

RE: OL. 2019-176 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN SEGUNDA INSTANCIA DEMANDANTE

Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 15/06/2021 6:54 PM

Para: asierraamazo@yahoo.com <asierraamazo@yahoo.com>

Doctor
Andrés Sierra Amazo

Cordialmente acuso recibido,

Atentamente,

César Armando Ramírez López
Secretario

De: andrés Sierra Amazo <asierraamazo@yahoo.com>**Enviado:** martes, 15 de junio de 2021 4:33 p. m.**Para:** ogranados@summumcorp.com <ogranados@summumcorp.com>; carlos.alcala@equion-energia.com <carlos.alcala@equion-energia.com>; gerentekrnieto@gmail.com <gerentekrnieto@gmail.com>; njudiciales@mapfre.com.co <njudiciales@mapfre.com.co>; carloselinunez@hotmail.com <carloselinunez@hotmail.com>; Secretaria Tribunal Superior - Yopal - Seccional Tunja <sectsyopal@cendoj.ramajudicial.gov.co>; Sebastian Molina Gomez <smolina@godoycordoba.com>**Asunto:** OL. 2019-176 ALEGATOS DE CONCLUSIÓN SEGUNDA INSTANCIA DEMANDANTE

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL**E. S. D.**

ASUNTO:	ALEGATOS DE CONCLUSIÓN
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO:	2019-176
DEMANDANTE:	LUIS ARIEL MARTINEZ ESPINOSA
DEMANDADOS:	SUMMUM ENERGY SAS Y OTROS

En mi condición de apoderado judicial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia, por medio del presente, me permito presentar ante su despacho los ALEGATOS DE CONCLUSIÓN dentro del proceso de la referencia, en los términos del documento adjunto.

ANDRÉS SIERRA AMAZO
C. C. No. 86.040.512 de Villavicencio
T. P. No. 103.576 del C. S. de la J.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL

E.

S.

D.

ASUNTO:	ALEGATOS DE CONCLUSIÓN
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
RADICADO:	2019-176
DEMANDANTE:	LUIS ARIEL MARTINEZ ESPINOSA
DEMANDADOS:	SUMMUM ENERGY SAS Y OTROS

En mi condición de apoderado judicial de la parte demandante dentro del proceso de la referencia, por medio del presente escrito me permito presentar ante su despacho los **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN** dentro del proceso de la referencia, en los siguientes términos.

I. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Lo primero que se debe destacar, señores Magistrados, es que en el proceso se encuentra demostrado documental y testimonialmente, **la operación sin solución de continuidad** por parte de SUMMUM ENERGY SAS en la prestación del servicio WELL TESTING que prestaba mi mandante y del cual se beneficiaba la demandada EQUION ENERGÍA LIMITED.

Tanto el demandante, en su interrogatorio, como el señor Milton Cruz en su testimonio, fueron congruentes al señalar que los turnos de trabajo desde marzo de 2016 hasta el momento de terminación del contrato de trabajo, eran distribuidos en 7 días en la mañana, en horario de 6 a.m. a 6:00 p.m., 7 días en la noche, de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. y 7 días de descanso. Es decir, en cada turno de prestación del servicio se laboraron 12 horas diarias y **84 a la semana**, lo que es congruente con la documental aportada al proceso, independientemente a que en las planillas se encontrara contenida, o no, la firma de los jefes inmediatos del señor Luis Ariel.

Igualmente quedó probado que la empresa nunca detenía el servicio, ni siquiera cuando se encontraban realizando mantenimiento cesaba la actividad, tal como lo indicó el señor Milton Cruz al apoderado de Summum, ellos debían prestar el servicio de lunes a domingo, independientemente que mediaran días de descanso obligatorio o festivos, de hecho ni siquiera se interrumpía para que los trabajadores pudieran tomar su almuerzo, únicamente tenían 15 minutos de almuerzo, tiempo durante el cual era reemplazado por un compañero y debía regresar inmediatamente para evitar el cese o la afectación de la operación, es decir, que las 12 horas de servicio diarias eran continuas porque se encontraba presente el elemento de DISPONIBILIDAD del trabajador.

En ese sentido, y pese a que el apoderado de SUMMUM modificó de forma abrupta el sentido de su cuestionario al testigo Milton Cruz, para tratar de negar la actividad continuada, no es posible negar lo innegable y es que **existía una operación sin solución de continuidad, que exigía la prestación del servicio las 24 horas del día, sin interrupciones de ninguna índole, en virtud de la cual el trabajo de 1 sola semana de servicios ascendía a 84 horas, 168 en dos semanas.**

De este escenario se desprende que mi mandante, el señor Luis Ariel Martínez, no solo no estaba sujeto a la jornada máxima legal que contempla el artículo 161 del CST, sino que su relación con SUMMUM en lo que tiene que ver con su jornada de trabajo, tampoco podía supeditarse a las previsiones del artículo 165 del CST, porque esta norma señala que su aplicación se produce **cuando la labor no exige actividad continuada**, veamos.

“ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.”

En su lugar, el presupuesto fáctico y normativo al que se ajustaba la actividad laboral del demandante, era el contenido en el artículo 166 de nuestro CST, reitero, en tanto la labor exigía ser atendida sin solución de continuidad:

*“ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, **en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.**”*

Así las cosas, basta con multiplicar 12 horas por 7 días de prestación del servicio a la semana, para darnos cuenta que la actividad de mi mandante era de **84 horas a la semana, es decir, excedía en 28 horas por semana la jornada máxima legal que se aplica para los trabajadores que desempeñan oficios sin solución de continuidad,** es decir, que quincenalmente se causaban 56 horas extras a favor del señor Luis Ariel Martínez, que como se expondrá a continuación no fueron reconocidas y pagadas.

Si se equipara este escenario con los desprendibles de nómina, va a ser notoria la ausencia de pago de las sumas de dinero que en efecto tenía derecho mi mandante por concepto de horas extras, por ejemplo, en abril del 2016 solamente se pagaron 24, en mayo del 2016 48, en junio del 2016 24, en agosto del 2016 12, en enero de 2017 24, en abril de 2017 12, en junio de 2017 8, en octubre de 2017 48 y durante los meses de julio, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2016 y febrero, marzo, mayo, julio, agosto, septiembre, noviembre y diciembre de 2017 y enero de 2018, no se pagó ninguna suma por este concepto.

Si el demandante asistía a prestar el servicio durante todos sus turnos en el horario de 12 horas que la empresa fijó, aun cuando no existieran planillas de autorización de horas extras, es más que lógico y normal, que se le reconocieran a mi representado sus derechos laborales de remuneración del trabajo suplementario y de horas extras, como lo demandada la ley.

Ahora, en el proceso además se encuentran las planillas de turno de trabajo que fueron aceptadas por las demandadas como prueba porque frente a ellas no se solicitó ninguna exclusión ni se formuló tacha en la oportunidad procesal pertinente, por el contrario, se interrogó al demandante sobre el contenido de las documentales aportadas y se evidenció con el testimonio del señor Milton Cruz que en efecto si existían las planillas en donde se encontraba su firma autorizando y que posteriormente eran suscritas por el señor Víctor Medina o Fabián Cardona, pruebas que estaban en poder de la entonces empleadora, según lo expresó Milton Cruz, quien reconoció que firmaba las planillas, una vez le eran entregadas por Luis Ariel con su respectiva firma y por último se plasmaba la firma del supervisor de ellos, siendo incomprensible por qué no fueron aportadas al proceso por la demandada cuando esta prueba, en poder del entonces empleador, era determinante para acceder a la verdad en este asunto.

Por otra parte, ante la ausencia de la documental firmada, de las documentales que obran en el expediente, y de las manifestaciones hechas por los testigos, se resalta como jornada laboral autorizada el horario de 6 a.m. a 6 p.m. y de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., independientemente de que se incluyan o no, en forma discriminada, el número de horas extras que corresponden a cada día de prestación del servicio, es claro que existe una jornada de trabajo que supera la máxima legal y en ese orden de ideas, reitero, las planillas que no fueron tachadas de falsas y fueron admitidas por el demandado para interrogar, son prueba indiciaria de los horarios de trabajo del demandante y por ende, de las horas extras que ejecutaba.

Vale la pena precisar entonces, en este punto, que la línea jurisprudencial de la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, que se nutre, entre otras, de las sentencias CSJ SL 6738-2016, en donde se exige, con relación a la prueba documental que esta brinde al juez la certeza de los días en que se trabajaron horas extras en dominicales y festivos, para que no se adopten decisiones basadas en conjeturas o suposiciones, en los siguientes términos:

*“Acerca de la prueba del trabajo en días de descanso obligatorio, la línea jurisprudencial decantada por esta Sala de la Corte ha sido reiterada y unívoca en el sentido de exigir que cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste **no sólo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio.** Tal requerimiento es apenas lógico que gravite sobre el trabajador, pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena.”*

Atendiendo el criterio de la Corte, con las planillas aportadas al proceso y según las exigencias de la corporación, se demuestran los días de prestación del servicio, pues la planilla incluye fecha por fecha la jornada de trabajo y los días de prestación de servicio, mes por mes, y de éstas, junto con las declaraciones de los testigos, aunado a la confesión del representante legal de la demandada principal, se deja en evidencia que existía una jornada diaria de 12 horas autorizada por el empleador, consonante con la información de las planillas del trabajo, que permiten que la documental aportada, aún sin firma del empleador, sea válida para demostrar el desarrollo de actividades correspondiente a trabajo suplementario y horas extras dominicales y festivas.

Posteriormente, la misma corporación en sentencia CSJ SL 867 – 2021, anunció que:

“Salarios y tiempo suplementario: No es posible acceder al pago de las diferencias insolutas en el salario, como quiera que lo solicita de manera genérica, sin precisar las mensualidades adeudadas o el valor insatisfecho correspondiente a cada uno de ellas. Adicionalmente la petición se funda en la falta de pago del trabajo suplementario, el cual no fue acreditado en el proceso, en concreto respecto a los periodos en que se causaron los derechos que no fueron afectados por el fenómeno prescriptivo.

En efecto, la demandante no demostró el horario de trabajo específico que ejecutaba, razón por la cual, no es dable establecer si prestó sus servicios en tiempo extra; carga de la prueba que incumbía al trabajador quien afirmó haber laborado en tiempo superior a la jornada máxima legal.”

En este caso, la Corte aclaró que en ese caso no se accedía a las pretensiones de la demanda por no establecerse el horario de trabajo que ejecutaba, lo que no permitía establecer, consecuentemente si se prestaron servicios en horas extras, **diferente ocurre en este caso, en que se probó y se aceptó por la demandada la jornada de trabajo de 12 horas diarias en turnos 14x7, en donde un turno era de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., y que, en las documentales aportadas, se describe como se producían.**

Y en la sentencia CSJ SL 1772-2021 señaló que:

*“Se aprecia que en las planillas que enuncia, figuran los diversos servicios que en casos concretos la funeraria brindó, desde la llamada inicial hasta la inhumación, **pero no está determinado ni es determinable el número de horas en las que eventualmente Marcela Manrique Escallón laboró los dominicales y feriados que reclama,** dado que se observan los diversos procesos o fases de atención que despliega la Funeraria Gaviria SA, con ocasión de un fallecimiento y figura el nombre de la accionante como directora de protocolo, **pero no se puede extraer de esa documental en qué etapa participó, cuántas horas y, además, si efectivamente acudió esos días festivos o dominicales a realizar algún trabajo.***

Asumir con apoyo insular en las enunciadas planillas, que la promotora del juicio, prestó su concurso desde la llamada inicial (HRR) y hasta el destino final (D.FINAL), sería entrar en un escenario de suposiciones, pues ello no se deriva de los folios que acusa, sumado a que riñe con la razonabilidad, por cuanto, por ejemplo, en la documental que se transcribió, habría de aceptarse, si se sigue la línea argumentativa del atacante, que ese 1 de mayo inició el servicio a las 22:56 horas, en que se recibió el reporte (HRR) y continuó hasta el día siguiente o 2 días seguidos de labores de 24 horas, hasta la salida para la ceremonia religiosa (HICR).

Sí en gracia de simple hipótesis se aceptara que en cada una de las tablas de días dominicales o feriados, en que figura el nombre de la accionante, ella desplegó alguna labor, sin embargo, como antes se dijo, no es determinable el tiempo en que eventualmente ejecutó su función, ni se puede suponer que fueron 24 o 48 horas continuas, con simple argumento según el cual, eso es lo que dura en promedio todo un proceso fúnebre, toda vez, que para que prosperen las pretensiones el trabajo desplegado debía estar debidamente acreditado, sin lugar a ese tipo de suposiciones huérfanas de prueba.”

Véase entonces que, contrario a lo ocurrido en el caso bajo estudio, de las planillas aportadas al proceso, consonantes con las pruebas testimoniales practicadas en desarrollo de la audiencia del artículo 80, **puede establecerse con certeza que la jornada de trabajo de 12 horas,** en turnos de trabajo de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., y sin interrupción a la hora del almuerzo, puesto que debido a las necesidades del servicio, la toma de alimentos no se extendía más de 15

minutos en los que mi mandante seguía estando a disponibilidad del empleador, lo que, **permite en forma consecencial determinar claramente el tiempo de trabajo extra**, que es lo que ha exigido la Corte para este tipo de casos, pues sería lesivo imponer al trabajador la carga de aportar planillas que están en poder del demandado, por ende, su carga es demostrar que ejecutó este trabajo en horas extras, como en efecto lo hizo, reitero, porque la documental no fue objeto de tachar.

Ahora, de los cuestionamientos frente a los días en que el demandante contaba con permiso sindical y que se incluyen en las planillas como turnos de trabajo, el señor Milton Cruz afirmó que en esos eventos el tachaba las planillas u ordenaba al trabajador su corrección, sin embargo, olvidan las partes que la jornada laboral del demandante era de 12 horas diarias y que estos permisos, en todo caso, estos debían ser reconocidos económicamente por el empleador dentro de la nómina correspondiente a cada quincena, porque conforme al artículo 57 del CST, por tratarse de un permiso obligatorio,

Ahora, de la solidaridad, es claro que EQUION era beneficiaria del servicio well testing que ejecutaba SUMMUM ENERGY, la realización de esta actividad contribuía a la producción de hidrocarburos y por ende, es responsable de cualquier condena que se imponga al demandado principal, conforme a las reglas que establece el artículo 34 del CST para tal fin.

Con todo lo anterior, señores Magistrados, se deja demostrado fáctica, jurídica y probatoriamente, las razones por las cuales debe accederse al amparo solicitado en esta instancia y a la revocatoria de la decisión de primer grado.

II. PETICIÓN

En consecuencia de lo anterior, se solicita al Honorable Tribunal, revocar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal y en su lugar, acceda a todas y cada una de las pretensiones solicitadas dentro del presente proceso.

III. PRUEBAS

Atentamente,



ANDRÉS SIERRA AMAZO
C. C. No. 86.040.512 de Villavicencio
T. P. No. 103.576 del C. S. de la J.