

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso Ordinario
Radicación No. 25754-31-03-001-2019-00133-01
Demandantes: **MIGUEL ANGEL SANCHEZ DIAZ**
Demandados: **EMPRESA DE SEGURIDAD ATLAS LTDA**

En Bogotá D.C. a los 8 DIAS DEL MES DE JULIO DE 2021 la sala de decisión que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se deciden los recursos de apelación interpuestos por ambas partes contra la sentencia proferida el 11 de marzo de 2021, por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha.

Previa deliberación de los magistrados que integramos esta Sala, y conforme los términos acordados en Sala de Decisión, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES.

MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ DIAZ demandó a **SEGURIDAD ATLAS LTDA**, para que previo el trámite del proceso ordinario se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 26 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2017, en consecuencia se condene a la demandada a pagar horas extras diurnas, horas extras nocturnas, horas extras dominicales y festivas diurnas, horas extras dominicales y festivos nocturnas, compensatorios por trabajo dominical y festivo; reliquidación de cesantías e intereses, primas de servicios, vacaciones y de los aportes a seguridad social en pensiones; sanción por no pago de intereses a las cesantías, indemnización moratoria, sanción por no consignación de cesantías, indexación; ultra y extra petita, y costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones, expuso que el 26 de enero de 2012 suscribió contrato con la sociedad demandada para desempeñar el oficio de guarda de seguridad, por duración de la obra o labor contratada, siendo el objeto prestar servicios personales como guarda de seguridad, sin embargo, en el mismo no se indicó cuál era la obra o labor contratada, el horario de trabajo que debía cumplir era de dos turnos de 12 horas de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y luego dos turnos de 12 horas de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. por otros dos días seguidos al cabo de los cuales descansaba un día y retornaba a labores al día siguiente a las 6:00 a.m, el salario pactado para el año 2012 fue de \$566.700 pagaderos mensualmente, valor que se incrementó anualmente de acuerdo con los aumentos decretados por el Gobierno Nacional, que el salario básico junto con el trabajo suplementario y recargos nocturnos arroja un salario mensual variable, sin embargo, el empleador pagaba siempre el mismo sueldo todos los meses, el 2 de octubre de 2015 presentó solicitud de indexación, pago de horas extras, recargos nocturnos y compensatorios por trabajo dominical y festivo, petición que fue contestada por el empleador afirmando que el trabajador descansaba dos días por cada cuatro turnos de trabajo, que el empleador nunca informó puntualmente dentro del contrato de trabajo cuál fue la obra o labor contratada, constituyéndose el contrato en uno a término indefinido. La relación laboral se mantuvo hasta el 31 de diciembre de 2017 fecha en la cual la empresa dio por terminado el contrato de forma unilateral, aduciendo la terminación de la obra para la que fue contratado.

La demanda fue presentada el 8 de julio de 2019 (fl. 225). El Juzgado de conocimiento el 11 de julio de 2019, la admitió y ordenó notificar a la demandada (fl. 227). Notificada la demandada el 6 de septiembre de 2019 (fl. 241), a través de apoderado judicial presentó contestación en la cual aceptó parcialmente los hechos y se opuso a las peticiones con fundamento en que el contrato de trabajo terminó por la causal objetiva establecida en el literal d) del artículo 61 del CST, esto es por la finalización de la obra para la cual fue contratado, que al demandante se le pagó a la finalización del contrato los derechos legales de forma correcta y por lo tanto no existe obligación pendiente y que no existe evidencia que el demandante laboró todo el tiempo horas extras que describe en las peticiones, propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento

sin causa del demandante, buena fe, inexistencia de la obligación, mala fe del demandante, prescripción, compensación y la genérica (fls. 282 – 328).

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha, mediante sentencia del 11 de marzo de 2021, declaró la existencia del contrato de trabajo entre las partes a término indefinido, declaró parcialmente probada la excepción de prescripción, condenó a la accionada a pagar indemnización por despido injusto y las costas del proceso. (Audio y archivo 69ActaAudienciaArt80.pdf).

III. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante presentó recurso de apelación, el cual sustentó afirmando:

“Respecto del tema de la prescripción doctora, efectivamente en el 2015 mis prohijados solicitaron el pago de unas acreencias laborales, de unas acreencias que tenían que ver con lo que se está reclamando en esta demanda y es el tema de que horas extras, trabajo suplementario había dejado de pagarse en virtud de que no concordaban los horarios de trabajo con el pago de estos valores, este documento del 2015 interrumpe la prescripción de lo que haya podido suceder a partir de ese momento y con anterioridad, es decir le da la oportunidad de demandar sobre los años 2013, 2014 y 2015, la prescripción de la que habla su señoría pues aplica y en eso quedamos en la audiencia del artículo 77 prácticamente en que el aquí el suscrito presente solicitó, el abogado de la parte demandada, solicitó de que prescribieran al menos las que correspondían al 2014 hacia atrás y la señora juez me dio la razón en cuanto a que debían tenerse en cuenta todas, no para el pago, porque sí había lugar a esa prescripción de pronto en un fallo posterior, pero que se debían tener en cuenta todas para efectos de contabilizar algo que es imprescriptible que es el tema de que si se llegaba a demostrar que se pagó salario inferior se debería reliquidar el valor pensional como bono actuarial recordando que esta situación no es prescriptible toda vez que afecta el valor pensional de la persona que no recibe el salario completo, así se dijo en su momento, y ahora el segundo momento que hay que tener en cuenta la terminación del contrato 31 de diciembre de 2017, posterior al 2015 una situación nueva, a partir de ahí tengo tres años doctora para demandar, para demandar aquello que no se percibió al menos del 2015, 2016 y 2017 y la demanda la instauré en menos de 2 años en un año y siete meses si no estoy mal, por lo tanto aplicar la prescripción general por un oficio que se pasó en el 2015, cuando lo que ocasiona la terminación del contrato y la vulneración de los derechos laborales surge a partir del 31 de diciembre de 2017 con una terminación como su señoría lo dijo y con la que estoy de acuerdo una terminación sin justa causa de un contrato a término indefinido, pues da lugar a que su señoría yo exprese mi inconformidad y apele esta decisión en el sentido de que si acepto de que efectivamente 2015, 2016 y 2017 se encuentran todavía vivos para el debate procesal en cuanto a los derechos de mi prohijado, ahora bien su señoría tomó al azar uno de los meses y concluyó algo que yo no concluyo su señoría y es que si usted, o sea su señoría no puede tomar un solo mes porque estamos en el debate al menos de tres años, 2015, 2016 y 2017 yo tengo los cuadros comparativos que me dan en promedio sumas inferiores a lo realmente pagado en detrimento de mi prohijado que oscilan entre 200 y 300 mil pesos por mes, de dónde se sacó esta suma y en cuanto al requerimiento que me hace que no dije de dónde sacaba la información que anotaba en la demanda su señoría, la explicación es obvia, hubo un debate inicial en cuanto a la carga de la prueba en materia laboral cuando se perseguía trabajo suplementario, que estaba en cabeza mía como demandante, sin embargo, logré demostrar que para el tema de empleados que tienen que ver con vigilancia con temas de vigilancia, esa carga probatoria es imposible para el demandante por cuanto el único documento o los únicos documentos en donde constan las entradas y salidas de ese trabajador reposan en cabeza del demandante y tienen una reserva especial que tiene que ver con la seguridad del contratante del servicio de seguridad y que por lo tanto sería ilegal que mis patrocinados sacaran copias de esos libros de minuta para beneplácito de este demandante, la misma demandada pasa unos documentos en donde anota las pre nóminas de turnos y descansos correspondientes y si usted corrobora el total del trabajo suplementario pagado con el de nómina, es inferior el pagado al que realmente debería devengar en cuanto a trabajo suplementario, no se puede escoger uno al azar doctora, se tienen que corroborar todos los comprobantes todos los comprobantes y está plenamente demostrado dentro del proceso de que se pagaban horas extras es decir, trabajo suplementario, inferior al realmente laborado, ahora en cuanto al artículo 65 del CST no hubo pronunciamiento, en cuanto al tema de las pretensiones de reliquidación, en cuanto a mi pretensión esencial y es que está demostrado de que el señor devengaba un salario inferior al realmente laborado en cuanto al trabajo suplementario, entonces su señoría eso, esta determinación va en contravía de todo lo probado dentro del proceso, va en contravía del derecho laboral, tanto procesal como sustancial, va en contravía de lo que se estableció y de lo que su señoría ha establecido, escoger una sola nómina si? no nos

da luz de lo que se le adeuda al señor Miguel Sánchez con respecto al trabajo suplementario, la mala fe del empleador, claro que hay mala fe del empleador, primero con unos libros de minutas que nos traslada a pesar de que se le dijo con anterioridad al despacho de que se negaba y se nos dijo mediante un oficio, se negaba el empleador a suministrar y se nos dijo mediante un oficio que si el empleador no entregaba esos libros de minuta en forma íntegra como se les había solicitado pues se les tendría como indicio grave no? para el tema de responsabilidad en cuanto a las pretensiones, cosa que no sucedió porque como lo dijo en los alegatos y si usted lo observa su señoría esos libros de minuta no los entiende nadie traen una hoja de atrás otra de adelante, incompletos, unos para arriba otros para abajo imposible de determinar pero gracias a Dios y en honor la verdad y a la justicia si? la misma empleadora nos dio las armas para demostrar de que estaban incumpliendo con los pagos completos, que están en la pre nómina de turnos y descansos, yo pienso que tomar uno solo, está probado de que por ejemplo de que siempre utilizaban un mismo factor para liquidar mes por mes y año por año durante todos los años siempre fue el mismo factor, el promedio del 177 lo alegué claro que se puede dar el promedio no es ilegal hacer ese promedio pero tiene que estar ajustado al promedio real, no al que arbitrariamente la empresa determine y entonces en dónde está la mala fe, su señoría es contabilizar las horas que están en las pre nóminas de turnos y descansos promediarlas y darse cuenta de que ellos si tenían la información para hacer un verdadero promedio y reflejarlos en los desprendibles de nómina pero siempre lo hacían de manera inferior en detrimento de los derechos del trabajador, entonces su señoría no hay prescripción porque es que el señor termina es en el 2017 tengo tres años para demandar dos años para que la moratoria se de en cuanto a los presupuestos de los dos años en cuanto a los salarios y un año más, pues si no lo hubiera presentado en ese tiempo para el tema de los intereses sobre lo que se adeudaba pero lo presenté dentro de los dos años doctora, la nueva circunstancia anterior al 2015 que es el oficio en donde solicita el pago, es el pago de lo que se adeuda de ahí hacia atrás, de aquí en adelante es otra situación, entonces eso da lugar a que yo discrepe con mucho respeto de la decisión que toma, de que no se han resuelto la totalidad de las pretensiones en cuanto a que yo estoy pidiendo unos reajustes en base a estos documentos, en cuanto a que se está afectando y está plenamente probado que devengó por debajo de lo laborado, que se hagan unos reajustes de bono actuarial al tema pensional porque su futuro pensional depende de ello y por eso es que es necesario hacerlo desde el inicio de la relación laboral hasta el 31 de diciembre de 2017 en cuanto al tema pensional y en cuanto al tema de prescripción, claro, estamos hablando de una parte de 2015, de 2016 y 2017 que es lo que nosotros estamos probando, de que no se canceló en cuanto a esa prescripción de los tres años de que habla el artículo 151 del CPTSS entonces su señoría, el pronunciamiento respecto a todas las pretensiones quedó corto, la indemnización de que habla el artículo 65 no se tocó a no ser de que yo esté equivocado y no lo haya escuchado, las reliquidaciones y en cuanto a que se tomó al azar uno, con uno solo no es posible doctora, está probado con todos los demás elementos de que estas horas que están totalizadas en esos cortes de nómina y pre nómina son superiores y es decir, si la demandada va a salirse por la puerta grande de decir que estas eran simples proyecciones para hacer los promedios pues el mismo 177 se lo permite y entonces son válidas las proyecciones que hacen sobre la nóminas de turnos y descansos para establecer el promedio que deberían haberle pagado a los señores que trabajaban en esos turnos 2 por 2 por 2, en este caso a mi prohijado Miguel Sánchez Díaz, entonces en ese sentido su señoría discrepo de su decisión y pues apelo la decisión ante el Superior con todo respeto.”

El apoderado de la demandada presentó recurso de apelación y para sustentarlo afirmó:

“en primer lugar su señoría el despacho de primera instancia condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa por la existencia de un contrato a término indefinido, la tesis sostenida por mi representada es que siempre ha existido un contrato de duración de la obra o labor contratada que se encontraba atada a la relación comercial con Telefónica específicamente para la celda donde prestó los servicios el demandante, en el objeto contractual se especificó que la obra estaba atada a la relación comercial con Telefónica, lo que es cierto su señoría y quedó debidamente demostrado es que dentro de los extremos de la relación laboral existió un contrato por obra o labor contratada y que dentro de ese interregno existió propiamente todos los pagos de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social dentro de los cuales se incluyeron como se señaló y es muy importante que los Honorables Magistrados lo tengan en cuenta se hicieron todos los pagos por horas extras y trabajo suplementario, nocturnos, diurnos, festivos, dominicales y compensatorios dominicales. Hay algo que también es muy importante tener en cuenta es que su señoría en la sentencia indicó que como tal no existió una terminación de la obra o labor contratada pero en el contrato de trabajo, así como también de las pruebas recaudadas en el expediente se tiene que si existió esa obra o labor, cuál fue ? vuelvo y repito la relación comercial con Telefónica y que específicamente a folio 177 se tiene que hubo una disminución en la solicitud de prestación de servicios, esa disminución conllevó a qué ?, la disminución conllevó a que hubiera una reducción en la planta de trabajo, en esa planta de trabajo entre Telefónica y Seguridad Atlas, entonces en ese orden de ideas pues su señoría y Honorables Magistrados lo que tenemos es que por esa reducción que se tiene específicamente en el folio 177 se hizo la terminación del contrato de trabajo, cuál es la fuente de la terminación ? la fuente de la terminación es la finalización de la obra o labor contratada, esa obra o labor contratada finalizó porque siempre se aclaró a lo largo del proceso que el contrato comercial continúa vigente, lo que pasa es que hubo una disminución y vuelvo y repito como señalé en mis alegatos de conclusión en primera instancia que una disminución afecta directamente el negocio de la compañía, por qué ? porque implica una reducción de personal, de ninguna manera la compañía lo hace de mala fe o de ninguna manera la compañía lo hace por querer afectar a los trabajadores, si fuera por la compañía, ojalá se continuaran esos contratos comerciales pero el requerimiento del cliente es una disminución, por lo tanto existe una causa objetiva de terminación del contrato comprendida en el artículo 61 del CST literal d) en el que la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al advertir que el despido no es igual primero que todo a una sanción y que acá lo que se tiene es que hubo una terminación con una fuente objetiva dentro de la cual pues se hicieron absolutamente todos los pagos de horas extras, entonces yo quiero sustentar este recurso de apelación su señoría en el entendido que si existió un contrato de trabajo de duración de la obra o de la labor contratada, contrario sensu a lo señalado por su señoría en donde concluyó que realmente lo que existió fue un contrato a término indefinido y que por ende se tenía que pagar la indemnización del contrato en los términos del artículo 64, básicamente pues teniendo en cuenta que se resolvió específicamente en el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia a condenar a la indemnización del artículo 64 por el monto señalado por su señoría, solicito a los Honorables Magistrados de Tribunal revocar ese numeral y absolver de todas las pretensiones a mi prohijada en el entendido que: uno existió un verdadero contrato de obra o labor contratada; que la fuente de la terminación fue una disminución en la obra o labor contratada con Telefónica a una terminación del contrato de obra o labor contratada y que dentro de los rangos comprendidos por los extremos de la relación

temporal se pagaron absolutamente todos los conceptos de trabajo suplementario como se puede observar en los valores de las nóminas aportados por mi representada. Así las cosas, su señoría dejó sustentado mi recurso de apelación y solicito respetuosamente a los Honorables Magistrados del Tribunal revocar la sentencia en el numeral tercero que resolvió condenar a mi prohijada a la indemnización del artículo 64. Su señoría muchas gracias."

El juez de conocimiento concedió los recursos de apelación presentados por ambas partes. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente, el 17 de marzo de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido para alegar en segunda instancia, la parte demandante presentó escrito en el cual manifestó:

"CONSIDERACIONES RESPECTO A LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA CONFRONTADA CON EL RECUADO PROBATORIO Y LA REALIDAD PROCESAL: Desde ya debo anunciar que el fallo proferido por el operador judicial de instancia es arbitrario como más y como mínimo plagado de errores que hoy en día no deberían cometerse al interpretar normas y jurisprudencias que han establecido con plenitud conceptual lo que significa un contrato a término de duración de obra o labor, un contrato de trabajo a término indefinido y la distinción entre suspensión, prescripción e interrupción de derechos laborales reclamados, así como sus efectos. Sin discusión acerca de la existencia del contrato de trabajo el ad quo (sic) verifica el tipo de contrato bajo el cual mi cliente prestaba sus servicios personales a la empresa Seguridad Atlas Ltda., concluyendo erróneamente que se trata de un contrato a término indefinido puesto que las funciones no cesaron, bajo el supuesto de que el contrato debía existir hasta el 23 de junio de 2023. No encuentra lógica alguna este abogado en tal conclusión, pues por el contrario lo que en atención a la primacía de la realidad se evidenció es que efectivamente desde el año 2009 existía un contrato con TELEFÓNICA – MOVISTAR y que su duración que se equipara con la duración de la obra iba hasta el 30 de junio de 2020. En este punto se evidenció la mala fe del empleador quien mintió dentro del debate procesal al afirmar tanto en las declaraciones arrimadas por la demandada, como en la contestación de la demanda, que para el 31 de diciembre de 2017 no existía contrato vigente con TELEFÓNICA – MOVISTAR y que por ello habían dado por terminado el vínculo laboral con mi defendido con justa causa, situación que el ad no puso de presente. Ahora bien, es cierto que el suscrito intentó en la demanda la configuración de una indemnización por despido sin justa causa, bajo los parámetros de un contrato laboral a término indefinido, pues para ese momento aun no contábamos con la plena prueba de la existencia del vínculo contractual entre TELEFÓNICA-MOVISTAR y la demandada y los extremos temporales de dicha vinculación, por lo que en atención a la primacía de la realidad, es decir a la realidad procesal y fáctica, creemos que la indemnización por despido sin justa causa debe aplicarse en atención a la existencia de un contrato por duración de la obra o labor, liquidando el valor promedio del salario de los últimos seis meses, y aplicando a todos los meses que hicieron falta para la culminación del contrato de obra o labor, esto es años 2018 al 2023. Existe una evidente contradicción en la sentencia atacada pues correctamente cita la sentencia del 7 de febrero de 2003 radicado 19343, siendo MP LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ, pero de su contenido extrae una conclusión totalmente errónea y contraria al fundamento, pues precisamente esta sentencia nos está diciendo que de el hecho de que la empresa subsista mas allá de la fecha en que el trabajador se desvinculó, no ES RAZÓN SUFICIENTE PARA ENTENDERSE QUE EL CONTRATO DEBÍO ENTENDERSE CELEBRADO A TÉRMINO INDEFINIDO, en razón a la continuidad de las causas que le dieron origen ya que la ley faculta para celebrar contratos a término definido. Extrañamente la señora juez concluye todo lo contrario a lo que la sentencia expresa y declara que el contrato laboral es en realidad a término indefinido y en base a ello otorga la indemnización del artículo 64 del CST. Tenemos que el fallador encontró que efectivamente a mi patrocinado se le pagaron horas extras, recargos nocturnos y otros emolumentos por debajo del valor realmente laborado, situación que evidenció al confrontar un solo recibo de nómina con el correspondiente de pre-nómina, cuando el deber era realizar el cómputo para todos los meses de la relación laboral en atención a la pretensión actuarial de la prestación pensional de mi protegido. Igualmente no instó a la demandada a que allegara al proceso información que diera luz acerca de que lo significaban las siglas "CLO", "CLD", "CLF" de los informes de pre-nómina, esenciales para la liquidación de otras prestaciones como compensatorios por trabajo dominical y festivo, no obstante que el suscrito intentó hasta donde fue posible en los interrogatorios que la demandada a través del representante legal y de la señora Ildary Hidalgo jefe nacional de nómina, explicarán tales siglas y que dijeron desconocer, lo que constituye como mínimo indicio de mala fe, pues no es posible que la encargada de la nómina a nivel nacional no conozca las siglas con las que se realizan los informes sistematizados de nómina. En cualquier caso la señora Juez de primera instancia, respecto de las horas extras y hasta este momento concluye textualmente lo siguiente "que son latentes esas inconsistencias sería el caso ordenar a la parte demandada a que revise y reliquide las horas extras causadas, mirar a ver que pasó dentro de la relación laboral, pero solo con los últimos 3 años conforme se dijo en la audiencia de que trata el artículo 77 del código procesal laboral, celebrada el treinta de noviembre del veinte veinte, estos es los años 2015, 2016, 2017 y que guardan congruencia con horas extras plasmadas y en formato de pre-nómina de turnos y descansos y las realmente reconocidas ajustando dichos valores de manera indexada a la liquidación de las prestaciones sociales causadas y pagadas como cesantías, intereses a las cesantías, aportes a seguridad social, vacaciones, tomando el valor real del ingreso base de cotización sin desmedro de reconocer la sanción reclamada el petente por el no pago completo de las cesantías, muy bien, en consonancia con todo lo anterior y dada la desnaturalización del contrato de obra o labor contratada, aquí dicho, que declinó en un contrato a término indefinido a más de las incongruencias halladas en el estudio del trámite con respecto a la liquidación y pago de las horas extras reclamadas, es que esta juez laboral concederá estas pretensiones". Hasta este punto nos dio la razón en cuanto a lo justo de nuestras pretensiones, sin embargo mas adelante da un giro de 180 grados y en forma deshilada en cuanto al desarrollo de la sentencia entra ahora a resolver las excepciones de

mérito propuestas por la demandante, centrándose únicamente en la de prescripción, que fue la única sobre la que se pronunció, siendo este el punto central sobre el cual estructuró el fundamento de su decisión de negar las pretensiones de la demanda, a excepción de la del artículo 64 de la norma sustancial a la que mutó de tal manera que resultó menos dañosa patrimonialmente para la demandada, pues lo que se encontró es que en realidad existió un contrato de obra o labor que iba hasta el 23 de junio de 2023. Para definir la existencia de las prescripciones reclamadas como lo afirma la señora Juez de primera instancia, entra a analizar lo referente a las prestaciones sociales y establece que el contrato terminó el 31 de diciembre de 2017, y como quiera que el art. 151 del CPTSS establece un término de tres años para la prescripción de derechos laborales y el artículo 94 del CGP habla de la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda, dice que las obligaciones se verían afectadas por la prescripción a partir del 1º de enero de 2018, siempre y cuando esta no haya sido interrumpida. Y aquí comienza la estructuración del garrafal error de la señora Juez, que soslaya tal vez la configuración de una vía de hecho, de no ser por la garantía de la doble instancia, pues no es dable que un operador judicial dotado en temas laborales, interprete de forma tan distante la norma sustancial y procedimental, cuando la misma es clara bajo el simple razonamiento procedente de una correcta aplicación hermenéutica y ha sido debidamente explicitada por la jurisprudencia, la doctrina y por lo tanto incluso con las sentencias traídas como fundamento de la decisión y por lo dicho por el maestro Valencia Zea y anotado en la ratio decidendi. Da a entender el ad quo (sic) que el hecho de la interrupción que se generó con la petición realizado el 3 de octubre por mi mandante a la demandada afectó el fenómeno prescriptivo de las acreencias reclamadas y demás derechos laborales. Se asume así que con la presentación de la petición en comento de fecha 2 de octubre de 2015, mi prohijado solo tenía como plazo para impetrar demanda laboral, hasta el día 2 de octubre de 2018 y que como quiera que la demanda se presentó con posterioridad a dicha fecha, nuestras pretensiones se encuentran prescritas. Nótese que la señora Juez nunca indagó dentro de la sentencia sobre el contenido de la petición elevada por mi prohijado ese 2 de octubre de 2015, por lo que me permito traerla nuevamente a colación: Mi patrocinado solo reclamó horas extras de toda índole y compensatorios por trabajo dominical y festivo, retroactivamente y hasta la fecha de la petición, luego no se entiende de qué forma con dicho documento de fecha 2 de octubre de 2015 se prescriben derechos no reclamados y que aun no se habían hechos exigibles, pues la interrupción trienal de que habla el artículo 151 del CPTSS, correspondían en su momento al lapso comprendido entre el día 1º de octubre 2015 hasta el día 1º de octubre de 2012, todo de conformidad con la norma citada en la sentencia y con el artículo 488 del CST, que desafortunadamente no fue traído al sentido del fallo: ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto. Las horas extras, recargos nocturnos, cesantías y sus intereses y compensatorios son pagos periódicos que se hicieron o se debieron hacer mes a mes durante la relación laboral, luego solo son exigibles en la medida en que surgen y se asemejan para el presente caso a la prescripción aplicada al derecho pensional, en donde prescriben las mesadas en la medida en que no son reclamadas dentro de los tres años desde su vigencia, mas no así el derecho. Así las cosas, tal y como se acordó en las estipulaciones probatorias, debe contabilizarse el efecto prescriptivo desde dos momentos, uno para aquellas prestaciones de carácter periódico que han sido reclamadas con la presentación de la demanda el día 8 de julio de 2019, a las que se aplicará la prescripción conforme a su vigencia, y otro momento correspondiente a aquellas prestaciones, derechos y sanciones que surgieron con la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, esto es el día 31 de diciembre de 2017. Para las primeras tenemos que el término de prescripción corresponde a las que sean arropadas dentro de lapso comprendido entre el día 8 de julio de 2016 hasta el día 7 de julio de 2019. El siguiente yerro de inmensa incidencia procesal, fue el asumir que mi representado solamente estaba reclamando horas extras y aunque en algunos apartes de la sentencia oral deja entrever que hay otros, para la toma de decisión solo tienen en cuenta las pretensiones relacionadas con las horas extras y reliquidación de prestaciones sociales, desestimando las demás pretensiones. Igualmente, el ad quo (sic) prescribe en forma general las pretensiones de la demanda, con base en un escrito que solo reclamó horas extras y compensatorios, como si tal escrito tuviese las mismas peticiones de la demanda, notándose que no se leyó el contenido del documento o que al menos no se tuvo en cuenta lo en él anotado, deriva que se nota en varios apartes de la sentencia. Tampoco se pronunció el fallador en cuanto al alegato presentado por la parte demandada, que confesó que durante la relación laboral tenía una tabla porcentual fija para los descuentos y que se nota al confrontar los recibos de nómina con el trabajo suplementario pagado, todo ello amparados en el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que nos atañe pronunciarnos al respecto. Si bien es cierto que la norma en comento permite estipular salarios uniformes en caso de turnos, también es clara en ordenar que dicho promedio deba obedecer a la realidad, es decir que el valor pagado de esta manera compense los recargos legales, comparados con las actividades idénticas o similares. Es decir, en ningún momento se le dio al empleador de pagar lo que quisiera al promediar de esta manera, sino conforme a la realidad respecto de la prestación personal del servicio y horarios laborados y aquí nuevamente se nota o se puede presumir la mala del empleador quien, no obstante conocer que el valor pagado era inferior al realmente laborado, como se observa en los formatos de pre-nómina por ellos aportados. Respecto a esta presunción de mala fe tampoco se pronunció el fallador de primera instancia. Por último, nos permitimos presentar copia imagen del recibo de nómina de fecha abril de 2016 y de pre-nómina del mismo periodo, junto con cuadro comparativo realizado en hoja electrónica por el suscrito: Como se puede observar los valores faltantes de pago promedian los doscientos mil pesos sin indexación, y siempre se aplica un mismo factor de horas extras lo que demuestra la aplicación del artículo 170 del CST en forma abusiva y de mala fe, pues el promedio ofrecido es muy inferior al promedio real del trabajado realizado. Conforme a lo expuesto doy por concluidos los alegatos de conclusión en segunda instancia, solicitando a sus señorías respetuosamente y en ejercicio de la justicia y del derecho, 1. Se de prosperidad a las pretensiones propuestas en la demanda, conforme a las consideraciones de hecho y de derechos anotadas y presentes en el plenario. 2. Con base en su justo y sabio criterio y conforme al deber constitucional de la prevalencia de la realidad, se evidencie si efectivamente el contrato de trabajo se trató de un contrato laboral por duración de la obra o labor contratada o de si se trató de un contrato a término indefinido en aras de la protección de los derechos del trabajador.”

Por su parte el apoderado de la demandada presentó escrito en el cual manifestó:

“A. EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE OBRA O LABOR DETERMINADA. El Juzgado Primero Civil Circuito de Soacha en la sentencia de primera instancia incurrió en un error jurídico al considerar la existencia de un contrato a término indefinido y no a un contrato de obra o labor determinada, conforme el principio de la realidad sobre las formas. Este último vínculo esta sometido a la existencia propia de una condición que es la duración propia de la labor. De acuerdo con la doctrina laboral, la frase obra o labor determinada ha sido adoptada como la expresión de dos sinónimos: la obra se asocia a la conclusión de una unidad o de una parte o porcentaje de ella, mientras que la labor se refiere a una tarea que puede involucrar una sucesión de etapas o

ejecución de un convenio comercial pactado entre clientes. El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo distingue entre los dos eventos cuando se alude al contrato cuya duración esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, lo cual enseña que la propia ley considera los eventos diferentes. En el caso que nos ocupa el señor Miguel Ángel Sánchez celebró un verdadero contrato de duración de la labor contratada para "la prestación de servicios de vigilancia y seguridad como Guarda de Seguridad para el cliente Colombia Telecomunicaciones TELCOM". Nótese como el objeto contractual se encuentra delimitado a un cliente de Seguridad Atlas Ltda. La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-2600 de 2018 (citada en la sentencia, pero indebidamente interpretada probatoriamente) señaló que "la obra o 2 labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de la naturaleza de la labor contratada." La Honorable Jueza de instancia no valoró la prueba documental del contrato de trabajo en el que quedó estipulado que inequívocamente el objeto estaba atado a la vigilancia para el cliente TELECOM. La Corte Suprema en la mencionada sentencia indicó "el contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada puede acreditarse a través de cualquier medio de convicción..." Así las cosas, quedó probado en el plenario la existencia de un verdadero contrato de obra o labor contratada; nótese que los testimonios y en el mismo interrogatorio de parte se demostró que el demandante conocía la existencia del vínculo comercial entre Móviles de Colombia y Seguridad Atlas Ltda.: Así las cosas, la compañía terminó bajo una casual objetiva de ley el contrato de trabajo por requerimiento de Telefónica, además porque las partes así lo pactaron al momento de la vinculación. A B. CAUSA OBJETIVA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE OBRA LABOR. INEXISTENCIA DE DESPIDO INJUSTO. Cuando en un contrato se ha condicionado su duración a la realización de una obra o labor determinada, resulta consecuente que, si culmina la una o la otra, desaparece la causa que le dio origen al contrato y 3 por tanto este queda careciendo de objeto. El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 61 establece: "El contrato de trabajo termina. d) Por terminación de la obra o labor contratada"; en ese sentido la causal de terminación no es equivalente a un despido, porque en el contrato pactado las partes de antemano han señalado su voluntad conjunta de desarrollar su relación laboral mientras dure la obra o labor, por lo que la terminación es una ratificación de lo pactado inicialmente. En este caso Miguel Sanchez pactó un contrato por obra o labor contrata así: El contrato de trabajo terminó por la finalización de la obra con el cliente Móviles de Colombia S.A., tal y como quedó probado con las documentales aportadas por mi representada como de la empresa Móviles de Colombia S.A, la cual certificó que el contrato terminó por expiración de plazo pactado. Por ende, la jueza concluyó erróneamente que la compañía terminó el contrato de trabajo sin justa causa, derivado de la existencia de un contrato a término indefinido, que como quedó demostrado la realidad de las cosas es que el demandante ejecutó sus servicios atados a la labor contratada del contrato comercial con Móviles de Colombia S.A. En consecuencia, como la fuente de la terminación del contrato de trabajo es legal (literal d artículo 61 CST), no existe una determinación para la imposición de la indemnización del contrato de trabajo por despido injusto, porque se reitera en este caso no existió un despido. Así las cosas, se solicita se revoque la condena por terminación unilateral sin justa causa de un contrato a término indefinido que en la realidad nunca existió. Por último, respecto a la excepción de prescripción y pagos de trabajo suplementario, me pronunciaré en su momento procesal oportuno, cuando se corra traslado de los alegatos del apoderado de la parte demandante. III. SOLICITUD En razón a los fundamentos fácticos y argumentos expuestos, así como las pruebas aportadas en el expediente, solicito con el debido respeto REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil Circuito de Soacha en su parte resolutive segunda y tercera, y en consecuencia, CONDENAR en costas a la parte demandante."

V. CONSIDERACIONES:

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por ambas partes, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar: (i) si la finalización del contrato obedeció a la culminación de la obra para la cual fue contratado el actor; (ii) si la prescripción declarada por la juez a quo se encuentra ajustada a derecho; y (iii) si el demandante demostró haber laborado tiempo durante la vigencia de la relación laboral y si el empleador lo remuneró conforme establece la ley laboral.

Para resolver lo relacionado con la modalidad del contrato de trabajo celebrado y la terminación, debe recordarse que según el artículo 45 del CST, el contrato de trabajo 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. De otra parte, el artículo 47 del mismo código establece en su numeral primero que el contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

Así las cosas, al suscribirse un contrato de trabajo bajo la modalidad de duración de la obra o labor contratada, de manera clara y precisa debe determinarse la obra o labor que se va a desarrollar, para que luego pueda establecerse su vigencia y fecha de terminación. Sobre esta modalidad de contrato laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia CSJ SL2600-2018, indicó:

“Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en

la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado.”

Revisados los documentos allegados al expediente, se encuentra el contrato de trabajo denominado por la duración de una obra o labor determinada suscrito por las partes el 26 de enero de 2012, en el que se indicó en la obra o labor contratada: “SE CONTRATA PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD COMO GUARDA DE SEGURIDAD PARA EL CLIENTE COLOMBIA TELECOMUNICACIONES”. Y en la cláusula segunda sobre la duración se acordó: *“El presente contrato se celebra por el tiempo que dure la realización de la obra o labor contratada, de acuerdo con las condiciones generales que se señalan en el presente contrato...”* (fls. 2-3. Archivo 01ExpedienteDigital.pdf).

Como puede observarse, el demandante fue vinculado para desarrollar la labor de guarda de seguridad o vigilante para el cliente COLOMBIA TELECOMUNICACIONES, lo que quiere decir que entre la demandada y esta sociedad se celebró un contrato para la prestación del servicio de vigilancia, cuya copia no fue allegada al proceso, tampoco se indicó el lugar o punto del cliente donde debía prestar el servicio, o si podía ser enviado a varios lugares.

El demandante al absolver interrogatorio de parte manifestó que desde que inició el contrato hasta que fue terminado estuvo en el mismo punto de vigilancia, que el contrato fue terminado el 31 de diciembre de 2017 de manera sorpresiva y la razón que se le dio para la terminación fue porque desmontaron el sitio porque el cliente ya no lo requería más en el punto.

En el interrogatorio absuelto por el representante legal de la demandada, manifestó que el actor fue vinculado mediante contrato por duración de la obra o labor y que para el cliente Telefónica. Que la relación laboral del demandante fue terminada porque *“el cliente nos envía una comunicación terminando 120 puestos, me imagino que de acuerdo a su negocio termina algunos puestos porque deja de prestar o deja de necesitar celdas, antenas, es una determinación del cliente suprimir en ese momento y para este caso suprime 120 puestos a nivel nacional.”* La parte demandada solicitó el testimonio de BEATRIZ MARTÍNEZ MELÉNDEZ, directora regional de gestión humana de la demandada y sobre la forma de vinculación del personal en virtud del contrato de prestación de servicios celebrado con Telefónica manifestó: *“la empresa dentro de la contratación que tiene con el cliente telefónica lo hacemos por*

intermedio de servicios, porque somos una empresa que somos como un proveedor de Telefónica para garantizar un servicio de seguridad, en ese servicio de seguridad específicamente nosotros hacemos por medio de licitaciones y se establece un tiempo por así decirlo desde el punto de vista comercial para la negociación que hay con el cliente, debido a esto internamente definimos cuál es la mejor contratación de los guardas, entonces la contratación de los guardas vienen siendo de obra o labor que efectivamente ya su contrato cerraría si se hace la cancelación o la terminación del servicio que tenga el cliente en este momento Telefónica que es el cliente que estamos hablando con Seguridad Atlas.” Que el contrato de trabajo del demandante terminó “porque hubo la cancelación del servicio del cliente, no hubo más contratación de acuerdo al servicio prestado y lógicamente como el contrato que había entre Atlas y Telefónica se hace por un fin determinado por el cierre de una obra fue efectivamente por eso, la cancelación efectiva del contrato ante Atlas.”

El juzgado de primera instancia ordenó oficiar a COLOMBIA TELECOMUNICACIONES con el fin de que informara si a 31 de diciembre de 2017, tenía contratos de vigilancia o similares vigentes con la demandada, si existía el mismo para el municipio de Soacha y la duración del mismo y si específicamente el lugar donde cumplía funciones el demandante seguía siendo objeto de dicho contrato. En la respuesta emitida por la entidad, informó sobre la existencia de tres contratos con Seguridad Atlas, así: (i) No. 71105062016 cuyo objeto el suministro, instalación, integración y puesta en marcha de kit de seguridad integral para sedes técnicas, centros de experiencia y sedes administrativas de la entidad en todo el territorio nacional, se indicó que la fecha de inicio del contrato fue el 15 de junio de 2016 y terminó el 15 de junio de 2019; (ii) No. 711060709 para el suministro de servicios de vigilancia privada para los bienes, infraestructura e instalaciones utilizadas por el contratante, que se encuentra vigente, su fecha de inicio fue el 1 de septiembre de 2009 y como fecha de finalización se tiene prevista el 30 de junio de 2023; y (iii) No. 71107572014 cuyo objeto fue el suministro periódico del servicio de seguridad sin armas en sedes técnicas, administrativas y centros de experiencia a nivel nacional. Informó además la entidad que para el 31 de diciembre de 2017 contaban con el contrato No. 7110607 para la prestación del servicio de vigilancia para los bienes a nivel nacional y que no tiene conocimiento que Miguel Ángel Sánchez Díaz prestara servicios de vigilancia en bienes o instalaciones de la compañía, toda vez que la contratación de personal, su ubicación, registro, control y acceso corresponde a las obligaciones del contratista.

(archivo 65.RespuestaTelefónica)

Como puede observarse el contrato en virtud del cual el actor prestó sus servicios, fue el No. 711060709 para el suministro de servicios de vigilancia privada para los bienes, infraestructura e instalaciones utilizadas por el contratante y que actualmente se encuentra vigente, cuya fecha de finalización es el 30 de junio de 2023.

Se observa además que el día 31 de diciembre de 2017, al demandante se le comunicó la decisión de terminar el contrato, para lo cual se indicó: *“Le comunicamos que terminada la jornada laboral del día 31 de diciembre de 2017, la Empresa da por terminado su contrato de trabajo por DURACION DE OBRA O LABOR DETERMINADA, de acuerdo a la cláusula Segunda del mismo. Sírvase efectuar la entrega de los elementos y documentos que le fueron suministrados para el cumplimiento de sus funciones y presentarse a tesorería para que le sean entregadas las respectivas prestaciones sociales...”* (fl. 19. Archivo 01.ExpedienteDigital.pdf)

Ahora bien, sobre la finalización del contrato entre la demandada y COLOMBIA TELECOMUNICACIONES, se observa que el día 13 de diciembre de 2017 Andrés Camilo Ariza Rojas, Analista de la Dirección Nacional de Servicio al Cliente de Seguridad Atlas comunicó a través de correo electrónico a Fabiano Diaz, Cesar Augusto Rodríguez, Gloria Noreña y Oscar Reyes Pinto quienes por sus direcciones electrónicas pertenecían en ese momento a Seguridad Atlas, sobre la simplificación y terminación de servicios del cliente Telefónica el 31 de diciembre de 2017, manifestando: *“se adjunta cuadro con la distribución por regional y el nombre de los custodios que actualmente se encuentran prestando estos servicios para la base de Gestión Humana”,* y si bien se incluyó cuadro con la distribución de 120 servicios a simplificar discriminando 38 en regional sur, 49 en regional occidente y 33 en regional centro, no se observa cuáles fueron los puntos que debían reducirse y tampoco el nombre de los vigilantes que se encontraban prestando esos servicios (folios 270 a 277).

De acuerdo con los medios de prueba anteriormente relacionados, concluye la Sala que si bien las partes suscribieron un contrato por duración de la obra en el cual se indicó que la obra sería la prestación de servicios de vigilancia como guarda de seguridad para el cliente COLOMBIA TELECOMUNICACIONES, en este no se indicó de manera clara cuál fue la obra para la cual fue vinculado. Si bien se demostró que entre la demandada y la sociedad mencionada existió un contrato de prestación de servicios para el suministro de vigilancia privada para los bienes, infraestructuras e

instalaciones utilizadas por el contratante, no existe evidencia de las condiciones del contrato respecto de cuáles bienes, infraestructuras e instalaciones debía prestarse el servicio y si el demandante se encontraba asignado para prestar el servicio de vigilancia en alguno de ellos.

Así las cosas, concluye la Sala que en el contrato no se hizo claridad sobre la obra que debía realizar el demandante, circunstancia por la cual para todos los efectos se tendrá que la relación entre las partes se rigió por un contrato de trabajo a término indefinido.

De acuerdo con lo anterior y como quiera que con base en lo establecido en el literal a) del artículo 62 del CST, el motivo que invoca la demandada para la terminación (finalización de la obra) no se encuentra establecido como una de las justas causas para la terminación del contrato de trabajo, debe concluirse que el contrato de trabajo terminó sin justa causa.

No obstante y si en gracia de discusión se hubiese demostrado que el contrato celebrado fue por duración de la obra, tampoco existe evidencia de la finalización de la obra, pues lo que se demostró fue que se redujeron algunos puntos en los cuales se debía prestar el servicio de vigilancia sin que se determinara que entre estos se encontrara en el que el actor prestó sus servicios y que el contrato de prestación de servicios entre la demandada y COLOMBIA TELECOMUNICACIONES se encuentra vigente, pues de acuerdo con la información suministrada por esta entidad, la fecha de finalización del mismo se encuentra programada para el 30 de junio de 2023.

Respecto de la afirmación realizada por el apoderado del demandante en el escrito de alegatos, en el que manifestó: *“Ahora bien, es cierto que el suscrito intentó en la demanda la configuración de una indemnización por despido sin justa causa, bajo los parámetros de un contrato laboral a término indefinido, pues para ese momento aun no contábamos con la plena prueba de la existencia del vínculo contractual entre TELEFÓNICA-MOVISTAR y la demandada y los extremos temporales de dicha vinculación, por lo que en atención a la primacía de la realidad, es decir a la realidad procesal y fáctica, creemos que la indemnización por despido sin justa causa debe aplicarse en atención a la existencia de un contrato por duración de la obra o labor, liquidando el valor promedio del salario de los últimos seis*

meses, y aplicando a todos los meses que hicieron falta para la culminación del contrato de obra o labor, esto es años 2018 al 2023.”

Sin embargo, este argumento resulta extemporáneo pues no fue expuesto en el recurso de apelación, ni la demanda se fundamentó en la existencia de un contrato a término fijo, por lo que la Sala se abstendrá de hacer cualquier pronunciamiento al respecto, toda vez que carece de competencia por no haberse planteado al momento de sustentarse el recurso de apelación. Debe recordarse, que la oportunidad concedida de presentar alegatos en esta instancia va encaminada a que se refuerce o profundice sobre los argumentos –fácticos y jurídicos- expuestos inicialmente al interponerse el recurso, más no para agregar situaciones o aspectos sobre los que no se aludió en oportunidad.

De acuerdo con lo anterior, para todos los efectos legales se ha de tener que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, por lo tanto, es procedente la condena por la indemnización establecida en el artículo 64 del CST y en la cuantía fijada por la juez de primera instancia, toda vez que este aspecto no fue impugnado por la parte demandante ni mucho menos su monto.

Respecto de la prescripción, se observa que la juez de primera instancia declaró probada la excepción respecto de los derechos causados con anterioridad al 8 de julio de 2016, toda vez que la demanda fue presentada el día 8 de julio de 2019 y que si bien el demandante presentó una reclamación para el pago de tiempo suplementario el día 2 de octubre de 2015, entre la fecha de esta petición y la de presentación de la demanda transcurrieron más de tres años, por lo que no podía tenerse como interrupción de la prescripción este escrito, decisión que fue apelada por la parte actora, pues considera que no se debe declarar la prescripción respecto de la petición de reajuste de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones.

Para resolver lo correspondiente, debe tenerse en cuenta que los artículos 488 y 489 del CST, en armonía con el art. 151 del CPTSS, que regulan la prescripción de los derechos laborales y las leyes sociales, y la interrupción, señalando específicamente el mencionado artículo 151: *“Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres*

años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción pero sólo por un lapso igual”.

En cuanto a la interrupción de la prescripción, esta ocurre de dos formas: (i) extraprocesalmente mediante la presentación por una sola vez de reclamación escrita del trabajador sobre los derechos que persigue específica y claramente determinados y (ii) procesalmente con la presentación de la demanda siempre que se den los requisitos del art 94 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del CPTSS.

Para la aplicabilidad de dicha figura respecto de los derechos en materia laboral, debe tenerse en cuenta como punto fundamental la fecha de exigibilidad de los mismos, igualmente que pueden presentarse obligaciones o derechos que se causan durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, que son exigibles en desarrollo del mismo y otros que se causan a la terminación, por tanto, frente a cada derecho pretendido debe examinarse la prescripción.

En el presente caso, se solicitó el reconocimiento y pago de salarios por trabajo en tiempo suplementario y la correspondiente reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que se hacen exigibles en la fecha en que se causan los mismos, que no es la misma fecha de terminación del contrato. Se advierte además que el 2 de octubre de 2015 el actor presentó al empleador solicitud de pago de horas extras, recargos nocturnos, en dominicales y festivos y compensatorios, petición que fue negada por la demandada mediante escrito del 23 de octubre de 2015. (fls. 11 – 18).

De acuerdo con lo anterior y si bien se presentó escrito para interrumpir la prescripción, se advierte que desde que se hizo la petición hasta que se presentó la demanda (8 de julio de 2019), transcurrieron más de tres años, razón por la cual, circunstancia por la cual debe tenerse que las peticiones de pago de trabajo en tiempo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales causados con anterioridad al 8 de julio de 2016 se encuentran cobijadas por el fenómeno de la prescripción, pues se tiene en cuenta la fecha de presentación de la demanda, con

excepción de la relacionada con el reajuste de aportes al sistema de seguridad social en pensiones, que es imprescriptible.

Aclarado lo anterior, se procede a resolver la petición de pago de salarios por trabajo en tiempo suplementario, para lo cual se tendrá en cuenta que en la demanda se solicitó el pago del faltante por horas extras diurnas, horas extras nocturnas, horas extras trabajadas en dominicales y festivos diurnas y nocturnas, así como los recargos nocturnos, recargos por trabajo dominicales y festivos y compensatorios por trabajo en dominicales y festivos por los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 y 2017, indicando el número de horas extras, dominicales, festivos y compensatorios que se adeudan por cada mes laborado durante la vigencia del contrato de trabajo, en las peticiones 2, 3, 4 y 5. Se observa además que éstas tienen fundamento en el que se relata que el horario de trabajo establecido en la empresa y que debía cumplir el actor eran dos turnos de 12 horas de 6:00 a.m. a 6:00 p.m. por dos días seguidos; dos turnos de 12 horas de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. otros dos días seguidos, al cabo de los cuales descansaba un día y retomaba labores al día siguiente a las 6:00 a.m.; que como salario básico se pactó el salario mínimo legal de cada año, suma que junto con el trabajo suplementario y recargos nocturnos, arroja un valor mensual variable, sin embargo el empleador siempre pagaba el mismo valor al trabajador.

La demandada al contestar se opuso al reconocimiento de las horas extras y recargos reclamados, para lo cual manifestó que no existe evidencia que el demandante laboro todo el tiempo que describe en las peticiones de la demanda.

Ahora bien, frente al tema de la demostración del trabajo en horas extras o trabajo en tiempo adicional a la jornada ordinaria, ha sido clara la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al manifestar que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos, las comprobaciones sobre el trabajo en tiempo suplementario deben analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el material probatorio sobre el que recayera tenía que ser de una definitiva claridad y precisión que no le fuera dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que se estimaran trabajadas. En sentencia CSJ

SL1374-2021 dijo la Corte sobre el punto: *“Debe recordarse que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, porque no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de las trabajadas, en tanto es necesaria la demostración real y efectiva de la prestación del servicio de hora extras para que proceda su reconocimiento (CSJ SL1064-2018)”*

Se observa que en el contrato de trabajo celebrado entre las partes el 26 de enero 2009, en la cláusula tercera las partes convinieron respecto de la remuneración lo siguiente: *“EL EMPLEADOR pagará a EL TRABAJADOR por la prestación de sus servicios un salario básico mensual igual al mínimo legal vigente, o el básico asignado para el cargo por EL EMPLEADOR, pagadero por quincenas vencidas. Además EL TRABAJADOR devengará cuando tenga derecho a ello, los recargos legales correspondientes, hora extras trabajadas, o el trabajo en días domingos o festivos, recargos liquidados de acuerdo con lo establecido por la Ley laboral.”* Y sobre la jornada laboral se estableció en las obligaciones del trabajador en el literal h) *“A laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señalados por EL EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente.”* (fl.2 archivo 01ExpedienteDigital.pdf)

Como puede observarse en el contrato se convino el pago de una remuneración básica equivalente al salario mínimo legal mensual vigente más los recargos legales correspondientes por horas extras o trabajo en domingos o festivos y recargos liquidados de acuerdo con la ley y que la jornada laboral sería en los turnos señalados por el empleador.

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante, al preguntársele si luego de cumplir los turnos de dos días de 12 horas de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., dos días de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. descansaba dos días contestó: *“no es cierto, descansaba uno. porque salía en la mañana ya cogía parte de ese día entonces ya ese no era descanso porque ya lo había trabajado, descansaba era al día siguiente.”* Luego aclaró con un ejemplo: *“hoy es martes, salía a las 6 de la mañana, descansaba el miércoles, entraba el jueves en la mañana.”*

Sobre los turnos en los que laboraba el actor, el representante legal de la demandada al absolver interrogatorio de parte, manifestó: *“partamos de que en seguridad privada existe la modalidad de turnos en este caso los turnos 2 por 2 por 2, esta modalidad que se conoce así significa que se trabaja dos días de día, dos días de noche y dos días se descansa, es decir al mes la persona trabaja 10 días de días de día, 10 días de noche 10 días descansa, esta modalidad se conoce también como 2 por 2 salario uniforme lo que se hace es se promedian las horas extras, se promedian también los recargos*

diurnos, nocturnos y los dominicales y se paga como salario uniforme es decir los funcionarios siempre tienen un ingreso uniforme durante todo los meses, esto que se puede ejemplificar de esto ? básicamente algunos meses tienen más, por ejemplo más dominicales o festivos otros menos, sin embargo recibe siempre uniformemente el valor, los beneficios de esto son muchos, lo entendemos como un ingreso constante y fijo, más tiempo descansado, como le digo 10 días prácticamente nadie descansa en el mes y esto es una modalidad conocida y ejecutada en todo el sector además está dentro de los términos de ley, lo que se conoce como salario uniforme.”

BEATRIZ MARTÍNEZ MELÉNDEZ, directora regional de gestión humana al rendir testimonio, sobre los turnos en que laboraba el demandante relató: *“pues hay varias razones una de esa es que pues pensamos mucho esta es una operación de servicio de vigilancia que es muy concreta en cuanto al servicio y hay que prestar un servicio prácticamente a veces 24 horas pero también tenemos que buscar un equilibrio con el bienestar del trabajador, entonces lógicamente ellos trabajan sus dos por dos que trabajan dos días, dos de día, dos de noche, dos de descanso porque eso hace que haya un poquito de bienestar del trabajador y se dé el cumplimiento completamente del 100% del servicio ante el cliente. Además, porque de todas formas como dice la legislación hay hartos turnos rotativos y la idea es que todo el equipo de trabajo que funcione en relación a este cliente Telefónica pues pueda prestar servicios tanto turnos diurnos, nocturnos con sus descansos lógicamente.”*

HILDARY HIDALGO, jefe de compensación de la demandada al rendir testimonio, sobre la modalidad de turnos, dijo que en esta se genera una programación de trabajo de 20 días promedio de trabajo y 10 días de descanso y se paga una suma fija por cada rubro del tiempo suplementario.

Finalmente, el testigo SILVIO MARTINEZ, quien prestó servicios como guarda de seguridad en la entidad demandada y fue compañero de trabajo del actor en el mismo lugar de trabajo, manifestó sobre la jornada laboral *“teníamos turnos de 12 horas, si, era lo estipulado, dos diurnos, dos nocturnos y cuando se terminaba el diurno salíamos al descanso y regresábamos nuevamente, así sucesivamente.”* Que si bien les pagaban horas extras y recargos, evidenciaron que no se cumplía con lo estipulado en la Ley, el empleador no pagaba lo acordado y había muchas diferencias en el valor de las horas extras y los festivos.

De acuerdo con lo anterior, se tiene que no existe discusión entre las partes sobre la jornada que cumplía el demandante, que era por turnos de dos días seguidos en jornadas de 12 horas de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., luego dos días seguidos en jornada

de 12 horas de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., al cabo de los cuales salía a descansar dos días seguidos, luego de los cuales volvía a trabajar al día siguiente en la jornada diurna. La controversia se centra en que mientras que la parte actora manifiesta que la remuneración pagada por el empleador por estos turnos no cubre el valor real de las horas extras y tiempo suplementario que laboró el trabajador, la parte demandada manifiesta que en esta modalidad de turnos, el salario pagado sí remunera la labor desempeñada en el horario adicional.

Sobre la afirmación realizada por la parte demandada en el interrogatorio de parte que la modalidad de pago de tiempo suplementario se ajusta al artículo 170 del CST, que permite el pago de salarios uniformes cuando el trabajo por equipos implique la rotación de turnos diurnos y nocturnos, debe tenerse en cuenta que este pago no fue acordado en el contrato de trabajo en el cual las partes convinieron el pago del salario mínimo más el trabajo en horas extras, dominicales y festivos que sería remunerado de acuerdo con lo establecido por la Ley.

Al respecto debe recordarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que el trabajo rotatorio por equipos y el pago de salario uniforme para compensar los recargos por tiempo suplementario debe acordarse en el contrato de trabajo. En sentencia CSJ SL5432-2019, dijo la Corte:

“Ahora, como quiera que la impugnante manifiesta que la falta de discusión sobre la estipulación pactada, conlleva la aceptación de la contratación por turnos rotativos del tantas veces citado artículo 170, se impone no ignorar que la carga de demostrar la formalidad de la compensación de los recargos diurnos y nocturnos en una misma remuneración, gravita sobre quien la alega, es decir, sobre el empleador. Sobre el punto en proveído CSJ SL, 19 ago. 1964, GJ CVIII, n.º 2273, pág. 502-508, esta Sala consideró:

De la ausencia de elementos de juicio que acrediten la estipulación sobre salario uniforme para compensar los recargos legales por trabajo diurno y nocturno a que se refiere el artículo 170, no puede deducirse, dice el Tribunal, que no hubiera existido la compensación. Observa la Sala que la estipulación en referencia es uno de los presupuestos de la situación jurídica regulada por la citada previsión legal. Es un hecho constitutivo que incumbe probar a quien lo alegue; de la falta de prueba al respecto no puede llegarse a la conclusión a que arriba el fallador, sino muy al contrario, a la de su inexistencia. De otro lado, el patrono, en la respuesta a la demanda, no planteó la cuestión relativa a la prestación del servicio conforme a la modalidad prevista en la norma precita, ni en el juicio aportó pruebas en tal sentido, ni presentó alegación alguna con tal finalidad, las consideraciones del fallador sobre los enunciados aspectos se hallan, como se ve, fuera de la situación de hecho y derecho planteada por los litigantes” (...) “Para la aplicación del artículo 170 se requiere el lleno de estas condiciones: a) Que se trate de una labor por equipos; b) Que la labor implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos; y c) Que las partes hayan estipulado salarios

uniformes para el trabajo diurno y nocturno, en tal para el trabajo diurno y nocturno, en tal forma que, el acordado, compense el recargo legal por el servicio nocturno...”

De acuerdo con lo anterior y como quiera que la modalidad de pago de salario uniforme conforme lo establece el artículo 170 del CST no fue pactada por las partes, debe concluirse que la remuneración del trabajo en tiempo suplementario debía realizarse en la forma establecida por la ley, esto es, de acuerdo con los artículos 168 y 179 ibidem y por lo tanto la Sala procederá a revisar el material probatorio con el fin de establecer si el demandante laboró jornadas que excedieran la máxima legal y en caso afirmativo si este tiempo fue remunerado de acuerdo con lo indicado por las normas anteriormente mencionadas.

Con la demanda se presentan unos cuadros en los que se discrimina el valor de los recargos por horas extras, trabajo suplementario, compensatorios, así como la relación de las fechas con turnos diurnos y nocturnos y los días de descanso durante los años 2012 a 2017, éstas planillas no es posible colegir que el actor prestó sus servicios en los tiempos que allí se indican, pues no existe certeza de la procedencia del documento, ya que no se indica quién lo expidió y tampoco cuenta con firmas o membretes que permitan su identificación.(fls.59 – 143)

Ahora bien, la parte demandada allegó como documental las pre nóminas de turnos y descansos del demandante mes a mes a partir de mayo de 2013 hasta diciembre de 2017, en las cuales se encuentra totalizado el tiempo suplementario trabajado por el demandante discriminado en horas extras diurnas, horas extras nocturnas, dominicales, festivos, recargos nocturnos festivos, horas extras dominicales diurnas y nocturnas; también se incorporaron los comprobantes de nómina a partir de septiembre de 2012 hasta diciembre de 2017, en donde se observa el pago de salarios equivalentes al mínimo mensual legal vigente de cada año, así como el pago de valores por horas extras diurnas, horas extras nocturnas, horas extras festivas diurnas, horas extras festivas nocturnas, recargo dominical, recargo nocturno y compensatorio dominical.

Así las cosas, la Sala procede a revisar los documentos mencionados con el fin de establecer si los pagos que realizó la demandada por concepto de trabajo en tiempo suplementario corresponden al trabajo realizado en los turnos laborados por el actor.

Ahora bien, dicha comparación se hará a partir del mes de mayo de 2013, toda vez que las pre nóminas de turnos fueron allegadas a partir del mencionado mes. Al respecto debe aclararse que si bien se incorporaron comprobantes de nómina a partir del mes de septiembre de 2012, no es posible determinar si los valores que aparecen registrados en estas por concepto de trabajo en tiempo suplementario corresponden al tiempo total laborado desde septiembre de 2012 hasta abril de 2013, pues en esas planillas se registraba y totalizaba el número de horas extras, recargos, dominicales y festivos laborados por el demandante en cada mes, de tal manera que sin estos documentos no es posible establecer la cantidad exacta de horas extras diurnas y nocturnas ordinarias y dominicales, los recargos nocturnos, así como domingos y festivos que pudo haber laborado el actor en el tiempo mencionado, para establecer sus valores y compararlos con los que aparecen pagados en los comprobantes de nómina. Además tampoco podría tomarse como una continuidad similar al periodo posterior, toda vez que no siempre se laboraba los mismos días de la semana.

De acuerdo con lo anterior, se toma para los cuadros siguientes, el número de horas señaladas en las mencionadas planillas como laboradas, teniendo en cuenta que se encuentran identificadas con las letras RN, HED, HEN, DOM, FES, RNF, EDF y ENF, que de acuerdo con la declaración del representante legal de la demandada en el interrogatorio y de HILDARY HIDALGO jefe de compensación de la demandada corresponden a:

RN	Recargo Nocturno
HED	Hora extra diurna
HEN	Hora extra nocturna
DOM	Dominical
FES	Festivo
EDF	Extra diurna festiva
ENF	Extra nocturna festiva

Para el año 2013, el salario mínimo legal mensual fue por la suma de \$589.500, por lo que los valores del salario diario, hora ordinaria, horas extras y recargos son los siguientes:

Concepto	Valor	% Recargo	Valor del salario con recargo
Salario diario	19.650		

Hora ordinaria	2.456		
Hora extra diurna	2.456	25%	3.070
Hora extra nocturna	2.456	75%	4.298
Recargo nocturno	2.456	35%	860
Recargo nocturno dominical y festivo	2.456	110%	2.702
Hora extra dominical y festiva diurna	2.456	100%	4.912
Hora extra dominical y festiva nocturna	2.456	150%	6.140
Dominicales y festivos	2.456	75%	4.298

De acuerdo con las pre nóminas de mayo a diciembre de 2013, se tiene que el demandante laboró como tiempo suplementario:

MAYO 2013 FL. 349				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL.464	DIFERENCIA
RN	3	2.580	23.395	0
TOTAL		2.580	23.395	0

Se advierte que para este mes no existe diferencia entre el tiempo suplementario pagado y el que aparece en la relación de turnos.

JUNIO 2013 FL. 350				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 464	DIFERENCIA
RN	45	38.700	27.582	11.118
HED	20	61.400	39.513	21.887
HEN	36	154.728	68.974	85.754
DOM	30	128.940	21.056	107.884
FES	16	68.768		68.768
RNF	2	5.404		5.404
EDF	12	58.944	11.849	47.095
ENF	4	24.560	18.072	6.488
TOTAL		541.444	187.046	354.398

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
354.398	1.276.948	1.631.346

JULIO 2013 FL. 351				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 464	DIFERENCIA
RN	26	22.360	14.302	8.058
HED	16	49.120	20.488	28.632
HEN	16	68.768	35.764	33.004
DOM	16	68.768	10.918	57.850
FES	6	25.788		25.788
RNF	2	5.404		5.404
EDF	4	19.648	6.144	13.504
ENF	4	24.564	9.371	15.193
TOTAL		284.420	96.987	187.433

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
187.433	445.891	633.324

AGOSTO 2013 FL. 352				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 465	DIFERENCIA
RN	38	32.680	30.647	2.033
HED	36	110.520	43.903	66.617
HEN	28	120.344	76.638	43.706
DOM	22	94.556	23.395	71.161
FES	12	51.576		51.576
RNF	14	37.828		37.828
EDF	4	19.648	13.165	6.483
ENF	16	98.240	20.080	78.160
TOTAL		565.392	207.828	357.564

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
357.564	927.026	1.284.590

SEPTIEMBRE 2013 FL. 353				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 465	DIFERENCIA
RN	42	36.120	30.647	5.473
HED	32	98.240	43.903	54.337
HEN	36	154.728	76.638	78.090
DOM	32	137.536	23.395	114.141
FES	0	0		0
RNF	8	21.616		21.616
EDF	8	39.296	13.165	26.131
ENF	4	24.560	20.080	4.480
TOTAL		512.096	207.828	304.268

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
304.268	927.026	1.231.294

OCTUBRE 2013 FL. 354				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 465	DIFERENCIA
RN	48	41.280	30.647	10.633
HED	28	85.960	43.903	42.057
HEN	36	154.728	76.638	78.090
DOM	30	128.940	23.395	105.545
FES	8	34.384		34.384
RNF	2	5.404		5.404
EDF	2	9.824	13.165	Mayor valor
ENF	4	24.560	20.080	4.480
TOTAL		485.080	207.828	280.593

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
280.593	927.026	1.207.619

NOVIEMBRE 2013 FL. 355				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 465	DIFERENCIA
RN	33	28.380	30.647	Mayor valor
HED	40	122.800	43.903	78.897
HEN	24	103.152	76.638	26.514
DOM	22	94.556	23.395	71.161
FES	9	38.682		38.682
RNF	17	45.934		45.934
EDF			13.165	Mayor valor
ENF	16	98.240	20.080	78.160
TOTAL		531.744	207.828	329.348

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
329.348	927.026	1.256.374

DICIEMBRE 2013 FL. 356				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 466	DIFERENCIA
RN	40	34.400	30.647	3.753
HED	32	98.240	43.903	54.337
HEN	32	137.536	76.638	60.898
DOM	30	128.940	23.395	105.545
FES	8	34.384		34.384
RNF	10	27.020		27.020
EDF	12	58.944	13.165	
ENF	8	49.120	20.080	29.040
TOTAL		568.584	207.828	314.977

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
314.977	927.026	1.242.003

Para el año 2014, el salario mínimo legal mensual vigente fue por la suma de \$616.000, por lo que los valores del salario diario, hora ordinaria, horas extras y recargos son los siguientes:

Concepto	Valor	% Recargo	Valor del salario con recargo
Salario diario	20.533		
Hora ordinaria	2.567		
Hora extra diurna	2.567	25%	3.208
Hora extra nocturna	2.567	75%	4.492
Recargo nocturno	2.567	35%	898
Recargo nocturno dominical y festivo	2.567	110%	2.824
Hora extra dominical y festiva diurna	2.567	100%	5.133
Hora extra dominical y festiva nocturna	2.567	150%	6.417
Dominicales y festivos	2.567	75%	4.492

ENERO 2014 FL. 357				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 466	DIFERENCIA
RN	47	42.206	32.020	10.186
HED	28	89.824	45.496	44.328
HEN	40	179.680	80.852	98.828
DOM	29	130.268	24.858	105.545
FES	16	71.872		71.872
RNF	3	8.472		8.472
EDF	16	82.128	13.642	64.486
ENF			21.628	
TOTAL		604.450	218.496	403.717

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
403.717	965.881	1.369.598

FEBRERO 2014 FL. 358				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 466	DIFERENCIA
RN	28	25.144	32.020	Mayor valor
HED	52	166.816	45.496	121.320
HEN	20	89.840	80.852	8.988
DOM	22	98.824	24.858	73.966
FES				
RNF	10	28.240		28.240
EDF	4	20.532	13.642	6.890
ENF	8	51.336	21.628	29.708
TOTAL		480.732	218.496	269.112

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
269.112	1.054.020	1.323.132

MARZO 2014 FL. 359				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 466	DIFERENCIA
RN	39	35.022	32.027	2.995
HED	32	102.656	45.878	56.778
HEN	36	161.712	80.086	81.626
DOM	32	143.744	24.448	119.296
FES	3	13.476		13.476
RNF	13	36.712		36.712
EDF	8	41.064	13.757	27.307
ENF	8	51.336	20.984	30.352
TOTAL		585.722	217.180	368.542

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
368.542	965.921	1.064.463

ABRIL 2014 FL. 360				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 467	DIFERENCIA
RN	41	36.818	32.027	4.791
HED	32	102.656	45.878	56.778
HEN	28	125.776	80.086	45.690
DOM	30	134.760	24.448	110.312

FES	9	40.428		40.428
RNF	9	25.416		25.416
EDF	8	41.064	13.757	27.307
ENF	12	77.004	20.984	56.020
TOTAL		583.922	217.180	366.742

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
366.742	965.921	1.332.663

MAYO 2014 FL. 361				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 467	DIFERENCIA
RN	25	22.450	32.027	
HED	76	243.808	45.878	197.930
HEN	20	89.840	80.086	9.754
DOM	24	107.808	24.448	83.360
FES	8	35.936		35.936
RNF	8	22.592		22.592
EDF	12	61.596	13.757	47.839
ENF	4	25.668	20.984	4.684
TOTAL			217.972	402.095

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
402.095	1.197.664	1.299.759

JUNIO 2014 FL. 362				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 467	DIFERENCIA
RN	20	17.960	16.014	1.946
HED	12	38.496	22.939	15.557
HEN	16	71.872	40.043	21.829
DOM	21	94.332	12.224	82.108
FES	8	35.936		35.936
RNF	3	8.472		8.472
EDF	18	92.394	6.879	85.515
ENF			10.492	Mayor valor
TOTAL		359.462	108.591	251.363

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
251.363	495.410	746.773

JULIO 2014 FL. 363				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 468	DIFERENCIA
RN	43	38.614	27.757	10.857
HED	28	89.824	39.761	50.063
HEN	32	143.744	69.408	74.336
DOM	29	130.268	21.188	109.080
FES	0	0		0
RNF	3	8.472		8.472
EDF	8	41.064	11.923	29.141
ENF	0	0	18.186	0
TOTAL		451.986	188.223	281.949

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
281.949	840.451	1.122.400

AGOSTO 2014 FL. 364				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 468	DIFERENCIA
RN	43	38.614	32.027	6.587
HED	28	3.208	45.878	Mayor valor
HEN	32	143.744	80.086	63.658
DOM	25	112.300	24.448	87.852
FES	16	71.872		71.872
RNF	7	19.824		19.824
EDF	16	82.128	13.757	68.371
ENF	8	51.336	20.984	30.352
TOTAL		523.026	217.180	348.516

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
348.516	965.921	1.314.437

SEPTIEMBRE 2014 FL. 365				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 468	DIFERENCIA
RN	118	105.964	32.045	73.919
HED			44.349	Mayor valor
HEN	92	413.264	83.405	329.859
DOM	12	53.904	26.200	27.704
FES				
RNF	20	56.480		56.480
EDF	0		13.298	
ENF	16	102.672	23.707	78.965
TOTAL		732.284	223.004	566.927

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
566.924	1.238.042	1.804.969

OCTUBRE 2014 FL. 366				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 469	DIFERENCIA
RN	43	38.614	32.027	6.587
HED	36	115.488	45.878	69.610
HEN	32	143.744	80.086	63.658
DOM	25	112.300	24.448	87.852
FES	7	31.444		31.444
RNF	4	11.296		11.296
EDF	8	41.064	13.757	27.307
ENF	0	0	20.984	Mayor valor
TOTAL		493.950	217.180	297.754

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
297.754	965.920	1.263.674

NOVIEMBRE 2014 FL. 367				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 469	DIFERENCIA
RN	35	31.430	32.027	Mayor valor
HED	36	115.488	45.878	69.610
HEN	28	125.776	80.086	45.690
DOM	30	134.760	24.448	110.312
FES	11	49.412		49.412
RNF	15	42.360		42.360
EDF	4	20.532	13.757	6.775
ENF	12	77.004	20.984	56.020
TOTAL		596.762	217.180	380.179

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
380.179	965.922	1.346.101

DICIEMBRE 2014 FL. 368				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 469	DIFERENCIA
RN	57	51.186	32.041	19.145
HED	20	64.160	44.731	19.429
HEN	48	215.616	82.576	133.040
DOM	24	107.808	25.762	82.046
FES	16	41.872		41.872
RNF	8	22.592		22.592
EDF	19	97.527	13.413	84.114
ENF	7	44.919	23.026	21.893
TOTAL		645.680	221.549	424.131

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
424.131	1.027.891	1.452.022

Para el año 2015, el salario mínimo legal mensual vigente fue por la suma de \$644.350, por lo que los valores del salario diario, hora ordinaria, horas extras y recargos son los siguientes:

Concepto	Valor	% Recargo	Valor del salario con recargo
Salario diario	21.478		
Hora ordinaria	2.685		
Hora extra diurna	2.685	25%	3.556
Hora extra nocturna	2.685	75%	4.698
Recargo nocturno	2.685	35%	940
Recargo nocturno dominical y festivo	2.685	110%	2.953
Hora extra dominical y festiva diurna	2.685	100%	5.370
Hora extra dominical y festiva nocturna	2.685	150%	6.712
Dominicales y festivos	2.685	75%	4.698

ENERO 2015 FL. 369				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 470	DIFERENCIA
RN	33	31.020	33.500	Mayor valor
HED	56	187.936	47.989	139.947
HEN	24	112.752	83.770	28.982
DOM	30	140.940	25.573	115.367
FES	16	75.168		75.168
RNF	2	5.906		5.906
EDF	16	85.920	14.390	71.530
ENF	4	26.848	21.949	4.899
TOTAL		666.490	227.171	441.799

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
441.799	1.129.127	1.570.926

FEBRERO 2015 FL. 370				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 470	DIFERENCIA
RN	40	37.600	33.500	4.100
HED	32	113.792	47.989	65.803
HEN	32	150.336	83.770	66.566
DOM	22	103.356	25.573	77.783
FES				
RNF	10	29.530		29.530
EDF			14.390	Mayor valor
ENF	8	53.696	21.949	31.747
TOTAL			227.171	275.529

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
275.529	1.007.911	1.283.440

MARZO 2015 FL. 371				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 470	DIFERENCIA
RN	38	35.720	33.500	2.220
HED	36	128.016	47.989	80.027
HEN	28	131.544	83.770	47.774
DOM	30	140.940	25.573	115.367
FES	6	28.188		28.188
RNF	12	35.436		35.436
EDF	8	42.960	14.390	28.570
ENF	12	80.544	21.949	58.595
TOTAL			227.171	396.177

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
396.177	1.007.911	1.404.088

ABRIL 2015 FL. 372				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 470	DIFERENCIA
RN	39	36.660	33.500	3.160
HED	32	113.792	47.989	65.803
HEN	36	169.128	83.770	85.358
DOM	29	136.242	25.573	110.669
FES	8	37.584		37.584
RNF	11	32.483		32.483
EDF	8	42.960	14.390	28.570
ENF	4	26.848	21.949	4.899
TOTAL			227.171	368.526

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
368.526	1.013.818	1.382.344

MAYO 2015 FL. 373				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 471	DIFERENCIA
RN	43	40.420	33.500	6.920

HED	28	99.568	47.989	51.579
HEN	32	150.336	83.770	66.566
DOM	25	117.698	25.573	92.125
FES	16	75.168		75.168
RNF	7	20.671		20.671
EDF	16	85.920	14.390	71.530
ENF	8	53.696	21.949	31.747
TOTAL			227.171	416.306

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
416.306	1.009.880	1.426.186

JUNIO 2015 FL. 374				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 471	DIFERENCIA
RN	33	31.020	33.500	Mayor valor
HED	36	128.016	47.989	80.027
HEN	24	112.752	83.770	28.982
DOM	22	103.356	25.573	77.783
FES	17	79.866		79.866
RNF	17	79.866		79.866
EDF	4	11.812	14.390	Mayor valor
ENF	16	107.392	21.949	85.443
TOTAL			227.171	431.967

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
431.967	1.009.880	1.441.847

JULIO 2015 FL. 375				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO. FL. 471	DIFERENCIA
RN	40	37.600	33.500	4.100
HED	32	113.792	47.989	65.803
HEN	32	150.336	83.770	66.566
DOM	24	70.872	25.573	45.299
FES	3	14.094		14.094
RNF	13	38.389		38.389
EDF	8	42.960	14.390	28.570
ENF	8	53.696	21.949	31.747
TOTAL		521.739	227.171	294.568

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
294.568	1.009.880	1.304.448

AGOSTO 2015 FL. 376				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 472	DIFERENCIA
RN	48	45.120	27.910	17.210
HED	34	120.904	39.591	81.313
HEN	36	169.128		169.128
DOM	22	103.356	21.740	81.616
FES	14	65.772	70.607	Mayor valor
RNF	12	35.436		35.436
EDF	4	21.480	11.872	9.608
ENF	12	80.544	18.964	61.580
TOTAL		641.740	190.684	455.891

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
455.891	1.115.294	1.571.185

SEPTIEMBRE 2015 FL. 377				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 472	DIFERENCIA
RN	42	39.480	33.500	5.980
HED	32	113.792	47.989	65.803
HEN	36	169.128	83.770	85.358
DOM	24	112.752	25.573	87.179
FES				
RNF	8	23.624		23.624
EDF	8	42.960	14.390	28.570
ENF	4	26.848	21.949	4.899
TOTAL		528.584	227.171	301.413

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
301.413	1.009.880	1.311.293

OCTUBRE 2015 FL. 378				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 472	DIFERENCIA

RN	48	45.120	33.500	11.620
HED	32	113.792	47.989	65.803
HEN	36	169.128	83.770	85.358
DOM	30	140.940	25.573	115.367
FES	8	37.584		37.584
RNF	2	5.906		5.906
EDF	12	64.440	14.390	50.050
ENF	4	26.848	21.949	4.899
TOTAL		603.758	227.171	376.587

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
376.587	1.009.880	1.386.467

NOVIEMBRE 2015 FL. 379				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 472	DIFERENCIA
RN	35	32.900	33.500	Mayor valor
HED	36	128.016	47.989	80.027
HEN	28	131.544	83.770	47.774
DOM	30	140.940	25.573	115.367
FES	11	51.678		51.678
RNF	15	44.295		44.295
EDF	4	2.480	14.390	Mayor valor
ENF	12	80.544	21.949	58.595
TOTAL		612.397	227.171	397.736

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
397.736	1.009.880	1.407.616

DICIEMBRE 2015 FL. 380				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 473	DIFERENCIA
RN	35	32.900	34.617	Mayor valor.
HED	36	128.016	49.589	78427
HEN	28	131.544	86.562	44.982
DOM	22	103.356	26.425	76.931
FES	8	37.584		37.584
RNF	18	53.154		53.154
EDF	4	21.480	14.870	6.610
ENF	12	80.544	22.681	57.863
TOTAL		588.578	234.744	355.551

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
355.551	1.018.703	1.374.254

Para el año 2016, se tiene que el salario mínimo legal mensual vigente fue por la suma de \$689.455, por lo que los valores del salario diario, hora ordinaria, horas extras y recargos son los siguientes:

Concepto	Valor	% Recargo	Valor del salario con recargo
Salario diario	22.982		
Hora ordinaria	2.873		
Hora extra diurna	2.873	25%	3.591
Hora extra nocturna	2.873	75%	5.027
Recargo nocturno	2.873	35%	1.005
Recargo nocturno dominical y festivo	2.873	110%	3.160
Hora extra dominical y festiva diurna	2.873	100%	5.745
Hora extra dominical y festiva nocturna	2.873	150%	7.182
Dominicales y festivos	2.873	75%	5.027

ENERO 2016 FL. 381				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 473	DIFERENCIA
RN	33	33.165	35.845	Mayor valor
HED	64	229.824	51.348	178.476
HEN	24	120.648	89.634	31.014
DOM	29	145.783	27.363	118.420
FES	11	55.297		55.297
RNF	15	47.400		47.400
EDF	22	126.610	15.397	111.213
ENF	12	86.184	23.485	6.699
TOTAL		844.911	243.072	548.519

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
548.519	1.336.603	1.885.122

FEBRERO 2016 FL. 382				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 473	DIFERENCIA
RN	30	30.150	23.897	6.253
HED	24	86.184	34.232	51.952
HEN	24	120.648	59.756	60.892
DOM	13	65.351	18.242	47.109
FES				
RNF	3	9.480		9.480
EDF			10.265	Mayor valor
ENF			15.657	Mayor valor
TOTAL		311.813	162.049	175.686

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
175.686	728.491	904.177

MARZO 2016 FL. 383				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 474	DIFERENCIA
RN	83	83.415	35.829	47.586
HED	12	43.092	50.492	Mayor valor
HEN	64	321.728	91.344	230.384
DOM	22	110.594	28.280	82.314
FES	9	45.243		45.243
RNF	25	79.000		79.000
EDF	8	45.960	15.140	30.820
ENF	20	142.560	24.925	117.635
TOTAL		871.592	246.010	632.982

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
632.982	1.304.079	1.937.061

ABRIL 2016 FL. 384				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 474	DIFERENCIA
RN	57	57.285	35.837	2144.8
HED	28	100.548	50.920	49.628
HEN	48	241.296	90.489	150.807
DOM	27	135.729	27.822	107.907
FES				
RNF	5	15.800		15.800
EDF	8	45.960	15.269	30.691
ENF	4	28.728	24.204	4.524
TOTAL		625.346	244.541	380.805

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
380.805	1.173.047	1.553.852

MAYO 2016 FL. 385				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 474	DIFERENCIA
RN	41	41.205	35.845	5.360
HED	32	114.912	51.348	63.564
HEN	28	140.756	89.634	51.122
DOM	30	305.027	27.363	277.664
FES	14	70.378		70.378
RNF	12	37.920		37.920
EDF	8	45.960	15.397	30.563
ENF	12	86.184	23.485	62.699
TOTAL		842.342	243.072	599.270

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
599.270	1.106.865	1.706.135

JUNIO 2016 FL. 386				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 475	DIFERENCIA
RN	37	37.185	35.845	1.340

HED	36	129.276	51.348	77.928
HEN	32	160.864	89.634	71.230
DOM	22	110.594	27.363	83.231
FES	5	25.135		25.135
RNF	13	41.080		41.080
EDF	4	22.980	15.397	7.583
ENF	8	57.456	23.485	33.971
TOTAL		584.570	243.072	341.498

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
341.498	1.146.865	1.488.363

JULIO 2016 FL. 387				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 475	DIFERENCIA
RN	17	17.085	13.143	3.942
HED	8	28.728	18.828	9.900
HEN	16	80.432	32.866	47.566
DOM	16	80.432	10.033	70.399
FES	8	40.216		40.216
RNF				
EDF	12	68.940	5.646	63.294
ENF			8.611	Mayor valor
TOTAL		315.833	89.127	235.317

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
235.317	441.647	676.964

AGOSTO 2016 FL. 388				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 475	DIFERENCIA
RN	41	41.205	35.845	5.360
HED	40	143.640	51.348	92.292
HEN	28	140.756	89.634	51.122
DOM	22	110.594	27.363	83.231
FES	6	30.162		30.162
RNF	12	37.920		37.920
EDF			15.397	Mayor valor
ENF	12	86.184	23.485	62.699
TOTAL		590.461	243.072	362.786

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
362.786	1.106.865	1.469.651

SEPTIEMBRE 2016 FL. 389				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 476	DIFERENCIA
RN	42	42.210	35.845	6.365
HED	32	114.912	51.348	63.564
HEN	36	180.972	89.634	91.338
DOM	24	120.648	27.363	93.285
FES				
RNF	8	25.280		25.280
EDF	8	45.960	15.397	30.563
ENF	4	28.728	23.485	5.243
TOTAL		558.710	243.072	315.638

DIFERENCIA		SALARIO PAGADO		VALOR SALARIO
315.638		1.106.865		1.422.503
OCTUBRE 2016 FL. 390				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 476	DIFERENCIA
RN	50	50.250	35.845	14.405
HED	28	100.548	51.348	49.200
HEN	40	201.080	89.634	111.446
DOM	35	175.945	27.363	148.582
FES	8	40.216		40.216
RNF	5	15.800		15.800
EDF	12	68.940	15.397	53.543
ENF	4	28.728	23.485	5.243
TOTAL		681.507	243.072	438.435

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
438.435	1.106.865	1.545.300

NOVIEMBRE 2016 FL. 391				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 476	DIFERENCIA
RN	41	41.205	35.845	5.360
HED	36	129.276	51.348	77.928
HEN	28	140.756	89.634	51.122
DOM	25	125.675	27.363	98.312
FES	14	70.378		70.378
RNF	9	28.440		28.440
EDF	4	22.980	15.397	7.583
ENF	12	86.184	23.485	62.699
TOTAL		644.894	243.072	401.822

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
401.822	1.106.865	1.508.687

DICIEMBRE 2016 FL. 392				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 477	DIFERENCIA
RN	42	42.210	35.845	6.365
HED	36	129.276	51.348	77.928
HEN	36	180.972	89.634	91.338
DOM	22	110.594	27.363	83.231
FES	8	40.216		40.216
RNF	10	31.600		31.600
EDF	4	22.980	15.397	7.583
ENF	8	57.456	23.485	33.971
TOTAL		615.304	243.072	372.232

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
372.232	1.106.865	1.479.097

Para el año 2017, se tiene que el salario mínimo legal mensual vigente fue por la suma de \$737.717, por lo que los valores del salario diario, hora ordinaria, horas extras y recargos son los siguientes:

Concepto	Valor	% Recargo	Valor del salario con recargo
Salario diario	24.590		
Hora ordinaria	3.074		
Hora extra diurna	3.074	25%	3.842
Hora extra nocturna	3.074	75%	5.379
Recargo nocturno	3.074	35%	1.076
Recargo nocturno dominical y festivo	3.074	110%	3.381
Hora extra dominical y festiva diurna	3.074	100%	6.148
Hora extra dominical y festiva nocturna	3.074	150%	7.684
Dominicales y festivos	3.074	75%	5.379

ENERO 2017 FL. 393				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 477	DIFERENCIA
RN	42	45.192	38.354	6.838
HED	28	107.576	54.942	52.634
HEN	36	193.644	95.908	97.736
DOM	32	172.128	29.278	142.850
FES	8	43.032		43.032
RNF	8	27.048		27.048
EDF	12	73.776	16.475	57.301
ENF	4	30.736	25.129	5.607
TOTAL		693.132	260.086	433.046

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
433.046	1.180.389	1.613.465

FEBRERO 2017 FL. 394				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 477	DIFERENCIA
RN	46	49.496	38.354	11.142
HED	32	122.944	54.942	68.002
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	30	161.370	29.278	132.092
FES				
RNF	2	6.762		3.762
EDF	8	49.184	16.475	32.709
ENF	4	30.736	25.129	5.607
TOTAL		592.620	260.086	329.534

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
329.534	1.182.931	1.512.465

MARZO 2017 FL. 395				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 478	DIFERENCIA
RN	42	45.192	38.354	6.838
HED	40	153.680	54.942	98.738
HEN	36	193.644	95.908	97.736
DOM	22	118.338	29.278	89.060
FES	8	43.032		43.032
RNF	10	33.810		33.810
EDF			16.475	Mayor valor
ENF	8	61.472	25.129	36.343
TOTAL		649.168	260.086	405.557

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
405.557	1.182.931	1.588.488

ABRIL 2017 FL. 396				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 478	DIFERENCIA
RN	40	43.040	38.354	4.686
HED	28	107.576	54.942	52.634
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	30	161.370	29.278	132.092
FES	16	86.064		86.064
RNF	10	33.810		33.810
EDF	12	73.148	16.475	56.673
ENF	8	61.472	25.129	36.343
TOTAL		738.608	260.086	478.522

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
478.522	1.182.931	1.661.453

MAYO 2017 FL. 397				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 478	DIFERENCIA
RN	92	98.992		98.992
HED	16	61.472	54.026	7.446
HEN	76	408.804	97.738	311.066
DOM	14	75.306	30.259	45.047
FES	11	59.169		59.169
RNF	23	77.763		77.763
EDF			16.200	
ENF	16	122.944	26.669	96.275
TOTAL		904.450	224.892	695.758

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
695.758	1.428.797	2.124.555

JUNIO 2017 FL. 398				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 479	DIFERENCIA
RN	43	46.268	38.354	7.914
HED	28	107.576	54.942	52.634
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	25	134.475	29.278	105.197
FES	16	86.064		86.064

RNF	7	23.667		23.667
EDF	12	73.776	16.475	57.301
ENF	8	61.472	25.129	36.343
TOTAL		705.426	260.086	445.340

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
445.340	1.123.869	1.569.209

JULIO 2017 FL. 399				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 479	DIFERENCIA
RN	19	20.444	38.354	Mayor valor
HED	20	76.840	54.942	21.898
HEN	20	107.580	95.808	11.772
DOM	16	86.064	29.278	56.786
FES	5	26.895		26.865
RNF	11	37.191		37.191
EDF	4	24.592	16.475	8.117
ENF	4	30.736	25.129	5.607
TOTAL		410.343		168.236

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
168.236	1.123.869	1.292.105

AGOSTO 2017 FL. 400				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 479	DIFERENCIA
RN	37	39.812	38.354	1.458
HED	32	122.944	54.942	68.002
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	24	129.096	29.278	99.818
FES	11	59.169		59.169
RNF	13	43.953		43.953
EDF	12	73.776	16.475	57.301
ENF	8	61.472	25.129	36.343
TOTAL		702.350	260.086	442.264

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
442.264	1.123.869	1.566.133

SEPTIEMBRE 2017 FL. 401				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 480	DIFERENCIA
RN	128	137.728	49.308	88.420
HED			54.026	Mayor valor
HEN	100	537.900	97.738	440.162
DOM	12	64.548	30.259	34.289
FES				
RNF	20	67.620		67.620
EDF			16.200	Mayor valor
ENF	16	122.944	26.669	96.275
TOTAL		930.740	274.200	726.766

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
726.766	1.488.336	2.215.102

OCTUBRE 2017 FL. 402				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 481	DIFERENCIA
RN	43	46.268	38.354	7.914
HED	36	138.312	54.942	83.370
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	30	161.370	29.278	132.092
FES	8	43.032		43.032
RNF	10	33.810		33.810
EDF	4	24.592	16.475	8.117
ENF	8	61.472	25.129	36.343
TOTAL		680.984	260.086	420.898

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
420.898	1.135.026	1.555.924

NOVIEMBRE 2017 FL. 403				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 481	DIFERENCIA
RN	32	34.432	38.354	Mayor valor
HED	36	138.312	54.942	83.370
HEN	28	150.612	95.908	54.704
DOM	22	118.338	29.278	89.060
FES	8	43.032		43.032
RNF	18	60.858		33.810
EDF	4	24.592	16.475	8.117
ENF	12	92.208	25.129	67.079
TOTAL		662.384	260.086	379.172

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
379.172	1.135.026	1.514.198

DICIEMBRE 2017 FL. 404				
CONCEPTO	NUMERO	VALOR	PAGADO FL. 481	DIFERENCIA
RN	40	43.040	38.354	4.686
HED	32	122.944	54.942	68.002
HEN	32	172.128	95.908	76.220
DOM	31	166.749	29.278	137.471
FES	9	48.411		48.411
RNF	15	50.715		50.715
EDF	8	49.184	16.475	32.709
ENF	12	92.208	25.129	67.079
TOTAL		745.379	260.086	485.293

DIFERENCIA	SALARIO PAGADO	VALOR SALARIO
485.293	1.135.026	1.620.319

De acuerdo con las operaciones realizadas anteriormente, se advierte que existen diferencias en las sumas pagadas por concepto de trabajo suplementario y los valores que realmente correspondían de acuerdo con la Ley.

Así las cosas, se ordenará a la demandada a reconocer las diferencias por concepto de horas extras diurnas y nocturnas, horas extras dominicales y festivas diurnas y nocturnas, recargos nocturnos y recargos por trabajo en dominicales y festivos, a partir del 8 de julio de 2016, teniendo en cuenta que las diferencias causadas con anterioridad a esta fecha se encuentran cobijadas por el fenómeno de la prescripción.

CONCEPTO	2016	2017	TOTAL
HORAS EXTRAS DIURNAS	370.812	656.730	1.027.542
HORAS EXTRAS NOCTURNAS	443.932	1.470.496	1.914.428
HORAS EXTRAS DOMINICALES Y FESTIVAS DIURNAS	162.566	318.345	480.911
EXTRAS DOMINICALES FESTIVAS NOCTURNAS	169.855	525.244	695.099
RECARGOS NOCTURNOS	180.837	706.027	886.864
RECARGOS POR TRABAJO EN DOMIICALES Y FESTIVOS	798.228	1.733.724	2.531.952
TOTAL	2.126.230	5.410.566	7.536.796

Respecto de la petición de faltantes por compensatorios por trabajo dominical y festivo habitual debe tenerse en cuenta que el artículo 181 del CST, establece que el trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso sin perjuicio de la retribución en dinero establecida en el artículo 180.

Si bien en las pre nóminas de turnos allegadas por la parte demandada se observa que el demandante prestó servicios en domingos y festivos, de acuerdo con lo indicado por los testigos, así como por el demandante y el representante legal de la demandada en los interrogatorios absueltos, el actor laboró en turnos de cuatro días de 12 horas de trabajo, al cabo de los cuales descansaba por dos días seguidos, modalidad en la cual trabajaba en el mes 20 días y tenía 10 días de descanso, cantidad que supera el tiempo de descanso establecido en el artículo 172 del CST, esto es, los dominicales remunerados que son cuatro al mes.

Así, las cosas, debe concluirse que dentro de los días de descanso concedidos al demandante que eran 10 al mes, se encuentran incluidos los compensatorios que se reclaman, razón por la cual se absolverá de esta petición.

Sobre las peticiones de reliquidación de prestaciones y vacaciones, por haberse obtenido un mayor valor en los salarios que debía devengar el demandante por no haberse remunerado correctamente el trabajo en tiempo suplementario, procede también el reajuste de las cesantías, intereses a las cesantías y primas de servicios, a partir del 8 de julio de 2016, teniendo en cuenta que los derechos causados con anterioridad a esta fecha se encuentran prescritos, en consecuencia se condenará a la demandada a reajustar las cesantías e intereses de los años 2016 y 2017, así como las primas del segundo semestre de 2016 y las del año 2017, así:

CONCEPTO	2016	2017	TOTAL
CESANTIAS	406.459	475.277	881.736
INTERESES A LAS CESANTÍAS	48.775	62.586	111.361
PRIMAS DE SERVICIOS	170.830	465.664	636.494
TOTAL	626.064	1.003.527	1.629.591

Sobre la sanción por no pago de intereses a las cesantías, procede la condena por el valor adicional igual al de los intereses causados, de conformidad con lo establecido en el artículo 2º de la Ley 52 de 1975, esto es por valor de \$111.361.

No es procedente ordenar la reliquidación de las vacaciones, teniendo en cuenta que el mayor valor de los salarios resultó del trabajo en tiempo suplementario en horas extras, dominicales y festivos, conceptos que se encuentran excluidos de la liquidación de vacaciones de acuerdo con lo establecido en el numeral primero del artículo 192 del CST que establece: *“Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.”*

En relación con los reajustes de los aportes al sistema de seguridad social en pensiones, demostrado el mayor valor de los salarios a partir de junio de 2013 y que de acuerdo con las planillas de pago simple en las cuales se observa que las cotizaciones a este sistema se hicieron por sumas inferiores, salvo los meses de julio de 2013, junio de 2014 y julio de 2016 en los que se advierte que se realizaron cotizaciones con salarios superiores a los obtenidos en este proceso. En consecuencia, se condenará a la parte demandada a pagar los mayores valores, teniendo en cuenta los salarios que se relacionan a continuación:

2013	
JUNIO	1.191.212
JULIO	
AGOSTO	1.284.590
SEPTIEMBRE	1.231.294
OCTUBRE	1.207.619
NOV	1.256.374
DIC	1.242.003
2014	
ENERO	1.369.598
FEBRERO	1.323.132
MARZO	1.064.463
ABRIL	1.332.663
MAYO	1.599.759
JUNIO	
JULIO	1.122.400
AGOSTO	1.314.437
SEPTIEMBRE	1.804.969
OCTUBRE	1.263.674
NOVIEMBRE	1.346.101
DICIEMBRE	1.452.022
2015	
ENERO	1.570.926
FEBRERO	1.283.440
MARZO	1.404.088
ABRIL	1.382.344

MAYO	1.426.186
JUNIO	1.441.847
JULIO	1.304.448
AGOSTO	1.571.185
SEPTIEMBRE	1.311.293
OCTUBRE	1.386.467
NOVIEMBRE	1.407.616
DICIEMBRE	1.374.254
2016	
ENERO	1.885.122
FEBRERO	904.177
MARZO	1.937.061
ABRIL	1.553.852
MAYO	1.706.135
JUNIO	1.488.363
JULIO	
AGOSTO	1.469.651
SEPTIEMBRE	1.422.503
OCTUBRE	1.545.300
NOVIEMBRE	1.508.687
DICIEMBRE	1.479.097
2017	
ENERO	1.613.465
FEBRERO	1.512.465
MARZO	1.588.488
ABRIL	1.661.453
MAYO	2.124.555
JUNIO	1.569.209
JULIO	1.292.105
AGOSTO	1.566.133
SEPTIEMBRE	2.215.102
OCTUBRE	1.555.924
NOVIEMBRE	1.514.198
DICIEMBRE	1.620.319

Como resultaron diferencias en las cotizaciones, lo procedente es que la demandada realice el reajuste de los aportes pagados con destino al sistema de seguridad social y no mediante cálculo actuarial como se solicita en la demanda. Al respecto debe tenerse en cuenta que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha diferenciado los eventos de omisión en el pago por falta de afiliación, pago tardío o deficitario, indicando que el pago mediante cálculo actuarial procede cuando hay omisión en la afiliación y en el caso de pago en menor valor al que corresponde, lo que procede es el pago de las diferencias. En sentencia SL2695-2018, la Corte manifestó:

“Ahora bien, vale aclarar por la Sala que aún si lo dicho no fuera suficiente para desestimar los errores que la censura le atribuye al Tribunal, de todas maneras las consecuencias jurídicas que se desatan de la hipótesis planteada en el juicio por el actor no corresponden a las esperadas o pretendidas por éste, comoquiera que ante la discusión sobre la incidencia en las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social

de la declaratoria de un mayor valor de salario devengado por un trabajador en un período determinado, no se sigue técnicamente la posibilidad de fundar el pedimento de reconocer una diferencia pensional a cargo directo del empleador.

No es aquella la conclusión que correspondería al evento de la cotización deficitaria o de la omisión de aportes. Lo procedente, si fuera del caso, sería el eventual reajuste de los aportes pagados en defecto o aquellos omitidos o tardíos según corresponda, pero todo ello con destino exclusivo al Sistema de Seguridad Social para que fuere la entidad de previsión respectiva la que reliquidare la mesada ya reconocida o procediere a estudiar nuevamente una solicitud pensional.

Dicho de otra manera, si el empleador ha realizado aportes al Sistema de Seguridad Social a favor de un trabajador en una cuantía inferior a la que legalmente le corresponde, debe acudir a pagar la diferencia de las cotizaciones ante el Sistema para que la entidad de previsión actualice la información del afiliado y pueda reconocer la prestación pensional con el total de las cotizaciones a su favor o proceda a reliquidarla, si ya estuviera reconocida.”

(...)

“La anterior aclaración resulta en suma ilustrativa si se tiene en cuenta que en los eventos en los que hay una falta de afiliación del trabajador al Sistema de Seguridad Social, lo procedente es el traslado de un cálculo actuarial por parte del empleador omisivo y con destino al Régimen General de Pensiones, salvo que se hubiera consolidado una prestación pensional que, tras no poder ser reconocida por el Sistema dada la ausencia de afiliación, deba ser atendida directamente por el empleador en los términos del artículo 41 del Decreto 758 de 1990.”

En consecuencia, se condenará a la demandada a pagar la diferencia de las cotizaciones ante el fondo PORVENIR con los intereses a que haya lugar.

Ahora bien, respecto de las condenas de indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías, debe recordarse que el numeral 1º del artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 797 de 2003, establece que si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagarle como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta por 24 meses o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor y que si transcurrido ese tiempo desde la terminación del contrato, sin que el trabajador haya iniciado la reclamación laboral por la vía ordinaria, tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificado por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 hasta cuando el pago se verifique. Dispone la misma norma en el párrafo segundo que el pago por los 24 meses, sólo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un salario mínimo mensual vigente y para los demás seguirá vigente lo dispuesto en el artículo 65 del CST.

Sobre la sanción por no consignación de cesantías en un fondo, el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, establece *“el valor liquidado por concepto por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo”*.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que frente a estas sanciones, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido clara al indicar que estas condenas no son automáticas y que debe observarse si existió o no buena fe por parte de empleador, en la omisión en el pago de salarios y prestaciones sociales y en la falta de consignación de cesantías. Así por ejemplo en sentencia SL11436-2016 en la cual la Corte Suprema de Justicia rememoró la sentencia con radicado 24397 de 2005, explicó que los jueces deben valorar ante todo la conducta asumida por el empleador que no satisface a la extinción del vínculo laboral las obligaciones a su cargo, valoración que debe hacerse desde luego con los medios probatorios específicos del proceso que se examinan, que en materia de indemnización moratoria no hay reglas absolutas que objetivamente determinen cuando un empleador actúa de buena o de mala fe y que sólo con el análisis particular de cada caso en concreto y sobre los medios de prueba allegados en forma regular y oportuna, podría esclarecerse lo uno o lo otro. De igual manera ha indicado la jurisprudencia que para la imposición de estas sanciones el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador, para lo cual deben analizarse los medios de prueba para comprobar la existencia de otros argumentos que sirvan para abstenerse de imponer la sanción.

En sentencia SL808-2021, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

“La Corte, en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo, ha sostenido que la indemnización moratoria no es automática y tiene un carácter eminentemente sancionatorio, pues se genera cuando quiera que el empleador se sustrae, sin justificación atendible, del pago de salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador a la terminación del vínculo laboral. Así lo precisó, entre otras, en las decisiones CSJ SL8216-2016, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13050-2017 y CSJ SL13442-2017, en la primera de ellas se dijo: «la Corte en desarrollo de su función de interpretar las normas del trabajo y crear jurisprudencia, ha sostenido que la sanción moratoria no es automática. Para su aplicación, el juez debe constatar si el demandado suministró elementos de persuasión que acrediten una conducta provista de buena fe».

Acorde con la jurisprudencia, la buena fe equivale a obrar con lealtad, rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de probidad y honradez del empleador frente a su trabajador que, en ningún momento, ha querido atropellar sus derechos, lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de integridad o pulcritud...”

Con fundamento en lo anterior y a pesar de haberse impuesto condenas por concepto de salarios por trabajo en tiempo suplementario y reliquidación de prestaciones sociales, considera la Sala que no existió mala fe del empleador en esta omisión, pues en la relación que sostuvo con el demandante actuó bajo la convicción que pagaba como remuneración un salario uniforme, por trabajar el demandante en turnos, lo que se demuestra con las declaraciones de las testigos de la parte demandada HILDARY HIDALGO y BEATRIZ MARTÍNEZ MELENDEZ, así como de SILVIO MARTINEZ testigo del actor y de los interrogatorios del demandante y del representante legal de la accionada, quienes coincidieron en manifestar que el demandante laboraba en turnos de 12 horas, dos días de seis de la mañana a seis de la tarde, dos días de seis de la tarde a seis de la mañana, al cabo de los cuales descansaba dos días y que recibía una suma fija por concepto de salario. Esta situación, hace concluir que la demandada durante la vinculación del actor actuó bajo la errada convicción que la modalidad de remuneración era un salario uniforme. Además de lo anterior, se observa que todos los meses reconocía valores por concepto de trabajo en tiempo suplementario. De otra parte si se contabilizan los turnos de doce horas dos días por la mañana y dos por la noche, al cabo de los cuales descansaba dos días seguido, se tiene que las horas laboradas en una semana no superaban el límite de las 48 horas establecidas en la ley, pero al no haberse pactado la modalidad de pago antes reseñada, de jornada y salario, no es posible aplicarla en el caso bajo examen.

Así las cosas, no es posible considerar que existiera mala fe en el pago por menores valores de salarios y prestaciones sociales, pues la demandada entendió que no estaba obligada a hacerlo, aunque se manera equivocada, pues estuvo siempre convencida que el demandante devengaba un salario uniforme. Esta actuación acredita que su conducta no pretendía el desconocimiento de las normas laborales o causar un detrimento al trabajador, razón por la cual se absolverá de las peticiones de indemnización moratoria y sanción por no consignar cesantías.

Como en subsidio se solicitó la indexación, se ordenará que las condenas impuestas deban reconocerse con la corrección monetaria desde que las obligaciones se hicieron exigibles hasta que se produzca el pago correspondiente.

Agotados los temas de apelación, se modifica la decisión apelada en los términos indicados anteriormente. Por haber prosperado parcialmente el recurso interpuesto por la parte demandante, no se impondrá condena en costas en la segunda instancia.

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

RESUELVE

1. **REVOCAR PARCIALMENTE** la sentencia proferida el 11 de marzo de 2021 por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soacha dentro del proceso adelantado por **MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ DIAZ** contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA**, y en su lugar **CONDENAR** a la sociedad accionada a pagar al demandante las siguientes sumas:
 - 1.1. \$1.027.542 por concepto de horas extras diurnas.
 - 1.2. \$1.914.428 por concepto de horas extras nocturnas.
 - 1.3. \$480.911 por concepto de horas extras dominicales y festivas diurnas.
 - 1.4. \$695.099 por concepto de horas extras dominicales y festivas nocturnas.
 - 1.5. \$886.864 por concepto de recargos nocturnos.
 - 1.6. \$2.531.952 por concepto de recargos por trabajo dominical y festivo.
 - 1.7. \$881.736 por concepto de reliquidación de cesantías.
 - 1.8. \$111.361 por concepto de reliquidación de intereses a las cesantías.
 - 1.9. \$636.494 por concepto de reliquidación de primas de servicios.
 - 1.10. \$111.361 por concepto de sanción por no pago de intereses a las cesantías.
 - 1.11. La indexación de los anteriores sumas de dinero desde que se hicieron exigibles hasta que se produzca su pago.
 - 1.12. El pago de los reajustes de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensiones a partir de junio de 2013 hasta diciembre de 2017, con excepción de los meses de julio de 2013, junio de 2014 y julio de 2016, con los salarios indicados en

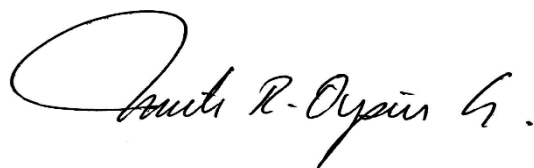
la parte motiva de esta providencia. El pago deberá realizarse ante el fondo de pensiones PORVENIR, con los intereses moratorios a que haya lugar.

2. **ABSOLVER** a la demandada de las peticiones de reliquidación de vacaciones, reliquidación de compensatorio, indemnización moratoria y sanción por no consignación de cesantías de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.
3. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.
4. **SIN COSTAS** en el recurso.

NOTIFIQUESE MEDIANTE EDICTO Y CÚMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA