



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente. No. 25899 31 05 001 2020 00037 01

Charles Humberto González González vs Mamut de Colombia S.A.S (MAXO S.A.S).

Bogotá D.C., siete (07) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala a resolver los recursos de apelación interpuestos por las partes contra la sentencia condenatoria proferida el 17 de octubre de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso de la referencia.

Prevía deliberación de los magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Charles Humberto González González, mediante apoderado judicial, promovió demanda ordinaria laboral contra Mamut de Colombia S.A.S, actualmente MAXO S.A.S, con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 7 de mayo de 2013 al 26 de septiembre de 2018 el que terminó unilateralmente y sin justa causa por el empleador, en consecuencia, solicita que se condene al pago de trabajo suplementario (horas extras, nocturnos, dominicales y festivos), reliquidación de vacaciones, prestaciones sociales, y aportes a pensión; indemnizaciones de los art. 64 y 65 del CST, indexación, devolución descuentos realizados y lo *extra* y *ultra* petita.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada para desempeñar el cargo de conductor de tracto camión, cumpliendo una jornada de trabajo 10 a 12 horas de domingo a domingo, a cambio de una remuneración establecida en la suma de \$1.100.000 para el último año, pero no se tuvo en cuenta como factor



salarial las horas extras, los recargos nocturnos, dominicales y festivos; señala que el trabajo suplementario había sido previamente autorizado por el empleador y que este no había solicitado autorización del Ministerio de Trabajo para realizar las horas extras, agrega que hubo una demora de más de 2 meses en el pago de la liquidación junto con un descuento de \$418.201, ambas situaciones sin mediar ninguna justificación legal. (pp. 66-80 Pdf 1)

2. El proceso inicialmente correspondió por reparto al Juzgado 9º Laboral del Circuito de Bogotá, radicado el 26 de marzo de 2019; no obstante, dicha autoridad judicial rechazó la demanda por falta de competencia y lo remitió a Tocancipá.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Tocancipá, mediante auto de 9 de diciembre del mismo año, a su vez, dispuso la remisión del expediente por competencia al entonces Juzgado Laboral del Circuito de Zipaquirá.

El Juzgado Laboral de Zipaquirá el 5 de marzo del 2020 propuso conflicto negativo de competencia, pero la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia lo dirimió asignando la competencia al Juzgado Laboral de Zipaquirá (24 de septiembre de 2021); el despacho el 26 de mayo de 2022 avocó el conocimiento y ordenó subsanar la demanda; corregidos los yerros, mediante auto del 16 de junio de 2022 se admitió la demanda y se dispuso el traslado de rigor.

3. Contestación de la demanda: La empresa demandada contestó con oposición a las pretensiones condenatorias de la demanda, pero aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido en el interregno fijado por el actor (7 de mayo de 2013 al 26 de septiembre de 2018), el cargo, el salario y la terminación unilateral sin justa causa, afirma que realizó un descuento por \$418.201 en la liquidación final del contrato, aclarando que, conforme al contrato suscrito, el trabajador debía legalizar los dineros que le habían sido entregados para realizar sus actividades y si en un mes no lo realizaba, el trabajador autorizaba el descuento en su liquidación final; agrega que sí se generaron horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos, pero fueron considerados salario e incluidos en la base liquidación de acreencias y aportes a la seguridad social.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito que denominó prescripción,



pago, cobro de no debido, inexistencia de las obligaciones, buena fe, genérica.

4. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Primera Laboral del Circuito de Zipaquirá, mediante sentencia proferida el 17 de octubre de 2023, resolvió: *“Primero: DECLARAR que entre el señor CHARLES HUMBERTO GONZALEZ GONZALEZ y la sociedad demandada MAMUT DE COLOMBIA, hoy MAXO S.A.S., existió un contrato de trabajo. Segundo: CONDENAR a la sociedad demandada MAMUT DE COLOMBIA, hoy MAXO S.A.S., a reconocer y pagar a favor del demandante las siguientes sumas de dinero: • La suma de \$4.043.968 por concepto de horas extras diurnas. • La suma de \$336.997 pesos por concepto de reliquidación de prima de servicios. • La suma de \$336.997 pesos por concepto de reliquidación de cesantías. • La suma de suma de \$40.439 pesos por concepto de reliquidación intereses sobre las cesantías. Tercero: DECLARAR parcialmente probada la excepción de prescripción propuesta por la sociedad demandada. Cuarto: CONDENAR a la sociedad demandada MAMUT DE COLOMBIA hoy MAXO S.A.S., a reconocer y pagar costas y agencias en derecho, agencias que se fijan en favor de la que, demandante en \$500.000 pesos, más las cosas, que deberán ser liquidadas por Secretaría. Quinto: ABSOLVER a la sociedad demandada MAMUT DE COLOMBIA hoy MAXO S.A.S., de las restantes súplicas de esta demanda.”*

5. Recursos de apelación. Inconformes con la decisión, ambas partes presentaron recurso de apelación, que sustentaron en los siguientes términos:

4.1.- Del demandante. Su inconformidad la centra en la absolución de la moratoria del artículo 65 del CST *“... El contrato de trabajo como todo contrato debe ejecutarse de buena fe de acuerdo a lo establecido en el artículo 65 del Código del Trabajo, y esa buena fe tiene especial importancia tratándose del empleador, la buena fe del empleador tiene sentido cuando hablamos de sanción moratoria por el no pago oportuno de salarios y prestaciones al terminar del contrato, es claro, de acuerdo a la confesión hecha por el representante legal de la demandada, que sabía de antemano que el trabajador estaba trabajando 12 horas, sin embargo, con algunas apreciaciones alejadas a toda realidad jurídica, piensa que jamás se causaron horas extras, cosa que en este momento y en la sentencia evidentemente se demuestra que efectivamente que el trabajador si laboró las horas extras, es más, en los testimonios se puede establecer claramente que si habían horas extras, que si se trabajaban 12 horas y que además en algún momento el trabajador aquí demandante finalmente se cansó de relacionar las horas extras, toda vez que a pesar que se causaban, y así lo dijo exactamente su jefe, no se las pagaban ¿por qué no se las pagaban? Evidentemente pareciera ser porque no le daba matemática, económica y financieramente una compensación adecuada para la empresa. Entonces el artículo 65 CST señala que al terminar el contrato el empleador debe liquidar y pagar salarios y prestaciones al trabajador, y si no lo hace, contempla el pago de una sanción o indemnización en favor del trabajador. La Corte Suprema ha señalado que esta sanción se impone al empleador solo si existió mala fe de su parte cuando decidió no pagar*



oportunamente salarios y prestaciones sociales, es claro que las horas extras evidentemente se devengan en salarios, al no pagarse estas horas extras, estamos hablando de buena fe, la buena fe se ha dicho siempre equivale a obrar con lealtad, con rectitud, de manera honesta y en contraposición con el obrar de mala fe; y se entiende que actúa de mala fe quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de pulcritud, es claro que el asunto que nos ocupa, finalmente eran conocedores y está completamente probado que si hubo horas extras y al no pagarse esta situación, estaríamos hablando de que el empleador actuó de mala fe, y así, de una u otra manera con la confesión de que finalmente el trabajador si estaba trabajando 12 horas y no le fueron reconocidas horas extras, es claro que se debe proceder a pagarle a mi representado las horas extras.”

4.2. De la entidad demandada, “(...) presento recurso de apelación en los siguientes términos; acierta a juicio de esta defensa, el despacho la argumentación que tiene, no obstante contrario a ciertos puntos, específicamente frente a la confesión, debo señalar que no existió en este proceso una confesión al respecto por parte del representante legal de Maxo S.A.S y esto es muy importante toda vez que encuentra esta defensa que la prueba mediante la cual el despacho deriva la existencia de esta hora extra diaria de lunes a sábado, y no festivos ni domingos, es necesariamente la confesión y no la documental aportada dentro del proceso, toda vez que esa documental no da cuenta de manera clara, precisa y diáfana de la existencia de esas horas extra, pero tampoco la confesión, pues lo cierto es que la Corte Suprema de Justicia ha doctrinado que la confesión judicial debe valorarse como una unidad inescindible, esto es que debe aceptarse con las modificaciones, aclaraciones y explicaciones concernientes al hecho confesado, excepto cuando exista prueba que lo desvirtúe y en esto trata el artículo 196 CGP, así las cosas, si bien el representante legal de MAXO S.A.S señaló que el señor demandante trabajaba de 6 a 6 de lunes a sábado descansando un día a la semana también aclaró que aquello se trataba de una ventana operacional así: Ante la pregunta del despacho si el señor Charles se movilizaba de 6 a 6, el representante legal respondió Si, pues es cierto que era el horario en el que era viable movilizarse o movilizar el vehículo, no porque se tratara del horario del trabajador, además, porque con posterioridad en ese mismo interrogatorio, aclaró claramente que se trataba de la ventana operacional, es decir que el tiempo en el que se podía laborar y que no quería decir que era el horario de la persona, indicó también que el supervisor o administrador del trabajador tenía la responsabilidad de administrar los horarios del trabajador dentro de esa ventana operacional, lo que nos conlleva a decir que dentro de esa ventana operacional, es decir, durante el tiempo que podía trabajar que era de 6 a 6, el administrador determinaba según el horario y cumpliendo la jornada y el límite máximo legal del trabajador, como lo distribuía a lo largo de la semana, a tal punto que es evidente que se dijo dentro del proceso que existían trayectos que eran mucho más largos pero otros trayectos que eran mucho más cortos, que unos eran de 3 horas de 4 horas; el mismo representante legal también así lo manifestó, del cual se pretende derivar esta confesión, por lo que no podría deducirse o tomarse como prueba confesión por parte del interrogatorio para validar las horas extras y en ese sentido no sería procedente condenar en monto alguno al pago de estas horas extras, de una hora diaria desde le 26 de marzo de 2016; además, a esto se suma el hecho de que puso de presente el representante legal que existía cuando estaban trabajando dentro de su jornada que no significaba que era de 6 a 6, existían momentos en los que existía descargue o que estaban en



la base y que en efecto existía disponibilidad, lo que de manera alguna significa que no se contemplaran en su jornada, pues las no contempladas en su jornada eran las del almuerzo, pero el hecho de que el manifieste que existe disponibilidad cuando están evidentemente trabajando dentro de su propia jornada, que está dentro de la jornada operacional, es decir, de 6 a 6, no significa que no se le estuviera pagando, y además, porque si fuere así, el trabajador tenía unas horas adicionales a las de su jornada en las cuales estaba disponible, pero sin realizar el trabajo efectivo, esto no implica que se le da el mismo tratamiento de una hora extra, y así ha sido claro por la Corte Suprema de Justicia en Jurisprudencia reciente, donde aclara que no es necesario pagar el valor de la hora extra porque en efecto la hora extra no se pagó, sino que se debe pagar un emolumento que dé cuenta de esa disponibilidad para trabajar, bien cuando se le dio ronda a uno de los carros y después cuando estaban todo el día sin trabajar, eso es disponibilidad pero no se paga como hora extra, además, porque se explicó cómo se pagaba ese tipo de disponibilidad, y así también dio cuenta el representante legal y en los diversos testimonios, en los que se explicó que se daban una serie de comisiones para sufragar los gastos derivados de la disponibilidad que tenía el trabajador, luego, si se estaba cumpliendo con eso en el caso que dichas horas de disponibilidad no entraran o excedieran su jornada, y en ese sentido pues son resulta procedente la condena al pago de esas horas extras, como tampoco al pago de la reliquidación de las prestaciones sociales declaradas por este despacho. De lo demás, está de acuerdo esta defensa y en esos términos presenta este recurso de apelación...”

6. Alegatos de conclusión: En el término de traslado solo la parte demandada presentó alegaciones de segunda instancia reiterando los mismos argumentos de apelación, esto es, que no se encuentra acreditado el trabajo suplementario.

7. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A CPTSS, corresponde a la Sala dilucidar lo siguiente: 1) ¿El demandante tiene derecho al pago del trabajo suplementario (horas extras) con la consecuente reliquidación de las acreencias laborales? Dependiendo de lo que resulte, 2) ¿Debe condenarse al extremo pasivo al pago de la indemnización prevista en el art. 65 del CST?

8. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la sala anuncia que la sentencia apelada será **confirmada**.

9. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 65, 159, C.S.T; Arts. 60, 61 CPTSS; 164 y 167 del CGP, entre otros.

Consideraciones

En el caso bajo estudio no se encuentra en discusión la declaración de existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre las partes desde el 7 de mayo



de 2013 al 26 de septiembre de 2018, el que terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, así se aceptó por la pasiva desde la misma respuesta de la demanda; tampoco se controvierte el trabajo suplementario nocturno, dominical o festivo y el descuento realizado en la liquidación final del contrato, en razón que esos aspectos no fueron objeto de reproche por alguna de las partes, tal como se indicó en párrafos precedentes.

Lo que se debate, es establecer si el demandante prestó sus servicios en horas extras diurnas y de ser ello así, habría que reliquidarse las prestaciones sociales, además dependiendo de lo anterior, si resulta procedente la condena por indemnización moratoria del artículo 65 CST.

La juzgadora de instancia consideró que: *“Se evidencia una hora extra suplementaria diaria, y descanso un día a la semana, los demás días se encontraba a disposición del empleador, la CSJ ha manifestado que se debe ser puntual respecto las fechas, aquí se deduce del interrogatorio del representante legal, que de 6 a 6 el trabajador estaba a disposición de la compañía, permitiendo inferir que existe un tiempo que no fue remunerado por la demandada; que en la SL8675 de 2017 se analizó lo relacionado con la jornada y sus implicaciones, es decir, las horas que el trabajador se encuentra en disposición frente a su empleador, y en el interrogatorio se acredita dicha disposición; que se reconoce la hora extra desde el 26 de marzo de 2016 en adelante (2 años y 3 meses, descontando dominicales y festivos), pues lo anterior se encuentra prescrito;”*.

En cuanto a la indemnización moratoria del art. 65 del CST simplemente manifestó que no había mala fe por parte de la demandada y de ahí que no procedía la referida sanción moratoria, sin exponer mayor argumentación en este punto.

Ambas partes manifestaron inconformidad de cara a las anteriores decisiones. El demandante considera que sí hay lugar al pago de la indemnización moratoria del art. 65 del CST; mientras que la entidad demandada argumenta que no se acreditó la ocurrencia del trabajo suplementario pedido por el actor.

A propósito, el art. 159 del CST define el trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que supere la máxima legal.

De cara a estos tópicos nuestra Corporación de cierre tiene dicho que para la prosperidad de las pretensiones relacionadas con el trabajo suplementario,



dominicales y festivos, en el plenario debe quedar suficientemente clara la acreditación de la prestación de servicio en esas condiciones, carga probatoria que le corresponde al trabajador, pues de lo contrario no pueden salir avante los pedimentos en ese sentido, ya que no le es dable al juzgador laboral suponer el número de horas extras o días domingos y festivos en que se trabajó, sino, que se requiere, se insiste, que estén debidamente invocados y demostrados (SL1064-2018 Rad. 403 74, SL 2096- 2021 Rad. 79564, SL 171 – 2022 Rad. 79106, entre otras muchas).

Frente a la disponibilidad del trabajador a órdenes de su empleador, nuestra corporación de cierre tiene dicho lo siguiente: *“Los mencionados pronunciamientos conducen a la Sala a concluir, que la sola disponibilidad a prestar los servicios —en los eventos en que estos no se materializan—, no genera por sí sola remuneración por trabajo suplementario y demás recargos, sino que el elemento determinante para ello, es que el laborante no pueda disponer libremente de su tiempo; supuesto que no se cumple en el presente evento, en que como se expresó en forma precedente, al señor Pachón Melo no se le limitó su libertad de elección del uso del tiempo, pues bien podía llevar a cabo sus actividades de índole personal, familiar o social...”* (SL 1514 - 2023 del 27 de junio de 2023)

En cuanto a la sanción del art. 65 del CST por falta de pago de salarios y prestaciones, ha dicho la Corte Suprema de Justicia que no opera de manera automática, debiéndose auscultar el actuar del deudor, “en aras de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta omisiva y lo ubiquen en el terreno de la buena fe” (SL2922 de 2022, SL4311 de 2022), igual que lo anterior, lo importante es que los motivos expuestos por el empleador puedan ser considerados como atendibles, a tal punto que razonablemente lo hubiesen llevado al convencimiento de que nada adeudaba a su trabajador (a), para ubicarlo en el terreno de la buena fe, entendida esta como aquel *«obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, (...) en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos»*, sin que, por alguna razón, la mala fe pueda presumirse en su contra (CSJ, SL11436-2016).

Con base en los anteriores precedentes normativos y jurisprudenciales, se aborda el estudio de los problemas planteados, así:

1.- Trabajo suplementario.



En el asunto para analizar este tópico se cuenta con la prueba documental concerniente a unas planillas denominadas reporte de actividades y novedades laborales (fls. 17 a 38; 44 a 65; 81 a 83; 89 a 110 PDF 01; 2 a 32 PDF 33); reportes pre operacional cama alta para tracto mula (fls. 39 a 43; 85 a 88 ib.).

Vale la pena mencionar que, si bien en unas planillas se logra evidenciar algunas horas de ingreso y salida del demandante, estas fueron elaboradas por él, y la gran mayoría no cuentan con el aval de su jefe inmediato, porque no se encuentran firmadas; y otras ni siquiera señalan una jornada laboral.

El demandante en su interrogatorio no hizo algo distinto que ratificar las situaciones fácticas de la demanda, en especial que trabajaba de 6 am a 6 pm; que tenían que estar en la base, él estaba a cargo; que el hacía pausas activas entre 5 y 15 minutos a las 10 am, a las dos de la tarde tenía una hora de almuerzo, y la otra de 2 a 6 se iba a pernotar, era un promedio de 3 pausas activas cada 4 horas como lo indica el manual de HS y como se los manifestaban.

En el interrogatorio de parte realizado al representante legal de la demandada, manifestó que el demandante se movilizaba manejando el tracto camión de Maxo entre las 6:00am a 6:00pm, de lunes a sábado durante toda la vigencia del contrato de trabajo, y aunque posteriormente hubiera aclarado que se trataba de una ventana operacional en la cual tocaba realizar las actividades de trabajos que salieran en el “día a día” para cumplir los compromisos con los clientes; también es cierto que reconoció que el trabajador tenía que estar a disposición de la compañía dentro de este horario.

El deponente Luis Javier Espinoza Rodríguez, quien fue el jefe inmediato del demandante, manifestó que la compañía manejaba una política en que el conductor iniciaba recorrido a las 6am y lo finalizaba a las 6pm y debían verificar que todos los vehículos estuviesen andando y a las 6 pm no se iban sin verificar que todos los vehículos estuviesen apagados; si se requería transitar antes o después de dicho horario, requerían una autorización, de igual forma, mencionó que los conductores debían realizar cuatro (4) pausas activas de 15 minutos que se contaban como tiempo no laborado y además una hora de almuerzo, aunque no tiene claro en qué momento se realizaban dichas pausas.



Por su parte el testigo José Jairo Londoño Correa, quien para el año 2018 fungía como jefe inmediato del demandante, señaló que del reporte de actividades laborales no se puede acreditar la existencia de un trabajo suplementario o recargos, ya que para esto había un reporte de horas extras validadas por el superior de la actividad, además, indicó que no era común una jornada de 12 horas continuas de domingo a domingo, tal como lo había manifestado el demandante, puesto que conforme las políticas de la empresa, el trabajador debía realizar pausas activas y la hora del almuerzo, sin embargo, dijo no tener conocimiento sobre el momento en que estas se hacían y tampoco acerca de la hora que se iniciaba o terminaba la jornada o movilización del demandante.

Apreciadas las pruebas referidas una a una y en su conjunto, según los artículos 60 y 61 del CPT y de la SS, 164 y 167 del CGP, aplicable por remisión analógica del art. 145 del CPT y de la SS, además, con las reglas de la sana crítica, se puede concluir que la juzgadora acertó al fulminar las condenas por horas extras, y por la consecuencial reliquidación de acreencias laborales.

A esta conclusión se arriba, porque analizados el testimonio del señor Espinoza Rodríguez y el interrogatorio de parte del representante legal de la demandada, es válido deducir que el demandante cumplía una jornada laboral de 6am a 6pm, que debía estar disponible a la ventana operacional de la empresa, o lo que saliera en el día a día para cumplir los compromisos de los clientes, tal y como lo manifestó esta última persona; sin que se hubiese demostrado que en el tiempo en que el gestor no estuviera conduciendo, sino, en la base de operaciones, pudiera disponer libremente de su tiempo, es decir, dedicarse a sus actividades de índole personal, familiar o social; por el contrario, lo que quedó comprobado es que debía estar al servicio de la pasiva en las horas indicadas; claro está, tenía pausas activas, una hora de almuerzo y pernoctaba (tal y como lo confiesa el demandante y lo informa el testigo Espinoza Rodríguez) tiempo que no contabilizó la juzgadora de instancia como horas extras diarias, dado que solo accedió al reconocimiento y pago de una hora de trabajo suplementario; lo que se encuentra ajustado a los parámetros legales y jurisprudenciales del derecho laboral.

Para despejar cualquier duda, y a pesar de que no fue un hecho discutido en la apelación, pero es obvio que se discute la causación del trabajo suplementario en horas extras, la Sala considera importante aclarar que el mismo demandante



en su demanda manifestó que laboraba de 10 a 12 horas diarias, pero luego al rendir el interrogatorio de parte dijo que trabajaba de 6am a 6pm, es decir 12 horas, así las cosas, tal contradicción se puede superar con el hecho de que la confesión en este caso particular no se puede analizar de manera aislada, por una parte con lo que se expuso en el libelo y posteriormente con lo manifestado en el interrogatorio, sino, que debe valorarse con sus modificaciones; siendo razonable considerar que lo dicho en la demanda pudo obedecer a un lapsus del gestor, máxime que existen dos pruebas sólidas y contundentes que permiten acreditar que la jornada del accionante, se insiste, era de 6 am a 6 pm, de manera que para este Tribunal es claro que la jornada laboral del trabajador no fue de 10 horas, pero sí de 12 horas, tal como se encuentra demostrado; caso distinto hubiese sido si el representante legal no hubiese confesado la mentada jornada laboral, o que el deponente Espinoza Rodríguez hubiere informado algo distinto a las 12 horas de trabajo, ambos fueron contestes en este punto, y realmente coinciden con lo dicho por el gestor en su interrogatorio de parte.

Dilucidado lo anterior y como no se discute el monto ordenado por concepto de trabajo suplementario y de reliquidación de acreencias laborales, hasta aquí llega la competencia funcional de este Tribunal, y no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada en este sentido.

2.- De la indemnización establecida en el art. 65 CST por falta de pago de salarios y prestaciones.

En el caso bajo estudio, la parte demandada logró demostrar razones serías y atendibles que justifican su conducta omisiva, y la exoneran de esa condena, en atención al principio de la buena fe; ello es así, porque a pesar de que el representante legal en su interrogatorio de parte manifestó la disponibilidad de 6am a 6pm conocida como la “ventana operacional”, con la que debía contar el demandante, para realizar lo que saliera en el día a día y cumplir con los compromisos de los clientes; también es cierto que el demandante tenía una hora de almuerzo, pausas activas, y pernoctaba en algunas oportunidades, de lo que se colige que del horario de trabajo de 6am a 6pm se deben descontar esas horas en que realizaba las mentadas actividades, en promedio 3 horas, todas estas circunstancias respecto al tiempo en que estaba en disponibilidad, pero no conducía, o cuando salía a pausas activas, almorzaba, o pernoctaba en alguna parte, condujeron a la empresa demandada a la creencia errónea de que no le



adeudaba horas extras al demandante; cosa distinta fue que en un análisis exhaustivo, como quedó evidenciado en el proceso ordinario laboral, se logró acreditar que efectivamente el demandante laboró una hora extra diurna; pero por lo demás la pasiva siempre fue diligente en cumplir con sus obligaciones como empleadora, adeudando solamente 1 hora extra diurna que, por las mismas condiciones o particularidades laborales del actor, era difícil de identificar; por lo tanto el comportamiento de la empleadora razonablemente encaja en los presupuestos normativos establecidos en el art. 55 del CST.

Y es que, para despejar cualquier duda, este Tribunal hace énfasis en que el gestor tenía una jornada de trabajo mixta compuesta por unas horas efectivamente laboradas y otras en disponibilidad; en esa medida bien puede aceptarse que la pasiva se haya confundido y considerara que el mentado tiempo de disponibilidad no se le debía computar a la jornada de trabajo; recordando que en el tiempo de disponibilidad a pesar de que el actor seguía a órdenes de su empleadora, hacía actividades distintas a las que normalmente se comprometía como conductor; de tal suerte, se itera, esa mixtura en el horario de trabajo condujo de manera equivocada a la demandada para considerar que no tenía la obligación de pagar el trabajo suplementario en una hora extra.

Así las cosas, no queda otro camino que confirmar la sentencia apelada en ese tópico.

Así quedan resueltos los temas de apelación.

Sin costas en esta instancia ante la improsperidad de los recursos de apelación de las partes.

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

Resuelve:

Primero: Confirmar la sentencia apelada, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin costas en la instancia ante su no causación.



Tercero: Devolver el expediente digital al juzgado de origen, una vez quede en firme esta providencia, y sin necesidad de orden adicional.

Notifiquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada


EDWIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado


JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado