa y que nunca expusieron el argumento del despido, razón por la cual no puede darse por terminado el contrato por una simple solicitud de cambio del trabajador. Expone que el rector solicitó cambio del vigilante, pero que nunca adujo terminación de la relación laboral.

Considera que el contrato de obra o labor no es la forma indicada de vinculación de un vigilante, a menos, de que dicha labor se preste en una obra de construcción, contrato que termina cuando la obra culmine y que la forma del contrato es de obra o labor, pero la terminación corresponde a contrato a término fijo o indefinido, que la modalidad contractual no quedó clara, dado que la obra que John Jadinson Marín estaba realizando no se supo si se terminó o no.

Expone que en el presente caso no estamos en presencia de un contrato directo sino de tercerización laboral, pues el solo hecho de que la UNAD indicara labores diferentes al empleado, ya es solidariamente responsable, pues de conformidad con el artículo 34 del C.S.T., si el contratante solicita labores diferentes a las que le fueron contratadas inicialmente por el contratista principal, aquel también responderá solidariamente, y que de tales labores diferentes dio cuenta testigo Edith Ramírez, quien fue testigo presencial y directa, además que la razón por la cual Edilberto Silva, director del CEAD no se ratificó en su declaración judicial sobre el ausentismo inicialmente declarado de John Jadinson, fue porque el trabajador presentó queja ante la Procuraduría General de la Nación por acoso laboral al que estaba sometido él y los demás vigilantes.

Considera que el fallo no fue objetivo, porque la justa causa solo se basó en el testimonio de uno de sus compañeros de trabajo, vulnerando flagrantemente derechos constitucionales y legales del trabajador.

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia

Es competente esta Sala del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia Caquetá, para conocer del recurso de apelación interpuesto por el demandante, en contra de la sentencia del 15 de mayo de 2018, emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia Caquetá, por ser su superior funcional, por lo que a ello se procederá según en derecho corresponda.

2. Presupuestos procesales

Considera esta Sala que los presupuestos procesales que la doctrina y jurisprudencia reclaman para el normal desarrollo del proceso y proveer de mérito en el presente asunto se encuentran satisfechos a cabalidad. De igual manera no se avizora vicios de consentimiento o procedimiento que genere irregularidades sustanciales que incida en la nulidad de la actuación procesal.

3. Problema Jurídico

De acuerdo con el recurso de apelación incoada por la parte actora, le corresponde a la Sala determinar si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, hay o no justa causa de su terminación y si le asiste o no el derecho al demandante al reconocimiento y pago de las horas extras solicitadas.

4.Premisas normativas y jurisprudenciales

4.1. Terminación del contrato por parte del empleador:

De manera reiterada la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha precisado que resulta imperioso por parte del empleador plasmar en la carta de retiro los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, carga que se cumple con solo señalar los hechos que fundamentan su decisión o el precepto legal vulnerado o ambos y ha expuesto que:

[...]

De todas maneras, trátese de falta grave o de violación grave de obligaciones o prohibiciones, lo cierto es que el cargo es infundado pues, aun si se considerara que el Tribunal cometió la equivocación de dar por demostrada una causal diferente a la que sirvió a la empleadora para motivar el despido, lo cierto es que los hechos que halló acreditados coinciden con la descripción que hiciera el BBVA en la misiva de desahucio. Sobre este aspecto, tiene asentado la Sala que aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere. (Subraya la Sala).¹

De igual manera el artículo 62 del CST y el artículo 66 ibidem, previenen al empleador de no invocar «causales o motivos» distintos a los ya expresados en la carta de terminación.

Aunado a ello ha precisado la alta Corporación que “corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios.”²

De igual manera la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que:

“De manera pacífica, reiterada y constante ha considerado esta Sala, que, por regla general, el despido no constituye un acto sancionatorio, sino una facultad de la que el legislador quiso revestir al empleador, y que por ello no está sujeta a formalidades procesales previas.

Con todo, si se le endilga al trabajador la comisión de justas causas, se le debe dar una oportunidad de defensa, ajena a procedimientos rígidos, pero que garantice el debido proceso, y por supuesto, en el evento en que las partes del contrato de trabajo le quieran dar el alcance de verdadera consecuencia disciplinaria, debe respetarse el procedimiento que ellas dispongan, bien sea en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el mismo contrato o en cualquier instrumento que ligue a las partes en el marco de su relación laboral (CSJ SL1524-2014, SL3691-2016, SL1981-2019, SL2351-2020, SL496-2021 y SL901-2023).”

¹ Sentencia CSJ SL3509 de 2018, reitera la CSJ SL8028 de 2014
²CSJ SL1166/2018, SL945 de 2023

4.2. De la valoración probatoria

Con el propósito de dar solución al interrogante en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar que el Juez en la valoración de las pruebas, no se encuentra atado a ninguna tarifa legal, sino que puede formar libremente su convencimiento, tal como lo indica el artículo 61 del Estatuto Procesal Laboral y de la Seguridad Social. En ese ejercicio, deberá analizar la totalidad de las pruebas arrimadas oportunamente al infolio, tal como lo manda el canon 60 del C.P.L. y de la Seguridad Social. El alcance que le fije el Juez a las pruebas debe fundamentarse en los principios científicos que orientan la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal de las partes.

En cuanto a la crítica que el recurrente hace de la valoración probatoria efectuada por el Juzgador a-quo respecto al trabajo suplementario, debe tenerse en cuenta los pronunciamientos recientes de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, la cual de forma pacífica ha manifestado sobre la valoración probatoria lo siguiente:

"También es pertinente rememorar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en los procesos laborales los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem les impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, pues en tal caso «no se podrá admitir su prueba por otro medio», tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas procesales" (SL 16080-2015)".

Como se vislumbra, en síntesis, el Juez es libre de darle el alcance que determine a la prueba y, además, puede derivar su convencimiento de todo el acopio probatorio o de parte del mismo y, la única forma en que esa valoración no sea avalada, es que la misma riña con la lógica y la sana crítica o se deje de valorar un medio probatorio que haría variar la decisión, pues de encontrarse razonable el alcance fijado en ese marco, no puede más que confirmarse por el ad-quem.

5.Caso en concreto

Corresponde a la Sala de Decisión, determinar si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, hay o no justa causa de su terminación y si le asiste o no el derecho al demandante al reconocimiento y pago del trabajo suplementario solicitado, pues si bien el derecho fundamental de acceso a la justicia no se satisface si el juez deja de pronunciarse sobre el asunto sometido a su decisión, lo cierto también es, que la sustentación del recurso de apelación no es la oportunidad procesal para plantear los fundamentos de hecho que respaldan las pretensiones de la demanda, como tampoco la ocasión para introducir hechos o pretensiones nuevas.

En consecuencia, no le es permitido a las partes que introduzcan en el recurso de apelación, hechos no debatidos en el proceso o pretensiones no pedidas en su momento, pues, además de desnaturalizar la esencia del recurso, viola el derecho de contradicción y de defensa de la contraparte; Asimismo, se torna inviable edificar o estimar errores del sentenciador de instancia en relación con un tema sobre el cual en el proceso no hubo pronunciamiento alguno por la parte interesada.

Esta aclaración se hace necesaria, pues la Sala considera impertinente recabar sobre la modalidad contractual, tal como aduce la apelante, cuando expone en el recurso de apelación, que el contrato por obra o labor, no es la modalidad adecuada para un vigilante, cuanto tal situación no fue puesta en consideración al despacho de instancia, máxime cuando, la pretensión principal de la demanda fue precisamente que se reconociera y declarara la existencia de contrato individual de trabajo por obra o labor, pretensión que estuvo vigente durante todo el trámite procesal de primera instancia, razón por la cual ese aspecto planteado en el recurso de apelación no será analizado.

Se itera, que el contrato de trabajo puede celebrarse bien sea por tiempo indefinido, bien por un tiempo determinado o por el tiempo que dure una obra o labor y, para el caso bajo examen, en caso de terminación del contrato sin justa causa, se aplicaría lo referido en el artículo 64 del C.S.T., siendo aplicable por analogía respecto del trabajo por obra o labor, el tiempo que falte para terminar la obra, que para el caso que nos ocupa, está limitado al contrato suscrito entre la UNAD y VIGÍAS DE COLOMBIA y que tendrá lugar, en caso de considerarse que no hubo justa causa en la terminación del contrato de trabajo como lo expone el recurrente.

Ahora bien, tampoco es de recibo en esta sede, pretender la parte actora, responsabilidad solidaria de la UNAD, por cuanto en la audiencia del 01 de marzo de 2016, la parte demandante presentó desistimiento de la demanda en contra de la Universidad UNAD y por ello a partir de ese momento quedó excluida de la Litis y fuera del proceso, razón por la cual, este reparo no será analizado.

Conviene traer a colación que mediante el recurso de apelación se ejerce el derecho de impugnación contra una determinada decisión judicial y por ende, le corresponde al recurrente confrontar los argumentos que el juez de primera instancia consideró para tomar su decisión, con sus propias consideraciones, para efectos de solicitarle al juez de segunda instancia que decida sobre los puntos o asuntos que allí se plantean. De ello se desprende que el marco de competencia del juez de segunda instancia lo constituyen las referencias conceptuales y argumentativas que se aducen y esgrimen en contra de la decisión que se hubiere

adoptado en primera instancia, más no en pretensiones o hechos nuevos no introducidos en la demanda ni expresados en los alegatos de conclusión.

Emerge recordar, que todo juicio es el producto de una relación jurídico-procesal, en virtud de la cual el desenvolvimiento de los intervenientes y los alcances del fallador para dirimirlo quedan delimitados por el contenido del escrito con que se inicia la contienda y su contestación, puesto que los hechos y las pretensiones, y las excepciones del demandado trazan, en principio, los límites dentro de los cuales debe el juez decidir sobre el derecho disputado en juicio.

En ese sentido, en el campo de la controversia jurídica no les es dado al juez ni a las partes modificar la causa pendiente a través del señalamiento extemporáneo de nuevos hechos, o a través de modificaciones a las pretensiones en oportunidades diferentes a las previstas legalmente, so pena de incurrir en vulneración del principio de congruencia.

Así las cosas, una vez establecidas las anteriores consideraciones, resulta pertinente indicar que el recurso será resuelto con base en los siguientes cargos propuestos, que consisten en: 1) Determinar si en la terminación del contrato existió justa causa y 2) si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de las horas extras trabajadas y solicitadas.

5.1. Justas Causas en la terminación laboral

Pregona el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo en su literal h) que los contratos de trabajo terminan por la decisión unilateral de una de las partes, conforme a las justas causas establecidas en el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965.

Dicha norma, que subrogó los artículos 62 y 63 del Estatuto del Trabajo, indica en su literal a), las causas que válidamente el empleador puede alegar para terminar el contrato de trabajo, indica el tenor literal 6 del aludido literal que:

“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”

Es decir, que esta causal establece que el empleador está válidamente autorizado a terminar el vínculo laboral, cuando quiera que el trabajador trasgreda de manera grave las prohibiciones u omite el debido cumplimiento de las obligaciones que el mismo legislador estableció, también disciplina que cuando en el contrato, reglamentos,

convenciones, pactos colectivos y demás, se establezcan faltas como graves, su ocurrencia dará lugar al despido justificado.

Resulta indispensable precisar que en materia judicial, debe distinguirse, si el despido se da por la violación de las prohibiciones (art. 60 C.S.T) u obligaciones (art. 58 C.S.T.) o por la ocurrencia de faltas establecidas por las partes como graves, en cualquiera de los documentos destinados a regir la relación laboral.

Pero además de la verificación referida, es menester que el juzgador verifique de manera previa, que se cumplió con lo ordenado en el párrafo del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que establece que la parte que termine la relación laboral de manera unilateral, alegando una justa causa, debe manifestarle a la otra parte la causal o los motivos de tal determinación, sin que posteriormente pueda alegarse otra.

Este presupuesto, puede cumplirse de dos formas, la primera indicando únicamente circunstancias fácticas que rodearon la determinación del fin del contrato y la segunda, indicando tanto el sustento fáctico como el legal en que se afianza su decisión.

Debe advertirse que en cualquiera de los dos escenarios, se entiende cumplido este presupuesto, pues la norma exige que se indique el por qué se finiquita el nexo laboral, es decir, lo que tiene por objeto permitirle a la otra parte, desarrollar plenamente el derecho de contradicción de lo que se le imputa y de tal forma ejercer debidamente su derecho de defensa en las instancias en que ello corresponda. Se pretende, además, materializar los postulados de lealtad y claridad que deben existir en toda relación contractual y que tienen lugar preponderante en el cumplimiento del contrato de trabajo. (CSJ – Sala laboral, Sentencia 37281 del 08 de junio de 2011).

Pues bien, en el asunto bajo juicio, la decisión de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, al demandante, de acuerdo con la misiva de Vigías de Colombia, de fecha 31 de julio de 2013, visible a folio 185, a solicitud de cambio de guarda de seguridad por parte de la UNAD, se indicó:

*"Por ausentarse durante su turno para desplazarse a tiendas y restaurantes aledaños dejando abandonado el puesto de trabajo, por maltrato permanente al perro que se encuentra en el CEAD Florencia, por recibir visitas de amigas durante la prestación del servicio, descuidando sus funciones de vigilancia u poniendo con esto en riesgo la seguridad de las instalaciones y personal que allí labora y estudia. En virtud de lo anterior y teniendo en cuenta el contrato individual de trabajo por la duración de una obra o labor contratada, en la cláusula adicional No.1 que contempla "**sin perjuicio a las cláusulas sexta y***

séptima este se dará por terminado en caso de que el usuario solicite su cambio o traslado por mal servicio o por cualquier otro motivo", en sus descargos donde no justifica el incumplimiento de las funciones para las cuales fue contratado, la empresa que represento se ve en la obligación de Cancelar su Contrato de Trabajo por justa causa a partir del 1 de agosto de 2013, pactada contractualmente"

A fin de desatar el problema jurídico planteado, se resalta que pacífica y reiterada ha sido el criterio de la Corte Suprema de Justicia al manifestar que "**corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios.**"³; En el presente caso quedó suficientemente acreditado el despido del trabajador de manera unilateral, correspondiéndole al empleador demostrar la justa causa para exonerarse de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST.(negrilla para ilustrar)

Teniendo clara la razón de hecho que motivó la terminación del contrato de trabajo a la actora, la senda obligada es determinar si tal situación es efectivamente justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 62 del C.S.T. subrogado por el artículo 7 del decreto ley 2351 de 1965, incluyendo claro está, las violaciones al régimen de prohibiciones y obligaciones que señaló el legislador en los cánones 58 y 60 del mismo estatuto sustantivo.

Para esta Sala si bien este clausulado evidencia inequidad contractual frente a los derechos del trabajador, lo cierto es que dentro del plenario quedó probado que el demandante, Jhon Jadinson Marín, se ausentaba de su puesto de trabajo para realizar actividades de carácter personal, que nada tenían que ver con las funciones de su cargo, y como sustento de tal afirmación tenemos el análisis del material probatorio:

- El contrato laboral suscrito entre las partes (fl 177) especifica en su cláusula séptima las justas causas de terminación del contrato de trabajo por cualquiera de las partes de la siguiente manera:

"son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los art. 62 y 63 del CST, modificados por el art. 7 del Decreto 2351/65 y además, por parte del empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convecciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato".

³CSJ SL1166/2018, SL945 de 2023

- El reglamento interno de trabajo de la demandada (fls. 187 a 2012) en su capítulo XIII – Escala de faltas y sanciones disciplinarias, en su artículo 48 (fl. 208) determina:

"Art. 48: Constituyen como faltas graves:

- a) *El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente.*
- b) ***La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa.***
- c) *La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente.*
- d) *Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

PARÁGRAFO: Se dará por terminado el contrato laboral por justa causa, cuando el contratante del servicio de vigilancia, solicite el cambio del trabajador por cualquier motivo, sin que haya lugar a indemnización alguna".
(Negrita intencional de la Sala).

De lo transscrito en el inciso b, es claro que ausentarse del puesto de trabajo durante su turno sin excusa alguna, tipifica falta grave al reglamento interno de trabajo, razón que permite la terminación unilateral del contrato con justa causa de trabajo por parte del empleador, a la luz del numeral 6 del literal a del artículo 62 del CST.

Nótese que de conformidad con la constancia que reposa en el plenario a folio 184, el trabajador estaba enterado y era conocedor del reglamento interno de trabajo de la empresa contratante, razón por la cual no es apropiado la circunstancia expuesta por la recurrente que como el domicilio de la empresa contratante era la ciudad de Bogotá, el trabajador desconocía el contenido del reglamento interno de trabajo, pues lo que se acreditó fue que el trabajador si conocía el reglamento interno que debía cumplir y en últimas terminó desconociendo.

Así pues, del contrato de trabajo y del reglamento interno de trabajo se deduce que ausentarse del sitio de trabajo durante el turno sin justificación alguna, constituye falta grave y de contera, genera terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, pues dicha circunstancia sin lugar a duda se amolda y se adecúa a las causales del numeral 6, literal a, del artículo 62 del C.S.T. para dar por terminado unilateralmente el contrato por justicia de la causa.

En el presente caso, como medios de prueba, además de los documentales, se escucharon los testimonios de Edith Ramírez Amaya, Gustavo Cleves Rojas, Jelbert Franco Ordoñez y Edilberto Silva Sierra, declaraciones que por tener un grado cercano a los hechos, acreditan la forma de terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes y la causa que lo determinó.

La parte demandante, expone en el recurso de apelación incoado, que debe dársele plena credibilidad al testimonio de Edith Ramírez Amaya, quien manifestó claramente que el ausentismo de los vigilantes era ocasionado porque el mismo director de la UNAD los mandaba a realizar diligencias propias de la universidad y ajenas a las de vigilancia, tales como actividades de jardinería o armar tarimas, y no basarse únicamente en el testimonio de uno de los vigilantes, quien manifestaron que John Jadinson a veces de ausentaba a la sala de cómputo.

- En efecto, **EDITH RAMÍREZ AMAYA**, quien se desempeñó en servicios generales en la UNAD durante el tiempo de vinculación del actor, manifestó sobre el ausentismo por parte de John Jadinson Marín que éste en vigencia de su vinculación laboral y durante su turno no se ausentaba de su puesto de trabajo; que los vigilantes se ausentaban algunas veces por órdenes del jefe, quien les decía "*pasen sillas de un sitio a otro, o suban o bajen*" pero que cuando esto ocurría siempre alguien quedaba pendiente en el puesto.

Manifestó que a los vigilantes los ponían a realizar actividades de jardinería, pintando salones, que algunas veces la enviaban a hacer consignaciones y enviaban vigilantes a acompañarla hasta la puerta del banco, porque a ella le daba miedo andar con tanta plata (minuto 46:00). También expresó que vio que en algún momento los vigilantes se retiraran momentáneamente hacia tiendas o restaurantes a comprar algo.

- Por su parte **GUSTAVO CLEVES ROJAS**, guarda de seguridad y compañero de trabajo del actor para el momento de los hechos manifestó que por rumores supo que el motivo de terminación de la relación laboral del actor ocurrió por maltrato de un perro que hay en la universidad, que John Jadinson Marín durante los turnos que trabajaron junto, no se ausentaba de su lugar de trabajo, que ellos nunca se ausentaban de su puesto para ir a tiendas o restaurantes, pues se les inculcaba que cuando necesitaran algo, debían llevarlo antes de iniciar su turno.

Expuso igualmente que a John Jadinson Marín nunca lo visitaban amigas o mujeres de sus afectos, que don Edilberto nunca utilizaba los vigilantes para realizar labores distintas a los de vigilancia, que a un compañero en algunas oportunidades se le encomendó trabajos diferentes de los del servicio de seguridad, pero fueron realizados cuando no estaba de turno, que lo único que si llegaron a realizar era ayudar a correr sillas para ciertos eventos, pero en ausencia de las personas de servicios generales.

- **JELBERT FRANCO ORDÓÑEZ**, guarda de seguridad, compañero de trabajo del actor y vecino manifestó que Jhon Jadinson Marín se ausentaba de su trabajo esporádicamente, "*incluso yo mismo llegué a decirle a él, no se vaya por allá porque nosotros estamos de turno. Me invitaban a tomar gaseosa o algo pero se iban para la tienda a traerla. Es un hecho que nosotros estamos en un sitio, no podemos dejarlo es ese momento porque estamos prestando un servicio. a mí me tocó decirle*" afirmó.

Expresó que prestó pocos turnos con él y que en sus turnos John Jadinson casi siempre se ausentaba, que nunca ponían en los turnos a los vigilantes a realizar tareas diferentes a los de vigilancia, que en algunas ocasiones el vigilante que estaba de disponibilidad corría o pasaba algunas sillas de un salón a otro, pero que tal situación ocurría "*ya tardecito de la noche cuando ya no quedaban los estudiantes*".

Finalmente a la pregunta *¿Cuáles eran las relaciones personales e interpersonales de John Jadinson Marín con el director de la institución o personal allí directivo?*⁴ contestó: "*Yo de pronto no lo vi en discusiones con el director o con el personal, pero si hay veces que hay que entender que uno hay veces está de turno en un puesto y es bueno permanecer en el puesto y no estar en otra parte como a él le gustaba mucho meterse a la sala de sistemas, por ejemplo; ahí hay una sala de sistemas y mientras el puesto está allá, él está por allá en otro sitio*".

Por su parte el señor **EDILBERTO SILVA SIERRA**, director de la UNAD –lugar de prestación del servicio de vigilancia-, en su declaración manifestó que la UNAD no tenía ninguna injerencia en la contratación de los vigilantes y que era la empresa Vigías quien decidía la continuidad de los vigilantes; que los vigilantes prestaban su servicio por turnos de acuerdo a una programación de la empresa de vigilancia.

Sobre irregularidades en la prestación del servicio por parte de John Jadinson manifestó: "*Que yo lo hubiera visto no, pero si contaban los otros vigilantes, que llegaba una muchacha a visitarlo en horas de atención del servicio, pues como eso*". Igualmente dijo "*De pronto que en su momento no estuviera en el sitio correspondiente. Allá hay dos puestos de trabajo fijo, uno en la entrada principal y otro en la entrada posterior; que de pronto no estuviera ahí, básicamente eso*". Frente a la pregunta del a-quo *¿se presentó ese ausentismo por parte de JHM?* Contestó: "*Como le digo, los comentarios de los demás vigilantes, si me comentaban que si salía a la esquina, si lo hacía*".

Puestas así las cosas, analizadas las pruebas en conjunto y aplicando la sana crítica, es dable concluir que ningún halo de prosperidad le asiste

⁴ minuto 1:41:44

al apelante, pues en el plenario se acreditó que el motivo del finiquito de la relación laboral fue el ausentismo del puesto de trabajo del señor JOHN JADINSON MARIN durante su turno como vigilante, bien porque se fuera para la esquina, para la tienda o bien porque decidiera ingresar a la sala de cómputo de la propia universidad.

Comportamiento que no puede aceptarse de la persona contratada para custodiar la seguridad de una empresa, situación que compromete los intereses de la entidad a la que presta sus servicios como vigilante, supuesto que se amolda a una de las faltas graves que estipula el reglamento interno de trabajo de la empresa VIGIAS de Colombia SRL Ltda., recuérdese que tal y como se indicó ut supra la comisión de faltas graves (artículo 62 del CST) constituye justa causa para que el empleador dé por terminada la relación laboral y con ello poder eximirse de la obligación del pago de la indemnización por despido sin justa causa atribuible este.

Lo anterior se extracta de la totalidad del material probatorio adosado, por lo que ninguna prosperidad merece el reproche según el cual, el *a quo* no valoró en debida forma las pruebas arribadas al plenario, pues del análisis de las pruebas testimoniales y de la documental aportada, no se vislumbra el error que se le endilga al *a quo*, pues el material probatorio permite determinar que JOHN JADINSON MARÍN faltó en la ejecución de sus turnos a su labor como vigilante al asuntarse de su puesto de trabajo a realizar actividades diferentes a la vigilancia para la cual se le había contratado.

Reitera la Sala que según lo dispuesto en el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces cuentan con autonomía y libertad en la apreciación de las pruebas que le permiten conferirle mayor mérito a aquellos elementos que le merecen más persuasión o credibilidad y que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, sin que esa circunstancia, por sí sola, tenga la virtud de constituir un yerro capaz de derruir la sentencia.

No puede pasarse por alto que en la carta de finalización del contrato laboral la empresa Vigías de Colombia le informó al demandante los motivos que daban lugar a tal decisión y de los cuales en el devenir del proceso se acreditó la configuración de la falta grave del trabajador, por ausentarse de su puesto de trabajo durante su turno de vigilancia sin excusa alguna y además, que las partes con suficiente claridad y anterioridad habían calificado aquella conducta como falta grave, de modo, que bastaba al empleador demostrar su ocurrencia, como en efecto se hizo en el proceso, para acreditar justicia en el despido.

Así las cosas, tórnese forzoso predicar que el cargo del recurso que aquí se estudia, tal y como fue expuesto por la recurrente y según el entendimiento que de él se ha venido explicando, no sirve al propósito de ocasionar el quiebre de la sentencia del a quo, por cuanto no logró desvirtuar los pilares probatorios y argumentativos en los que dicho pronunciamiento judicial se sostiene, planteamientos que, por lo tanto, le siguen prestando apoyo suficiente a la decisión allí adoptada.

5.2. Trabajo Suplementario

En cuanto al segundo punto de inconformidad del apelante, los artículos 158 y 161 del CST disponen que por regla general la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, 48 semanales, la que puede ser menor en los casos que la norma del artículo 161 señala o la que convengan las partes.

Con relación a las horas extras de trabajo, el artículo 159 de la norma en comento dispone que son las que exceden la jornada ordinaria y en todo caso la máxima legal.

De la misma forma, el art.162 ib., establece la excepción a la regulación sobre la jornada máxima legal, para aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, servicios domésticos y los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes, vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

Aunado a lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema⁵ ha decantado que para que se produzca una condena por trabajo suplementario "Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, 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 se estimen trabajadas". Postura que ha sido reiterada entre otras en sentencia SL1880 de 2023.

De entrada, debe decirse que la controversia se centra en la existencia de horas extras laboradas, dominicales y festivos, que dice el actor no fueron cancelados al trabajar una jornada de 12 horas diarias, incluidos domingos, festivos y turnos nocturnos.

Al proceso se allegaron los siguientes documentos en copia:

1. Programación de turnos del mes de diciembre de 2012, así como de enero, mayo y julio de 2013 (fls 24 y 25) y

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 15-07-2008. Radicación 31637. M.P. Isaura Vargas Díaz.

2. Libros de minuta de turnos de los años 2011, 2012 y 2013 (fls 26 a 62), las cuales corresponden a:

- Libro de minuta de turnos del año 2011-2012 (fls 26 a 34) en el cual aparecen registradas anotaciones de entrada y salida de turnos de los días 1 a 4 de marzo de 2011, del 31 de marzo de 2011 al 18 de abril del 2011, del 8 al 20 de septiembre de 2011 y del 14 al 17 de febrero de 2012.
- Libro de minuta de turnos del año 2012 (fls 35 a 41) en el cual aparecen registradas anotaciones de entrada y salida de turnos de los días 17 al 23 de febrero, del 09 al 11 de julio, del 25 al 28 de agosto, del 25 al 28 de octubre, y del 31 de octubre al 03 de noviembre del 2012.
- Libro de minuta de turnos del año 2012-2013 (fls 42 a 62) en el cual aparecen registradas anotaciones de entrada y salida de turnos de los días 09 al 14 de diciembre de 2012, del 22 al 25 de diciembre de 2012, del 28 al 31 de diciembre de 2012; y del año 2013 las siguientes anotaciones: del 15 al 18 de febrero, del 27 de febrero al 1 de marzo, del 2 al 3 de marzo, del 4 al 6 de abril, del 23 al 25 de mayo, del 31 al 1 de junio, del 17 al 18 de junio, del 25 al 27 de junio, del 11 al 13 de julio, del 28 al 30 de julio, del 12 al 14 de agosto y del 18 al 19 de agosto de 2013.

De las pruebas aportadas, tenemos que la programación de turnos visibles a folios 24 y 25 no acreditan con la misma rigurosidad los días laborados por los vigilantes, como si lo hace el control llevado en los libros de minuta, puestos en estos últimos, aparece fidedignamente la firma de los vigilantes que prestaban su turno en cada fecha específica, razón por la cual la Sala otorga credibilidad y de cuyos documentos se extrae:

1. Del libro de minuturas de los años 2011-2012 (fls 26 a 34) el actor logró acreditar que en el 2011 trabajó así:

- Recibió turno el 01 y 02 de abril a las 18 horas y entregó a 7 horas del día siguiente (fl 29). Total 2 días correspondiente a día viernes y sábado respectivamente.
- Recibió turno el 10, 15 y 19 de septiembre a las 18 horas y entregó a 7 horas del día siguiente (fls 32 y 33). Total 3 días correspondientes a sábado, jueves y lunes no festivo respectivamente.

Asimismo, en el 2012 acreditó que:

- Recibió turno el 06 de febrero de 2012 a las 6 horas y entregó a las 18 horas del mismo día (fl 34). Total 1 día lunes no feriado.

2. Del libro de minutos del año 2012 (fls 35 a 41) se evidencia que el actor:

- Recibió turno a las 6 horas y entregó a las 18 horas del mismo día los días 14, 16 y 23 de febrero (fls 36 y 37), 10 de julio (fl 38) y 28 de agosto (fl 39). Total 5 días que corresponden a 2 martes, 2 jueves y 1 sábado.
- Recibió turno a las 18 horas y entregó a las 6 horas del día siguiente los días 19, 20 y 21 de febrero (fl 36 y 37), el 26 de agosto (fl 39), el 25 y 31 de octubre (fls 40 y 41) y el 01 y 02 de noviembre (fl 41). Total 8 días que corresponden a 2 domingos, 1 lunes, 1 martes, 1 miércoles, 2 jueves y 1 viernes.

3. Del libro de minutos del año 2012-2013 (fls 42 a 62) se acreditó que el actor en el 2012:

- Recibió turno a las 6 horas y entregó a las 18 horas del mismo día los días 10, 12, 24 y 31 de diciembre (fls 43, 44, 45 y 46). Total 4 días que corresponden a 3 lunes y 1 miércoles.
- Recibió turno a las 18 horas y entregó a las 6 horas del día siguiente los días 13, 22, 28 y 29 de diciembre (fls 44, 45 y 46). Total 4 días que corresponden a jueves, viernes y 2 sábados.

Asimismo, se demostró que actor en el 2013:

- Recibió turno a las 6 horas y entregó a las 18 horas del mismo día los días 15 de febrero (fl 47), el 01 de marzo (fl 48), el 05 de abril (fl 51), el 17, 26 y 27 de junio (fls 54 y 55), el 12, 13 y 30 de julio (fls 56 y 57), Total 9 días que corresponden a 3 viernes, 2 martes, jueves, sábado, domingo y miércoles.
- Recibió turno a las 18 horas y entregó a las 6 horas del día siguiente los días 16 y 17 de febrero (fl 47), el 12 de marzo (fl 50), el 24 y 31 de mayo (fls 52 y 53), Total 5 días que corresponden a sábado, domingo, martes y 2 viernes.

Así pues, en resumen, el actor logró acreditar:

1. Que laboró 5 días en el año 2011 en turnos de 13 horas entre las 6:00 pm hasta las 7:00 am, durante los meses de abril y septiembre.
2. En el 2012 acreditó que laboró 10 días en turnos de 12 horas entre las 6 am hasta las 6 pm y que laboró 12 días en turnos de 12 horas

comprendidos entre las 6 pm y las 6 am durante los meses de febrero, julio, agosto, octubre, noviembre y diciembre.

3. Y que en el año 2013, laboró 9 días en turnos de 12 horas entre las 6 am hasta las 6 pm y que laboró 5 días en turnos de 12 horas comprendidos entre las 6 pm y las 6 am durante los meses de febrero, marzo, abril, junio y julio.

Del resumen anterior se tiene que el actor en dichos turnos sobrepasó la jornada máxima de 8 horas, y por tanto, tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras y al recargo nocturno por laborar después de las 10 de la noche, pues para la época de los hechos, la jornada ordinaria estaba establecida entre las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche.

No obstante, las liquidaciones de tales recargos y trabajo suplementario mes por mes teniendo en cuenta tanto los artículos 168, 169 y 179 del CST, así como el salario del actor, no permiten condenar al pago de tales derechos, como quiera que el actor en la demanda dispuso que para los años 2011, 2012 y 2013 la empresa le pagaba mensualmente por dichos conceptos las sumas de \$132.108, 141.292 y \$147.180 respectivamente; valores que superan las horas acreditadas, tal como se demuestra a continuación:

Año 2011:

Salario mínimo:	\$535.600
Vr. pagado por recargos y horas extras:	\$132.108
valor hora diurna:	\$2.232

Liquidaciones de los RECARGOS DEBIDOS:

Viernes 1 de abril: 4 horas de recargo nocturno (35%) =	\$3.124
4 H. extras nocturnas (75%) =	\$6.695
1 H. extra diurna (25%) =	\$558
2-abril (Sábado): 2 horas de recargo nocturno (35%) =	\$1.562
2 H. de recargo dominical (110%) =	\$4.910
4 H. extras domi. nocturnas (150%) =	<u>\$13.390</u>

Total, recargos debidos mes de abril \$ 30.239

Para efectos de simplicidad, se tomará el mes de diciembre de 2012 por ser el mes donde el actor acreditó mayores días laborados, pues acreditó que laboró durante los días 10, 12, 24 y 31 en horario de 6 am a 6 pm y de 6 pm a 6 am durante los días 13, 22, 28 y 29:

Año 2012:

Salario mínimo:	\$566.700
Vr. pagado por recargos y horas extras:	\$141.292
valor hora diurna:	\$2.361

Liquidaciones de los RECARGOS DEBIDOS:

10-Dic (lunes):	4 horas extras diurnas (25%)=	\$2.361
12-Dic (miércoles):	4 horas extras diurnas (25%)=	\$2.361
13-Dic (jueves):	4 horas de recargo nocturno (35%)=	\$3.306
	4 H. extras nocturnas (75%)=	\$7.084
22-Dic (Sábado):	2 horas de recargo nocturno (35%)=	\$1.653
	2 H. de recargo dominical (110%)=	\$4.910
	4 H. extras domi. nocturnas (150%)=	\$14.168
24-Dic (lunes):	4 horas extras diurnas (35%)=	\$2.361
28-Dic (viernes):	4 horas de recargo nocturno (35%)=	\$3.306
	4 H. extras nocturnas (75%)=	\$7.084
29-Dic (Sábado):	2 horas de recargo nocturno (35%)=	\$1.653
	2 H. de recargo dominical (110%)=	\$4.910
	4 H. extras domi. nocturnas (150%)=	\$14.168
31-Dic (lunes):	4 horas extras diurnas (35%)=	<u>\$2.361</u>

Total recargos debidos mes de diciembre \$ 71.686

Así pues, confrontados los valores debidos por los recargos no pagados en los días acreditados por el actor, se observa que son valores inferiores a las sumas de dinero que Vigías de Colombia canceló en dichos meses al actor por tales conceptos, pues de la liquidación realizada de abril de 2011 los valores debidos por recargos y horas extras no pagadas corresponden a \$30.239 cifra inferior a \$132.108 que fue lo que el empleador pagó al actor, asimismo, \$71.686 correspondiente a la liquidación del mes de diciembre de 2012 es inferior a \$141.292 que fue según el mismo actor, el valor que el empleador le canceló en dicho mes por esos conceptos.

Ante tales raciocinios, si bien la sentencia de instancia no reconoció la acreditación de horas extras, como si lo hace parcialmente la Sala, tal decisión no será modificada, como quiera que con su reconocimiento no se logra conquistar la pretensión de condenar a la demandada al pago de tales conceptos, ni resquebrajar la esencia de la decisión confutada, pero si logra soslayar la condena en costas de segunda instancia por sostener la Sala reconocimiento parcial de horas extras pedidas en la demanda.

En este orden de ideas, si bien es posible acceder al reconocimiento parcial de la reclamación de horas extras trabajadas, así como de días dominicales, no es posible acceder a la condena del pago de tales acreencias, pues la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica en sostener que "no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas" razones por

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICADO: 18-001-31-05-001-2013-00601-01
DEMANDANTE: JOHN JADINSON MARIN
DEMANDADO: VIGIAS DE COLOMBIA SRL LTDA.

las cuales no sale avante la condena por tales conceptos como lo propone el recurrente.

Lo anterior permite a esta Sala confirmar la decisión de primera instancia en lo que fue motivo de apelación.

En mérito de lo expuesto la Sala Civil-Familia-Laboral, del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Florencia, en Sala Segunda de Decisión, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

IV. RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la Sentencia de fecha 15 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Florencia, dentro del proceso de la referencia, por los motivos expuestos en esta Providencia

SEGUNDO. - Sin lugar a costas en la segunda instancia por salir avante parcialmente el recurso.

TERCERO. - La presente decisión se notificará por edicto.

CUARTO. - Ejecutoriada la presente decisión por secretaría, DEVUÉLVANSE las diligencias al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

MARIA CLAUDIA ISAZA RIVERA
Magistrada

(En uso de permiso)
DIELA H.L.M. ORTEGA CASTRO **GILBERTO GALVIS AVE**
Magistrada **Magistrado**

Nota: La presente sentencia se firma de forma electrónica en el aplicativo de la Rama Judicial, dentro del término contemplado en el inciso 3º del Artículo 10 del Acuerdo PCSJA17-10715.

Firmado Por:

Maria Claudia Isaza Rivera
Magistrada
Despacho 002 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

Gilberto Galvis Ave
Magistrado
Despacho 003 Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Florencia - Caqueta

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

Código de verificación: **639c8b2d25277d6d5998e6b79c1fbddbcf4d5120881e81bc0ab15b482cf8029**

Documento generado en 29/11/2023 09:07:07 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>