Barranquilla, veintiocho (28) de junio del año dos mil veintidós (2022)

RADICACION:	**No. 08-001-41-05-002-2020-00038-01**
RAD. INTERNA:	**2021-00012C**
TIPO DE PROCESO:	**ORDINARIO LABORAL – UNICA INSTANCIA**
DEMANDANTE:	**ALDRID DE JESUS BENITEZ SIERRA**
DEMANDADO:	**ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A. – ASEOCOLBA S.A.**
ASUNTO:	**GRADO JURISSDICCIONAL DE CONSULTA**

Procede este despacho a estudiar la presente demanda ordinaria laboral en el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 11 de febrero del 2021, proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas laborales de Barranquilla, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de fecha 13 de Junio de 2022, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, en los términos acordados en las normas contenidas en el Código General del Proceso y en cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 de 2015. Así las cosas, debe esta Agencia Judicial, estudiar el expediente a fin de decidir si se mantiene la decisión consultada, se modifica o revoca.

I. ANTECEDENTES

1. HECHOS:

Narra el demandante que fue contratado por la empresa ASEOCOLBA mediante contrato de trabajo escrito en la modalidad por obra o labor, a partir del 9 de abril de 2018; dicho contrato fue terminado de manera unilateral por la empresa contratante el 2 de junio de 2019, aduciendo su terminación por justa causa; que por la naturaleza del contrato por obra o labor, el tiempo por el cual debe contratarse es por seis meses y su prorroga hasta por seis meses más, y en su caso, se prolongó por más tiempo que el establecido por la ley; puntualizó que, la jornada ordinaria de trabajo estuvo establecida por 8 horas diarias, devengando un salario de $781.242,00. Así mismo, que el día 02 de julio de 2019, enjuiciada., a través de su Directora de Gestión Humana, presenta formalmente la carta de terminación de contrato aduciendo con ella, una justa causa. En la misiva alega que el promotor del juicio incumplió el reglamento interno de trabajo, presuntamente por que los días 22, 23 y 24 de junio del 2019, realizó unas irregularidades al no presentarse a laborar y no solicitar permiso por escrito a su jefe inmediato; el día 24 de junio de 2019, en audiencia de descargos, el trabajador expuso que el señor, HUMBERTO OROZCO MARTINEZ, quien se desempeña el cargo de Rector del colegio en donde desempeñaba sus funciones, le había concedido permiso por los días 22, 23, y 24 de junio de 2019.

Manifestó que, la decisión tomada por parte de ASEOCOLBA S.A. en su escrito con fecha 02 de julio de 2019, por medio del cual se da a conocer la terminación de contrato alegando justa causa, resulta ser en realidad violatorio del debido proceso por ser infundado, irregular e ilegal, por decidir despedir al trabajador aduciendo una sanción disciplinaria, siendo que se deja entrever que la verdadera causa del despido fue que dicho contrato se había transformado en un contrato a término indefinido por haber transcurrido más de seis meses y su prórroga de otros seis meses, más dos meses y veinticuatro días; además, el trabajador actuó convencido de la validez del permiso otorgado por el señor rector de la institución, por considerarlo un superior jerárquico de quien recibía órdenes sobre su trabajo.

2. **PRETENSIONES**

Solicita la parte actora, que se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo, escrito por obra o labor contratada, el cual se transformó en contrato a término indefinido y finalizó por causas imputables al empleador; que la jornada laboral ordinaria contratada fue de 8 horas diarias, trabajaba 10 horas y solamente recibía el pago de 8 horas de trabajo diario durante la vigencia del contrato de trabajo, en consecuencia, la empresa demandada debe pagar el valor correspondiente a dos horas de trabajo diario durante la vigencia del contrato; como consecuencia de ello, solicita que se condene a la demandada al pago de dos horas de trabajo complementario diario, al pago de la indemnización contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, al reajuste de la liquidación de las prestaciones y la indemnización moratoria.

3. TRÁMITE DE INSTANCIA.

Convocada la audiencia, el día 11 de febrero de 2021, la convocada ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A., no contestó la demanda, razón por la cual, el Juzgado de instancia, resolvió tenerla por no contestada, y se tomó lo anterior como indicio grave en su contra.

El funcionario judicial de instancia surtió la AUDIENCIA DE CONCILIACION, la declaró fracasada. En relación a la etapa de DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS declaró precluido; en la etapa de SANEAMIENTO señaló tener por surtida la etapa de saneamiento sin medida de control de legalidad que adoptar. En la FIJACIÓN DEL LITIGIO procedió a fijarlo en determinar si le asistía derecho al demandante al reconocimiento de la indemnización por terminación del contrato despido sin justa causa, si había lugar al pago de las dos (2) horas extras diarias y como consecuencia de ello, al reconocimiento y pago del reajuste prestacional e indemnización moratoria. Seguidamente se constituyó en audiencia de trámite, decretó las pruebas solicitadas por la parte demandante. posteriormente; procedió a cerrar el debate probatorio y corrió traslado para alegatos de conclusión.

II. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El Juez Segundo de Pequeñas Causas Laborales, mediante providencia dictada el día 11 de febrero de 2021, resolvió:

> *"PRIMERO. - ABSOLVER a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.*
> *SEGUNDO. - Sin Costas en esta instancia.*
> *TERCERO. - REMITASE el expediente en CONSULTA a través del aplicativo TYBA, para que sea repartido entre los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla."*

En cuanto a las razones que llevaron a la juez a dictar sentencia absolutoria, obedecen a que, luego de estudiar los medios de prueba aportados y el escrito de demanda, del que resalto la certificación expedida por el rector de la Institución Educativa Distrital La Esmeralda, no puede tenerse esta como prueba fehaciente de la prestación del servicio durante las 10 horas, habida cuenta que proviene de una persona ajena o un tercero distinto al empleador ASEOCOLBA S.A., por ello, conforme a lo adoctrinado por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, entre otras en Sentencias SL 6009 del año 2017, es necesario demostrar la real prestación del servicio, horas extras y nocturnas para que se proceda su reconocimiento; no se encuentra debidamente acreditado en el presente proceso los días y las horas extras que se laboraba, por lo tanto se negará dicha pretensión y así mismo el consecuente reajuste de prestaciones sociales y el pago de la indemnización moratoria.

En relación a la indemnización por despido sin justa causa, señaló que la Corte Suprema de Justicia ha decantado que, la carga probatoria, le corresponde al trabajador demostrar que fue despedido, posterior a eso se le traslada la carga al demandado quien deberá demostrar que fue despedido de manera justificada, ello se encuentra en la Sentencia SL 17728 del 17 de agosto del año 2016. En el presente caso la parte demandante si acreditó el despido correspondiente allegando el escrito mediante el cual la empresa demandada dio por terminado su contrato de trabajo, en consecuencia, le correspondía a la parte demandada acreditar que el mismo se encuentra debidamente acreditado. Si bien la parte demandada no asistió a la presente diligencia, las pruebas documentales allegadas y la relación sintética de hechos que hizo la parte demandante, permiten concluir que el despido si fue debidamente justificado, debido a que, el mismo obedeció a que no se presentó a trabajar los días 22, 23 y 24 de junio de 2019, pues, aduce solicito permiso al rector de la institución educativa para ausentarse en esos días, sin embargo, tal y como se evidencia en el escrito de terminación de contrato del día 2 de julio de 2019, el empleador del señor actor, es la empresa ASEOCOLBA S.A., por tanto, su jefe inmediato es una persona distinta al rector de la institución educativa, es por ello que el rector de la institución educativa no podía otorgarle permiso para ausentarse del trabajo y mucho menos autorizar que fuera reemplazado por una persona distinta o ajena al personal de trabajo de la empresa ASOECOLBA S.A. Por lo cual absolvió a la demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

III. TRÁMITE DE CONSULTA

El proceso de la referencia fue sometido a reparto asignándole su conocimiento a este Despacho, quien procederá a resolver de plano el grado jurisdiccional de consulta que asiste sobre la sentencia de la referencia. Así mismo, a través de providencia de data 3 de junio de 2022, esa Agencia Judicial corrió traslado a las partes y demás intervinientes para que por escrito presentaran sus alegatos de conclusión, ello al tenor de lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020, hoy artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. indicándose en esa providencia la manera en que se surtiría ese traslado, decisión que se notificó en debida forma. En cuanto a los alegatos, aquellos solo fueron descorridos por la demandada a través del profesional del derecho **JORGE ELIAS GONZALEZ MOLINARES**, a través del buzón de correo electrónico institucional de este despacho el día 21 de junio de 2022 a las 12:08 pm, así:

> *"Actuando en mi condición de apoderado General de Aseocolba S. A. y representante legal suplente de la firma demandada, tal y como parece en el certificado de existencia y representación legal; me permito presentar los alegatos de conclusión en el proceso que se referencia.*
>
> *No sin antes informar que la notificación realizada por el despacho del juzgado al correo impuestos@grupocolba.com, oportunamente no se pudo abrir en tiempo, perdiendo la oportunidad la empresa demandada para hacer valerlos derechos de contradicción; y no recibimos el día de la audiencia, si quiera un llamado del despacho de origen, para saber que estaba pasando; no obstante lo anterior el fallo fue favorable, en atención a que el demandante, no se presentó a la audiencia de conciliación y las pruebas allegadas al plenario no fueron suficientes para condenar a la empresa Aseocolba S.A. por ultimo manifiesto con todo el respeto que el juzgado de conocimiento debió practicar pruebas de oficio para esclarecer las pretensiones del demandante*
>
> *EL PROBLEMA JURIDICO PLANTEADO POR EL DEMANDANTE ES LA SIGUIENTE*

La parte demandante presento dos pretensiones:
1.-indemnizaciónpor terminación del contrato sin justa causa
2.-pago de horas extras

En el primer caso en comento tenemos; El demandante ALDRID BENITEZ SIERRA, inicio la vinculación laboral con la empresa demandada mediante contrato por obra o labor; como así lo afirma el actor

El día 02 de julio de 2019, la empresa Aseocolba S. A. le notificó al hoy demandante, que su contrato de trabajo por obra o labor terminaba por justa causa

Efectivamente se puede afirmar que el contrato de obra o labor suscrito por la parte demandante y demandada fue de obra o labor contratada y termino por justa causa; pues como se puede observaren el oficio aportado por el demandante como prueba, se puede observar con meridiana claridad; que el actor cometió una acción disciplinaria causal para terminar el contrato de trabajo, pues se ausento más de tres días en el centro de trabajo donde venia laborando; por ello se le llamo para practicarle descargos por los hechos antes mencionados; y en el mismo descargo, el encartado manifiesto que efectivamente había dejado de laborar los días, 22, 23, y 24 de junio de 2019, y lo peor que llevo a una persona ajena a la empresa y sin permiso de su empleador, poniendo en riesgo a la demandada, ya que la persona que estaba haciendo la labor del actor, no se encontraba afiliado a Seguridad social integral y en el mismo descargo acepto que no había solicitado permiso a la Empresa Aseocolba S.A. constituyéndose con ello la causal del artículo50 del Reglamento interno de trabajo de Aseocolba S.A., numeral 2 que dice :"Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" y de conformidad con el artículo 58 del Código sustantivo del trabajo, numeral 1; articulo 62 ibidem , numeral 6.

Todo este procedimiento exigido por el reglamento interno de trabajo fue cumplido de acuerdo con lo que establece el oficio de terminación del contrato de trabajo por justa causa que adjunto el actor en la demanda, por lo que el juez del conocimiento aserto en los argumentos para no proferir condena.

2.-En relación con lo pretendido por el actor sobre el pago de horas extras, tenemos que el actor documentalmente no probo que laboro horas extras, pues no allego los comprobantes de turnos, que pudiera demostrar que efectivamente laboro horas extras, no allego la solicitud que le hiciera la demandada, para laborar horas extras, sin embargo se observa en la liquidación de prestaciones sociales que la empresa le hizo un promedio mensual que sumado el salario mínimo más el Auxilio de Transporte está por encima de ese promedio, lo que podría indicar se incluyó algo que le hizo devengar por encima del salario mínimo legal mensual vigente; pero que no se pudo probar al no, poder abrir el correo, por la cual se notificó la admisión de la demanda y fijación de la fecha de la audiencia, y no pudimos trasladarnos a la despacho, porque este se encontraba cerrado por la emergencia sanitaria.

Respecto a la carga de la prueba cuando se reclaman horas extras dijo la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45931 del 22 de junio de 2016 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga: "es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por

ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga de la procesal de indicar, en forma diáfana cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las suplicas generales o abstracta, a no dudarlo, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora. Aquí es importante recordar, que para que el juez, produzca condena por horas extras , dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá 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 con 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. Lo anterior brilla por su ausencia"

En sentencia 47044 del 15 de febrero de 2017, con ponencia del magistrado Gerardo Botero, la Corte suprema adoctrino: "no se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, que días efectiva y realmente trabajo el actor al servicio dela empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, Maxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia , no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada"

Por lo anterior solicito con el mayor respeto a su honorable señoría, se confirme el fallo proferido por el juzgado segundo Municipal de Pequeñas causas Laborales."

IV. PROBLEMA JURIDICO

Debe este Despacho resolver si fue acertada la decisión adoptada por el Juez de primera instancia en absolver a la demandada de pagar horas extras al actor, reliquidación de sus prestaciones sociales, indemnización moratoria y pago de indemnización por terminación del contrato sin justa causa.

V. CONSIDERACIONES

1. PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 53 de la Constitución Política, establece los principios generales que debe contener el estatuto general del trabajo y que, conforme a los diversos pronunciamientos hechos por la Corte Constitucional sobre los mismos, son de inmediato cumplimiento, salvando así el hecho que, a la fecha, a pesar que el Congreso aun no expida el citado estatuto, ello no sea óbice para la no aplicación de tales principios.

Así mismo, al tenor del artículo antes mencionado, en concordancia con el artículo 25 ibídem, el Trabajo goza de garantías desde su triple dimensión, es decir, como derecho, principio y como obligación social, tal como ha sido reconocido en instrumentos internacionales, entre ellos la Declaración Universidad de Derechos Humanos, que en su artículo 23, dispone:

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

De otro lado, el artículo 64 CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, señala:

"TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.
En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:
En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días. (…)"

De igual manera, el artículo 159 CST, prevé:

"TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal".

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia, mediante **Sentencia, SL8216-2016, con rad. N° 47048 18** de mayo de 2016, dispuso:

"*De igual modo, la Sala ha estimado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014).*

Como puede verse, la jurisprudencia de esta Corte y la interpretación que, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, ha realizado de las disposiciones que prevén las sanciones moratorias, se ha opuesto a cualquier hermenéutica fundada en reglas inderrotables y concluyentes acerca de cuándo procede o no la sanción moratoria o en qué casos hay buena fe o no. En su lugar, se ha inclinado por una interpretación según la cual, la verificación de la conducta del empleador es un aspecto que debe ser revisado en concreto, de acuerdo con todos los detalles y peculiaridades que aparezcan probados en el expediente, pues «no hay reglas absolutas que fatal u objetivamente determinen cuando un empleador es de buena o de mala fe» y «sólo el análisis particular de cada caso en concreto y sobre las pruebas allegadas en forma regular y oportuna, podrá esclarecer lo uno o lo otro» (CSJ SL, 13 abr. 2005, rad. 24397)."

La Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 4 Sentencia SL1917-2022, Radicación No. 87608 en relación a la valoración de las pruebas en el proceso, indica:

> *El fallador, entonces, no hizo otra cosa sino llegar a conclusiones que se muestran ajustadas a derecho bajo el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que confiere al juzgador la posibilidad de formar libremente su convencimiento «[…] inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes», sin someterse a una tarifa legal para la valoración de las pruebas.*
>
> *Sobre este particular, por último, la Sala tuvo la oportunidad de afirmar con antelación en providencia CSJ SL, 1° febrero 2011, radicación 38336 que,*
>
> *También se ha entendido que dentro del marco de libertad valorativa que el artículo 61 del ordenamiento adjetivo del trabajo le confiere, el fallador de instancia puede escoger cuáles de los elementos demostrativos incorporados al expediente le ofrecen mayor credibilidad, e incluso puede restarle todo mérito de convicción a otros, sin que ello comporte una decisión discrecional equivocada, ni arbitraria.*
>
> *[…]*
>
> *Dilucidar la Corte cuál de las pruebas aportadas al proceso tendría un mayor grado de convicción para el Tribunal respecto de los hechos litigiosos, desconocería la facultad de apreciar libremente las pruebas y formarse el convencimiento que tienen los falladores de instancia.*

De lo anterior se colige, que, para determinar el despido sin justa causa, el juzgador debe valorar el acervo probatorio para determinar si en efecto el demandante si realizó el trabajo suplementario que indica y si fue despedido de manera injusta por parte de su empleador.

2. PREMISAS FACTICAS

En el presente caso, habrá de indicarse que no es materia de debate en el presente asunto que entre el señor ALDRID DE JESUS BENITEZ SIERRA y ASEOCOLBA S.A., existió un contrato de trabajo por Obra o Labor Contratada, desarrollado entre el 9 de abril de 2018, hasta el 02 de julio de 2019, en el cargo de aseador, en la Institución Educativa Distrital La Esmeralda, el cual terminó de manera unilateral por parte del empleador, alegando justa causa, luego de una citación a descargos por no encontrarse en su sitio de trabajo los días 22, 23 y 24 de junio del año 2019.

En tal sentido, el demandante se queja que su jornada laboral ordinaria contratada fue de 8 horas diarias, no obstante, laboraba 10 horas y solamente recibía el pago de 8 horas de trabajo diario durante la vigencia del contrato de trabajo, en consecuencia, la empresa demandada debía pagar el valor correspondiente a dos horas de trabajo diario durante la vigencia del contrato, al reajuste de la liquidación de las prestaciones e indemnización por despido sin justa causa contemplado en el art. 64 del CST.

Ahora bien, frente al pago de horas extras pretendida por la parte actora, al revisar las pruebas allegadas al expediente, se evidencia una certificación expedida por el señor Humberto Orozco Martínez, en calidad de Rector de la Institución Educativa Distrital “La Esmeralda”, en cuyo documento se indica que el demandante, señor ALDRID DE JESUS BENITEZ SIERRA,

laboró en esa institución desde el 09 de abril del 2018 hasta el 01 de julio del 2019 desde las 8:00 P.M hasta las 6:00 A.M en una jornada de 10 horas nocturnas por medio de la empresa ASEOCOLBA S.A., quien a su vez era contratada por la Alcaldía Distrital. Es decir, que la pretensión del actor se fundamenta en una prueba aportada por la institución que es la empresa donde cumplía sus obligaciones señaladas en el contrato de trabajo por Obra o Labor contratada, el cual según el art. 45 del CST "*puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio*." Entonces, con fundamento en los supuestos fácticos de la demanda y las pruebas arrimadas al plenario, infiere de manera diáfana que el rector donde realizaba su trabajo el demandante, no era el superior jerárquico del demandante, por tal razón dicha certificación no puede tenerse elemento probatorio exclusivo para determinar que el promotor del juicio cumplía una jornada laboral de diez (10) horas, de las cuales dos corresponden a horas extras y condenar al demandado al pago de ese trabajo suplementario a favor de la parte activa, liquidación de prestaciones e indemnización moratoria.

En lo referente al pago de la indemnización de perjuicios a favor del demandante y a cargo de la demandada, contemplado en el art. 64 del CST, es del caso indicar que, revisadas las pruebas aportadas al proceso y los hechos de la demanda, el promotor del juicio a través de su apoderado judicial, alegan que, el señor Humberto Orozco Martínez, en calidad de Rector de la Institución Educativa Distrital "La Esmeralda", le fue concedido un permiso para ausentarse de la escuela para realizar unas diligencias personales, en la jornada nocturna sede 2 los días 21, 22 y 24 de junio de 2019. Ante tal circunstancia, su empleador ASEOCOLBA S.A., le abrió un proceso disciplinario dando por finalizado su contrato con justa causa. Al respecto se destaca que, en efecto, el empleador del demandante es la pasiva ASEOCOLBA S.A. y no la Institución Educativa Distrital "La Esmeralda", por tanto, para ausentarse de sus funciones habituales necesariamente debía agotar el procedimiento dispuesto para tal fin, por parte de su empleador y aunque estos fungían como beneficiarios del servicio, lo cierto es, que en nada se reemplaza a su empleador, encargado al tenor de las disposiciones del CST por la protección de sus garantías laborales y por ende de pagar su correspondiente salario.

De otra parte, le asiste razón al Juez de instancia, al no dar mérito para acceder a las pretensiones de la demanda en lo referente al pago de horas extras, liquidación de prestaciones sociales, indemnización moratoria e indemnización contemplada en el art. 64 del CST, y lo demás solicitado, toda vez que no se demostró la prestación del servicio en el trabajo suplementario por lo que, al tenor de lo previsto en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, "*Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen".* se confirmará la decisión en este sentido.

Por lo antes expuestos, resulta acertada las conclusiones del fallador de instancia, siendo del caso confirmar la decisión proferida el día 11 de febrero del 2021, proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas laborales de Barranquilla y absolver a la demandada de las pretensiones elevadas por el señor **ALDRID DE JESUS BENITEZ SIERRA.**

VI. COSTAS

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de fecha 11 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, dentro del presente proceso seguido por **ALDRID DE JESUS BENITEZ SIERRA**, contra **ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A**.

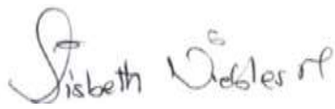
SEGUNDO: SIN costas en esta instancia.

TERCERO: TENER como apoderado judicial de la demandada **ASEOS COLOMBIANOS ASEOCOLBA S.A**, al profesional del derecho **JORGE ELIAS GONZALEZ MOLINARES.**

CUARTO: NOTIFICAR la presente sentencia escrita por estado, conforme a lo antes señalado.

QUINTO: En su oportunidad, REMÍTIR el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



LISBETH NIBLES MEJIA
LA JUEZ