



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Hoy **29 DE JULIO DE 2022**, siendo las 2:00 PM, la Sala Primera de Decisión Laboral, de conformidad con lo dispuesto en artículo 13 de la ley 2213 de 2022, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 182**, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el (a) señor (a) **JORGE ENRIQUE LASPRILLA TEJADA** en contra de **GRUPO EMI S.A.** bajo radicación **-016-2015-00534-01** en donde se resuelve la CONSULTA ordenada en la *sentencia No 240 del 10 de noviembre del 2016*, proferida por el *Jugado 16° Laboral del Circuito de Cali*, mediante la cual Absolvió de la declaratoria de un despido injusto y el pago de una indemnización por despido injusto, así como del reconocimiento de unas horas extras no canceladas, el posterior reajuste de los salarios, cesantías y sus intereses desde el año 1999 al 2014. De igual forma se solicita el pago de la indemnización moratoria del art. 65 CST.

Motivos de absolución: i) las pruebas en conjunto en especial el pantallazo, el acta de descargos y los protocolos, establece que en la atención efectivamente existió un error por el demandante, error que a efectos del contrato de trabajo constituye a una falta grave a sus obligaciones especiales y que están consignadas en el artículo 2 del código sustantivo de trabajo numeral 6, al determinar que se incluye en ella cualquier violación grave de las prohibiciones especiales del trabajador del contrato de trabajo de conformidad de los artículos 58 y 60 que no fueron puntualizadas en la carta de despido, en la lectura de la misma se infiere el incumplimiento de dichas labores más cuando fueron reconocidas por el demandante en el acta de descargo y de las normas consagradas en el artículo 58. Igualmente, la contemplada en el numeral 5 del mismo artículo, es evidente que durante este proceso el demandante LASPRILLA no dio la información completa al médico que se encontraba de turno en ese momento para que este médico pudiera dar una respuesta acorde a la situación real que se encontraba el usuario que pretendía el servicio, ii) Si bien existe en circunstancias que pudieron atenuar su responsabilidad no es menos cierto que el señor LASPRILLA no realizó las acciones conforme al procedimiento a lo ya señalado en capacitaciones, se hace ineludible la responsabilidad del señor LASPRILLA en el suceso de la queja interpuesta por los familiares de la paciente. es indiferente de que se hubiese despedido al señor LASPRILLA porque si o no de la queja o no de la paciente, EMY tiene la autonomía para decidir si le hace las sanciones o no, sobre la vulneración de los principios de inmediatez, Presunción de inocencia y legalidad de la conducta, el despacho encuentra que los de la fecha descargos fue menor al mes de la comisión de la falta, la cual activo el acción disciplinaria de la empresa demandada, igualmente el acta de descargos para la defensa del señor, pero acepto a motu proprio que se confió y siendo esa respuesta admisión tacita de responsabilidad en los daños ocasionados de la integridad de un usuario de EMMY se dio ocasión a dicho despido por tanto se encuentra acreditada la justa causa.

Conocida y discutida por las partes los argumentos de la instancia, procede la Sala de Decisión a dictar la providencia que corresponda.

SENTENCIA No 157

La sentencia Consultada debe CONFIRMARSE, son razones:

Ser necesario para determinar el sentido de la decisión, poner de presente que en el caso que nos ocupa, no está en discusión la existencia del contrato de trabajo de carácter a término fijo a 4 meses firmado entre las partes el **21 de octubre de 1998**, prorrogado por periodos iguales y posteriormente prorrogado

por periodos de un año hasta el **28 de enero del 2014**, así como el hecho de que el contrato fue terminado por parte del demandado, tal cual se desprende de la demanda y su contestación a los hechos 1º y 23, así como de la carta de terminación de folio 49.

Visto lo anterior y dirigidos al punto a resolver, se encuentra como querer de la demanda declararse la existencia de un despido injusto, por lo que habría lugar al pago de una indemnización por despido injusto, así como la reliquidación de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones, por inclusión de horas extras trabajadas durante los **años de 1999 al 2014**, así como la indemnización moratoria por el no pago de dichos conceptos (fl. 284).

Para resolver el asunto, es del caso manifestar que en los casos de despido y en el camino de la acreditación de su justeza, es responsabilidad del trabajador demostrar el hecho de darse por terminada la relación laboral, mientras que, al empleador, de contarse con una carta, ella debe contener las razones del despido, correspondiéndole a este probar dentro del proceso la justeza de estas (**SL363-2021 Radicación n.º 78740 del 09 de febrero de 2021**)¹ con fundamento en alguna de las causales del **literal A del artículo 62 CST**².

De igual forma, se precisa no resultar justa la finalización del contrato si no concurre a las actuaciones la exigencia jurisprudencial de ser inmediata o actual su justificación.

¹ **SL363-2021: i) Desconocimiento del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.**

En materia de despidos, gravita sobre el trabajador la carga de demostrar que ello acaeció, y al empleador, la de probar que la terminación del contrato se fundó en las justas causas invocadas (CSJ SL592-2014; CSJ SL17728-2016).

En este punto, conviene recordar, que lo manifestado en la carta de despido constituye el motivo de la decisión para finiquitar la relación laboral, el cual, por sí solo, no convalida la justificación allí plasmada, pues es necesario que las imputaciones al trabajador estén probadas (CSJ SL, 26 ago. 2008, rad. 33535).

² **ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. 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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia [C-1443-00](#) de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

De vieja data la jurisprudencia especializada ha reseñado la imposición de ser el despido oportuno. *“La sanción debe ser consecuencia inmediata de la falta cometida, o, por lo menos, impuesta con tanta oportunidad que no quede la menor de que se está sancionando la falta que se imputa y no otra. Esta relación inmediata entre causa y efecto debe existir, no solamente cuando se trata de la causal que se examina (causal 3a. Aparte A, del art. 7° del D. 2351/65), sino respeto de todas las contempladas en el artículo 7° como justificativas del despido, y, en general, siempre que se imponga al trabajador cualquier tipo de sanción. Desde luego, esa inmediatez no significa simultaneidad ni puede confundirse con una aplicación automática de la sanción, pues bien puede ocurrir –y es normal que así acontezca– que los hechos o actos constitutivos de falta requieren ser comprobados mediante una previa investigación, o que, una vez establecidos, se precise de un término prudencial para calificar la falta y aplicar la condigna sanción”.* (Cas. Julio 30/76)

En otra ocasión se indica: *“Por otra parte, está dentro de lo razonable considerar que si una falta laboral pretérita, en un momento anterior al despido no impidió que la relación laboral continuara vigente, ella puede no ser obstáculo para la reanudación del contrato de trabajo cuando el juez ha determinado que no existió la justa causa que invocó el empleador para terminar unilateralmente el mismo”* (RECURSO DE CASACIÓN, SENTENCIA DE FECHA, 05/03/2003).

Más tarde se señala: *“pues debe tenerse en cuenta que muy a pesar de que los hechos ocurrieron mucho antes del 7 de noviembre de 2003, según el dicho del censor, tres (3) años antes, es lo cierto que el empleador se enteró en la fecha antes anotada y es a partir de este momento que se deben examinar las circunstancias para establecer si la relación de causalidad entre la falta y el despido es oportuna.*

En esos términos se pronunció esta Corte en la sentencia del 5 de octubre de 1984, en la que se dijo:

La jurisprudencia tiene establecido, como bien lo dice el censor, que el hecho que se invoque como motivo de la terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito, pero el presente y pretérito de ese hecho está indudablemente vinculado al conocimiento que de él tenga el patrono, o el trabajador en su caso, de acuerdo con las modalidades del hecho que se invoquen como determinantes de la terminación unilateral del contrato, puesto que si se trata, por ejemplo, de que el patrono sufrió engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, y aquél no se da cuenta de inmediato de esa situación, sino posteriormente, pues se daría el engaño, y si tan pronto el patrono tiene conocimiento de ese hecho, que pudo ocurrir mucho tiempo antes, desde la fecha de ingreso del trabajador, lo invoca como motivo del despido y demuestra que hasta el momento de esa determinación fue cuando tuvo conocimiento de ese hecho, es lógico que este sea presente y no pretérito. Distinto sería si habiendo tenido conocimiento del engaño deja envejecer ese hecho para luego apoyarse en él como motivo del despido, en este caso la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo no existe porque se volvió tardío.

Surge de lo anterior que, contrario a lo dicho por la censura, sí existió inmediatez entre los hechos y el despido. (SL10137-2015 FECHA: 22/07/2015).

Del mismo modo e importancia se postula:

“La regla de la inmediatez entre la comisión de la falta o la decisión judicial de levantamiento del fuero sindical, y la reacción ante la misma, obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad para sancionar o despedir, por ello, de no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que perdonó la falta cometida por el trabajador o que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. (SL3317-2019).

También viene al caso manifestar ante la denuncia de una violación al debido proceso en el procedimiento dispuesto para los descargos, que en el caso de sanciones disciplinarias los procedimientos existentes no podrían aplicarse al suceso bajo estudio –despido–, por no ser una

sanción disciplinaria (**T-546 del año 2000**) sino un acto jurídico de finalización del contrato laboral por una de las dos partes.

Conforme los planeamientos anteriores, aplicados al caso bajo estudio, se tiene que el actor denunció en sus hechos la existencia de un despido, lo que acredita con la carta que le fue entregada por el empleador donde se termina el contrato a partir del **28 de enero del 2014** (fl. 49).

Por su parte, la carta en mención, identifica como motivo por el cual la empresa da por terminado el contrato de trabajo (fl. 49):

Una vez escuchada sus explicaciones el pasado 24 de Enero del 2014, relacionadas con Queja oficial N° 11546 por error de clasificación de un servicio donde el paciente fallece; el día 31 de diciembre 2013. (Servicio 262.), se le comunica la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, por los siguientes motivos. En el desempeño de su cargo como radioperador líder de atención prehospitalaria, usted atendió llamada el día 31 de diciembre del 2013 servicio 262 de la paciente Efigenia Correa de Vélez, una de las funciones más importantes de su cargo es la clasificación del servicio requerido, porque de ello depende la oportunidad y efectividad de nuestra atención al paciente, Sin embargo y pese a que en la solicitud del servicio se informó que la paciente presentaba cianosis, lo cual obliga a clasificar el servicio como 602, usted lo clasificó en otra categoría como atención prioritaria. Cabe agregar que la paciente falleció.

Los hechos mencionados constituyen falta grave y justa causa para la terminación del contrato de trabajo, por lo cual a la empresa no le queda otra alternativa que proceder a ello en la forma antes indicada a partir del día de hoy.

4

Frente a la misiva, debe en primer lugar manifestarse que contrario a lo afirmado por el demandante, entre la ocurrencia los hechos o conductas achacadas al trabajador motivo del despido (el **31 de diciembre del 2013**), la fecha en que se llama a descargos (**24 de enero de 2014** -fl. 47) y el posterior despido (**28 de enero del 2014**), no ocurrió mucho tiempo, sin que la inmediatez sea como lo pretende el actor, darse de un día para otro las actuaciones del empleador, entendiéndose como un periodo prudente para ello, los 24 días entre el suceso y la llamada a descargos, así como el de cuatro días entre la diligencia y la carta de despido, por lo que con ese elemento se trasluce ser esas las razones o motivos de su finalización.

Ahora bien, sobre el contenido de la carta, se informa en ella, que el motivo del despido es la comisión de una *falta grave* consistente en clasificar en forma errada el *servicio No 262 del 31 de diciembre de 2013* como una atención prioritaria y debía ser 602, clasificación de la que dependió la oportunidad del servicio de la empresa al paciente y con ello la paciente falleció.

Para verificar lo anterior -la calificación como grave de la falta-, se procede a revisar el expediente y a folios 2 y 3 aparece el contrato de trabajo donde se cataloga, entre otras causales, una falta grave: “a) el incumplimiento por parte del EMPLEADO de cualquiera de sus obligaciones contractuales, reglamentarias o legales,”

Por su parte, a folio 4 aporta el demandante sus obligaciones especiales como motorista, las que no serán tenidas en cuenta por la Sala por cuanto la función endilgada con el despido fue bajo el cargo que ejerció posteriormente como LIDER EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA (fl. 24), cargo del que se aporta por el actor a folio 35, perfil, misión y funciones, en el dicho documento aparece como su

misión “el ejecutar los diversos procesos que se realizan dentro de sala de radio (Toma, clasificación del servicio, asignación y regulación Pacientes, agendamiento de citas ...) de manera adecuada, de acuerdo con los parámetros establecidos por la empresa”.

Posteriormente en el documento se dice ser su responsabilidad el “Realizar la adecuada clasificación del servicio, de acuerdo a la información suministrada por el usuario o familiar del mismo” y entre sus actividades en el cargo está el “clasificar de acuerdo a la sintomatología del paciente si es Urgencia, Emergencia o Consulta” (fl. 36)

También se cuenta con el acta de descargos a folio 47 en la que se acepta conocer el reglamento interno y la existencia de normas que debe cumplir como empleado de la empresa: conocer el manual, sus funciones como líder de atención prehospitalaria, lo que se corrobora con el documento que fue aportado por el mismo demandante y del cual se hizo mención en líneas anteriores, incluso acepta ser una falta grave la clasificación inadecuada del servicio.

P/ Conoce el reglamento interno de trabajo y en general los procedimientos y normas con las cuales debe cumplir como empleado de la empresa?

R/ Si.

P/ Conoce el manual corporativo que le fue entregado, en el cual se especifican sus funciones como LAPH, entre las cuales está la correcta clasificación de los servicios?

R/ Si.

P/ Es consciente que es una falta grave realizar una clasificación inadecuada del servicio, y las consecuencias que puede traer esto?

R/ Si.

P/ ¿Qué tiene que decir en relación con el motivo de la citación?

R/ Fue un servicio que se recibió, recuerdo bien, inicialmente me confundí con la tranquilidad de la persona que llamaba, me confundí porque estaban dando medicación para dormir clonazepam, Le comente la situación al coordinador de la paciente dormida con clonazepam y se concluyó que era efecto de la medicación y por eso lo clasifican priorizada. Yo le comente al coordinador situación de paciente profunda pero que respiraba, que le habían dado el clonazepam, pero no informe que estaba morada, no lo recuerdo haber dicho lo de la cianosis. Recuerdo que hubo un reclamo, yo lo recibí y con este se envió la móvil en 601.

P/ Ud. Tiene claro en que situaciones debe clasificar inmediatamente una emergencia o urgencia?

R/ Si claro.

P/Si en la grabación el usuario es claro en decir que además de no responder al llamado, respira, pero esta morada, por qué razón no lo clasifico inmediatamente como 602?

R/Me confié en lo que hablaba la señora, que estaba dormida y un día tomando el clonazepam, me confié en esa observación de la señora.

P/ Qué cree Ud. que pudo haber fallado en el proceso de clasificación del servicio?

R/ Haber omitido lo de la cianosis de la señora.

P/ Quiere agregar algo más?

R/ No quiero agregar algo más. Todo bien ahí.

De esa realidad, contrastada procesalmente surge a la óptica de la Corporación. el conocimiento, alcance e importancia de la conexidad entre la carta de despido y la diligencia de descargos, lo cual se da o se hace verdad, con las manifestaciones del reclamante, pues él se encarga de quitarle a las diligencias de averiguación, la nota de quedarse los cargos solo en el campo de la responsabilidad objetiva, ya que con toda limpieza cognoscitiva reconoce su actuar relacionado con esa carga de la debida clasificación de un servicio de atención médica, al tiempo que dicha función aparece en el proceso como a su cargo.

Es por lo anterior que para la Corporación, en la carta de despido no solo si le informó los hechos por los cuales se le dio por terminado el contrato de trabajo, sino que se acreditó que los mismos, ante su incumplimiento, si eran constitutivos de una falta grave, catalogación que se tenía desde la firma del contrato de trabajo que el incumplimiento de sus obligaciones acarrea una falta grave, cumpliendo con lo dispuesto en la norma en la forma como debe estar pactada entre las partes la catalogación de grave de las faltas (**literal A numeral 6 del art. 62 CST**³), por lo que debe confirmarse la absolución de instancia sobre el punto.

Finalmente, respecto a la petición de reliquidación del salario y prestaciones sociales por inclusión de periodo suplementario que se dice laboró durante toda la relación laboral en los años de **1999 al 2014** (fl. 264), debe despacharse tal aspiración en forma desfavorable por cuanto no hay determinación en su demanda de los días -fechas determinadas- en los cuales se llevó a cabo cada una de esas horas generalizadas en los folios 278 al 284, fíjese que ni siquiera en los hechos de la demanda se da cuenta de un horario, información básica para establecer por lo menos esas horas diurnas extras y nocturnas alegadas en esos folios, y de esta forma poder individualizarlas y no como se hace en la demanda, relacionando solamente un número de horas a su dicho.

Mucho menos, se dice en qué días en específico se laboraron, sin que pueda la Corporación llegar a dar por sentado que los turnos fueron diarios, de lunes a viernes o de lunes a sábados, domingos, semanal, quincenal o mensual, y en forma consecutiva, como tampoco poder determinar a su juicio que días de la semana y en cuales días se les laboró, determinación y precisión a la que menos se puede llegar cuando contrario a lo afirmado en folio 278, el empleador si pago trabajo suplementario, tal y como se ve de las nóminas aportadas por el mismo demandante de folios 50 al 236. En ellas aparece laboreo suplementario cancelado por la demandada, pero, se repite, con el material probatorio allegado no hay forma de diferenciar si se tratan de las mismas o de faltantes en la nómina, algo que tampoco se denuncia en la demanda (fl.. 278 al 284)

Carga probatoria que le corresponde a quien afirma la existencia del derecho, por lo que ante la no precisión de cuales fueron cada uno de esos días laborados, es complejo siquiera llegar a objetivar los supuestos para una condena.

Al respecto la jurisprudencia especializada ha manifestado:

“Cuando el trabajador alega que trabajó en los días de descanso obligatorio, debe probar que efectivamente los ha trabajado, porque debe presumirse que el patrono da cumplimiento a los preceptos legales que le prohíben exigir y aceptar trabajo en esos días, y esa presunción ha de destruirse por medio de prueba directa” (Cas., 4 septiembre 948, “G del T.”, t. III, p. 518; 18 marzo 1960, “G.J.” XCII, 677)”

“Cuando se reclama el pago de trabajo suplementario y de dominicales y festivos, es indispensable acreditar exactamente el número de horas y los domingos y días festivos que se hubieren laborado” (Sent., 2 marzo 1949, “G. del T.”, t. IV, p. 151)”

³ “6. 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.**”

SL 2736 de 2021:

Frente a los dos primeros debe decirse, en primer lugar, que el material probatorio allegado al plenario no permite esclarecer qué días efectiva y realmente laboró el accionante al servicio de la fundación accionada, el tiempo suplementario o complementario que reclama, ni los horarios en que lo trabajó, razón por la que no es posible acceder a dicha pretensión, pues como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria, demandan de quien lo reclama el despliegue de una actividad tendiente a demostrar con claridad y precisión que este se realizó, como se razonó en la sentencia CSJ SL3009-2017.

SL 2645-2021:

Por su parte, se alega que la llamada al proceso aportó cuatro cuadernos, pero que no allegó las planillas correspondientes a los días trabajados por el actor y, de esa manera: *«le bastó sustraerse de la obligación de aportar los documentos requeridos aportando los de su propia conveniencia para burlar a la justicia y obtener los resultados ya obtenidos»*. Aun así, revisada la documental, en especial los cuadernos anexos, se aprecia que figura el nombre del actor, sin que se evidencie alteración o sustracción alguna en la prueba. Ahora bien, si la demandada no aportó la totalidad de pruebas documentales en su poder, o cercenó de algún modo su contenido, tal como se argumenta, debió manifestar esta circunstancia en su debida oportunidad, es decir, en las instancias, sin esperar el trámite extraordinario para pretender subsanar tales falencias, pues como se reiteró en la providencia CSJ SL1705-2021, la casación no se erige en una tercera instancia, ni es propicia para un replanteamiento de la posición de las partes ni revive el debate probatorio.

...

En apoyo de lo anterior, la jurisprudencia de la Corte ha sostenido reiteradamente que la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo. Se rememora a propósito, lo expresado por la Corporación, que en sentencia CSJ SL, 9 de ago. de 2006, rad. 27064, ante planteamiento similar al antedicho, indicó:

[...]

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

Por consiguiente, se debe confirmar la absolución de instancia sobre este rubro, y consecuencialmente sobre la potenciación o reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, así como el pago de la sanción por no consignación de las cesantías y la indemnización moratoria, pues todas ellas se derivan de las horas extras.

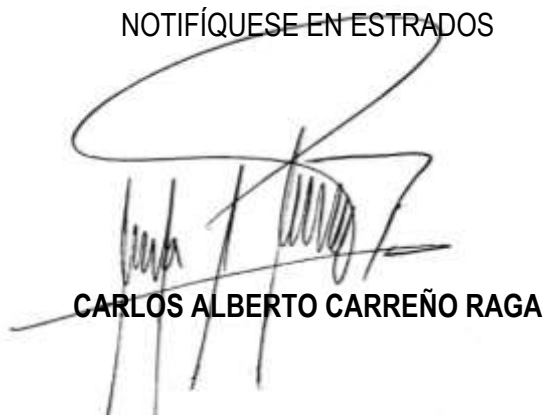
Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia Consultada, por lo dicho en la parte motiva de esta providencia.
2. **SIN** costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA



MARIA NANCY GARCIA GARCIA
MARIA NANCY GARCIA GARCIA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)

AUSENCIA JUSTICADA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA