

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR GUILLERMO SANABRIA CONTRA SEGURIDAD SUPERIOR LTDA. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00317-02**.

Bogotá D. C. cuatro (4) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el 2 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

- 1.** El señor Guillermo Sanabria instauró demanda ordinaria laboral contra la empresa Seguridad Superior LTDA para que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo y que la demandada *“incumplió el pago completo de salarios y prestaciones sociales”*; como consecuencia, solicita se condene al pago del trabajo suplementario *“que comprende recargos por trabajo en dominicales y festivos”*, de los reajustes de las cesantías, de los intereses sobre las cesantías y de las primas de servicios, y se paguen las indemnizaciones moratorias de que tratan los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990; lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

- 2.** Como fundamento de sus pretensiones, señaló el demandante que suscribió con la demandada un contrato de trabajo el 4 de julio de 2013 para ejercer el cargo de guarda de seguridad, para lo cual recibía órdenes del señor Ramiro Abril, cumplía un horario de 6 am a 6 pm y de 6 pm a 6 am, de lunes a

domingo, y devengaba un salario mensual de \$1.100.000; no obstante, narra que la demandada no le pagó de manera completa sus salarios y prestaciones sociales, incluso los aportes a la seguridad social se los hicieron con base en un salario inferior; finalmente menciona que la relación laboral terminó el 30 de octubre de 2019.

3. La demanda se presentó el 25 de febrero de 2020 (pág. 3 PDF 01), siendo inadmitida por el Juzgado Laboral del Circuito de Girardot, con auto del 1º de julio de 2020 (pág. 95 PDF 01); luego de ser subsanada, mediante proveído del 19 de diciembre del mismo año, se admitió (pág. 199 PDF 01).
4. La demandada por intermedio de apoderado judicial contestó la demanda el 11 de mayo de 2021, con oposición a todas y cada una de las pretensiones (pág. 201-324 PDF 01).
5. Con auto del 3 de junio de 2021, la Juez Laboral del Circuito de Girardot se declaró impedida para seguir conociendo del proceso (pág. 329 PDF 01), ordenando su remisión, por parte de este Tribunal, al Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, despacho judicial que, con auto del 26 de agosto de 2021 avocó su conocimiento, y requirió al demandante para que acreditara la notificación de la demandada (PDF 04), reiterándose dicho requerimiento, con auto del 23 de septiembre del mismo año (PDF 06).
6. El demandante allegó constancias con las que acredita que la demandada se notificó mediante correo electrónico de fecha 22 de abril de 2021 (PDF 07); y como la contestación de demanda fue presentada el 11 de mayo de 2021, la juez, con auto del 21 de octubre del mismo año, la tuvo por no contestada la por haberse allegado el escrito de respuesta de manera extemporánea, y señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 11 de marzo de 2022 (PDF 09).
7. El 7 de marzo de 2022, esto es, días previos a la audiencia programada, la demandada presentó *“INCIDENTE DE NULIDAD CONTRA EL AUTO DE FECHA OCTUBRE 21 DE 2021 QUE TIENE POR NO CONTESTADA LA DEMANDA EN SU DEFECTO INTERPOSICIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN EN SUBSIDIO APELACIÓN”* (PDF 10).

- 8.** Mediante auto del 7 de abril de 2022 se reprogramó la diligencia para el 28 de ese mes y año (PDF 13), fecha en la que se celebró, y una vez agotado el objeto de la audiencia, la apoderada de la demandada presentó incidente de nulidad. A su turno, la juez al advertir que dicha solicitud de nulidad había sido presentada antes de la realización de la audiencia sin que se le hubiese dado trámite, en aras de no vulnerar el derecho de la entidad, corrió traslado al demandante para que se pronunciara al respecto y seguidamente, la declaró no probada, señalando el 2 de noviembre de 2022 para audiencia de trámite y juzgamiento (PDF 16); y si bien contra esa decisión se interpuso recurso de apelación, este Tribunal mediante proveído del 16 de junio de 2022 confirmó el auto apelado, aunque por las razones allí expuestas.
- 9.** En audiencia del 2 de noviembre de 2022, la Juez Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá emitió sentencia en la que absolvió a la demandada de las súplicas de la demanda y condenó en costas al actor, tasando las agencias en derecho en \$200.000 (PDF 24).
- 10.** Como no se interpuso recurso de apelación, se concedió el grado jurisdiccional de consulta.
- 11.** Recibido el expediente digital, se admitió la consulta de la sentencia mediante auto del 21 de noviembre de 2022; luego, con auto del 28 del mismo mes y año, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, ninguna los allegó.

CONSIDERACIONES

De conformidad con el artículo 69 del CPTSS, se revisa en grado obligatorio de consulta la sentencia dictada por la juez de primera instancia, en tanto fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandante. Dada la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo, este grado jurisdiccional busca justamente que no se desconozcan los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador; por lo tanto, se estudiará la cuestión litigiosa en su totalidad sin restricciones ni limitaciones de ninguna índole.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si en el presente caso quedó demostrado que el demandante laboró trabajo

suplementario, y si ello es así, verificar si la demandada tuvo en cuenta el valor de dicho trabajo para pagar las prestaciones sociales del actor.

La a quo al proferir su decisión consideró que en este caso no se probó que el demandante hubiese laborado el horario y la jornada que señala en su demanda, incluso, en su interrogatorio de parte señaló que no recordaba el número de horas que trabajaba al día; a lo que se suma que indicó que trabajaba 3 días de día y 3 días de noche, por lo que era dable entender que sí gozó del día de descanso, y por tanto, no puede concluirse que se le adeuda alguna suma, máxime cuando reposan comprobantes de pago en los que se advierte que la demandada le pagó trabajo suplementario, sin que se hubiese demostrado que trabajó horas extras que no hayan sido reconocidas.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de un contrato de trabajo entre las partes intervinientes, sus extremos temporales del 4 de julio de 2013 al 30 de octubre de 2019 y el cargo desempeñado por el demandante de guarda de seguridad; pues tales hechos no son objeto de discusión y en general, se encuentran debidamente acreditados con los documentos allegados, tales como: la certificación laboral expedida por la demandada el 5 de noviembre de 2019, contrato de trabajo, comprobantes de pago de nómina, liquidación de acreencias laborales, carta de renuncia y aceptación de la misma, entre otros (pág. 20-92 y 231-281 PDF 01).

Así las cosas, conviene precisar que el artículo 167 del CGP prevé que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, por lo que, en ese orden, el demandante debe demostrar que laboró más de la jornada máxima legal diaria o semanal, y en días de descanso obligatorio, como son los domingos y festivos; pues es evidente que en este aspecto el juez no puede impartir condena sobre supuestos fácticos no acreditados en juicio, realizando cálculos acomodaticios, conjeturas o suposiciones, ya que este tipo de labor no puede demostrarse de manera genérica, sino discriminada y concreta.

Además, en este punto, la jurisprudencia laboral ha señalado que la carga de la demostración del trabajo suplementario por laborar horas extras y en días dominicales y festivos, corresponde al trabajador y que su prueba tiene que ser de tal precisión y exactitud que pueda extraerse con contundencia el número de total laborado, sin que para ello sea permitido hacer deducciones,

aproximaciones o cálculos indeterminados (Sentencia CSJ SL9318-2016 reiterada en sentencia CST SL1225-2019, entre otras).

No obstante lo anterior, con las pruebas recaudadas, aunque puede concluirse que el demandante laboró trabajo suplementario, no es dable establecer el total de las horas extras trabajadas, como tampoco la cantidad de dominicales y festivos laborados, incluso, tampoco es posible determinar en qué horario el actor prestó sus servicios; pues de un lado, el demandante en su interrogatorio de parte si bien dice que laboraba 3 días de día y 3 días de noche, en turnos de 12 horas, sin descansos, y que solo tenía los "cambios de turno", acepta que le pagaban algo que se llamaba "recargo suplementario"; además, agrega que laboró "hasta el último día de agosto del mismo año", y que "ahí si les cambiaron los turnos a 4 de día y 4 de noche y 2 descansos", sin especificar desde qué año se hizo ese cambio de turno y que no recordaba qué horario tenía para el año 2017; de otro lado, si bien indica que no le pagaban horas extras, de todas formas admite que el salario contratado era el mínimo legal más los recargos por trabajo suplementario y que cuando ingresó le pagaban \$720.000, pues "supuestamente ahí venían los recargos suplementarios que llaman Superior le pagaban a uno todo, pero no, haciendo las cuentas no da".

A su turno, la representante legal de la demandada señala que sí pagó los recargos nocturnos, horas extras, dominicales y festivos que trabajó el demandante, y que esos pagos se reflejaban en la nómina mediante el ítem de "trabajo suplementario"; además, dice que la empresa desde enero de 2018 maneja turnos 2 x 2, que quiere decir, dos días en turnos de día, dos descansos, dos turnos de noche, dos descansos y así sucesivamente, en turnos de 6 am a 6 pm y de 6 pm a 6 am; y que antes de 2018 trabajaban turnos de 3 x 1, vale decir, 3 días de día, 1 descanso, 3 días de noche, 1 descanso, pero que las jornadas eran rotativas, por lo que los trabajadores no siempre laboraban la misma jornada, pues ello dependía del horario, ya que tenían turnos de 8 horas, 10 horas y 12 horas, pero no sabe en el caso del demandante qué jornada tenía asignada.

Aunado a lo anterior, de las pruebas documentales allegadas no puede extraerse el horario efectivamente laborado por el demandante, pues se encuentra integrado básicamente por el contrato de trabajo, certificaciones de saldos de cesantías y autorización para el retiro de las mismas, certificaciones laborales genéricas, certificación de pago de aportes al sistema de seguridad social

integral, la carta de renuncia y su aceptación, la hoja de vida, desprendibles de nómina y la liquidación de prestaciones sociales; sin que en esos documentos se relacionen las horas de ingreso y salida del demandante como tampoco los turnos laborados, por lo que no aportan mayor información para resolver el tema objeto de debate, y a lo sumo, de los comprobantes de nómina de salarios y de liquidación de prestaciones sociales, solo puede concluirse que la empresa reconocía y pagaba al demandante *“TRABAJO SUPLEMENTARIO”*.

Así las cosas, al no existir elemento probatorio alguno que dé cuenta de labores desempeñadas más allá de la jornada ordinaria o en jornada nocturna distintas a las tenidas en cuenta por la demandada en los comprobantes de nómina y liquidación de prestaciones sociales, no hay lugar a revocar la decisión de primera instancia, máxime cuando el mismo demandante acepta que el salario pactado con la demandada era el correspondiente al mínimo legal más el trabajo suplementario, y en este proceso la demandada demostró que pagó los salarios del demandante, sus prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, con base en el salario promedio, esto es, el mínimo legal junto con el valor correspondiente al trabajo suplementario.

En consecuencia, no queda otro camino a la Sala que confirmar la sentencia apelada en todas sus partes.

Sin costas en esta instancia por cuanto el asunto se conoció en grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 2 de noviembre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de GUILLERMO SANABRIA contra SEGURIDAD SUPERIOR LTDA, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: DEVOLVER el expediente digital al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



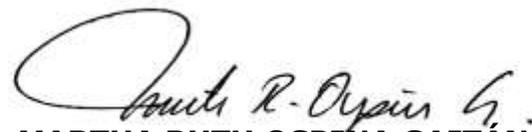
EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria