

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso: Ordinario
Radicación No. 25269-31-03-002-**2021-00091-01**
Demandante: **ALBER ANTONIO GAMBOA ROJAS**
Demandado: **LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO S.A.S.**

En Bogotá D.C. a los **24 DIAS DEL MES DE AGOSTO DE 2023**, la Sala de Decisión Laboral integrada por los Magistrados **MARTHA RUTH OSPINA GAITÀN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien actúa como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo establecido por la Ley 2213 de 2022. Examinadas las alegaciones de las partes, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandada, contra la sentencia emitida el 29 de julio de 2022, por el Juzgado Segundo Civil Circuito de Facatativá–Cundinamarca, dentro del proceso de la referencia.

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.

ALBER ANTONIO GAMBOA ROJAS demandó a la sociedad **LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO S.A.S.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral, se declare la existencia del contrato de trabajo, el cual finalizó por causal imputable al empleador; en consecuencia, se condene a pagarle las sumas que relaciona por concepto de salario de la primera quincena de enero de 2021, horas extras, prestaciones sociales –cesantías, intereses, primas-, vacaciones, del período comprendido entre el 1° de enero de 2020 y el 15 de enero de 2021, dotaciones, indemnizaciones artículos 64, 65 del CST, lo ultra y extra petita, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que el actor prestó sus servicios personales a la demandada, mediante contrato de trabajo a término

indefinido, desde el 13 de abril de 2009 al 15 de enero de 2021, un tiempo total de 12 años, 2 meses y 28 días, devengando como salario el mínimo legal; que en el año 2020 como consecuencia de la pandemia generada por el virus del Covid 19, la accionada empezó a realizar recorte de personal, con lo cual se produjo el despido de la persona que estaba a cargo de la vigilancia del parqueadero y se asignó al actor turnos en dicho sitio a partir del 1° de mayo de 2020, en el horario de domingo a viernes de 5:30 p.m. a 6:30 a.m., con descanso el sábado, es decir que salía el sábado a las 6:30 a.m. y regresaba el domingo a las 5:30 p.m.; que laboró 13 horas extras diurnas y 117 horas extras nocturnas mensuales desde mayo de 2020, así como 50 dominicales y festivos en ese mismo periodo.

Se sostiene que el actor laboró hasta el 15 de enero de 2021, cuando presentó carta de renuncia argumentando horas de trabajo no remuneradas, entre otras razones; que *“...opto por no seguir vinculado a la demandada en atención al tratamiento que venía recibiendo y horas de trabajo no remuneradas. Por tal motivo terminó la relación laboral que tenía con la demandada presentando escrito de fecha 08 de enero de 2021. Decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, que fue propiciada por una conducta impropia de LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO S.A.S, ...”*; que a la fecha de presentación de la demanda no ha recibido el pago de las acreencias que reclama con esta acción ordinaria laboral (PDF 004).

La demanda fue repartida el 4 de mayo de 2021 al **Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá - Cundinamarca** (PDF 001); autoridad judicial que, con auto de 27 de mayo de 2021, la admitió disponiéndose la notificación a la parte demandada, en los términos dispuestos en la citada providencia (PDF 006).

La accionada **LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO S.A.S.**, dentro del término de traslado y por conducto de apoderada dio contestación a la demanda, con oposición a las pretensiones, sosteniendo que no hubo despido indirecto, el actor renunció, señalando *“...una manifestación de voluntad con hechos no aceptados ni probados por la parte actora, por ello no pueden ser imputables a mi poderdante...”*; que se le pagaron las acreencias causadas en vigencia del contrato; al dar respuesta a los hechos admitió la existencia de la relación laboral, los extremos temporales, precisó que el cargo era de Servicios varios -. auxiliar de estación, que el cambio de cargo obedeció a *“...los constantes descuadres que presentaba en la entrega de dinero, al igual que situaciones que perjudicaban a la empresa como sustraer sin autorización efectivo, lo que conllevó a no tener la confianza necesaria para*

que continuara cumpliendo con las labores para las que inicialmente fue contratado...”; que inició la prestación de sus servicios en el parqueadero el 1° de mayo de 2000, pero el horario era por turnos que eran variables de acuerdo a las necesidades de la empresa los cuales no excedían de 8 horas diarias, por lo que no laboró horas extras, aceptando que si lo hizo los 50 dominicales y festivos que relaciona el demandante; también indicó, que si bien el accionante presentó renuncia argumentado horas de trabajo no remuneradas dicha situación no fue aceptada por el empleador; ya que “...en primer lugar se aclara que efectivamente la decisión de terminación de contrato se presentó en cabeza del demandante señor ALBER GAMBOA, no es cierto que al señor no se le cancelaran sus horas de trabajo como lo expresa Es cierto que presento escrito el día 8 de enero de 2021, No es cierto, que dicha terminación fuera propiciada por la empresa toda vez que no fueron aceptados los motivos que dieron lugar a la finalización del contrato por parte del trabajador...”.

Precisó que, “...posterior a la renuncia el señor ALBER ANTONIO, no se presentó a recibir lo correspondiente a sus salarios pendientes y liquidación final de prestaciones sociales, el empleador realiza consignación de las mismas en depósito judicial el día 26 de enero de 2021 por la suma total de DOS MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y TRES MIL SESICIENTOS VEINTITRES MIL PESOS \$2,643,623,00 el cual le correspondió por reparto al juzgado 11 Municipal de pequeñas causas laborales, y del cual se le informo al trabajador por medio del correo electrónico betogamboarojas@gmail.com el cual se encontraba registrado en su hoja de vida, notificándolo en debida forma sobre el mencionado pago....”. En su defensa formuló las excepciones de mérito o fondo que denominó, inexistencia de las obligaciones demandadas, prescripción y pago (PDF 028).

II. DECISION DEL JUZGADO

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá – Cundinamarca, mediante sentencia de 29 de julio de 2022, resolvió:

“(...) Primero: Se **declara** la existencia de un contrato individual de trabajo a término indefinido celebrado **por Lubricantes y Combustibles el Triángulo SAS**, representado legalmente por Fabio Alonso Hernández Méndez o quien haga sus veces en calidad de empleador y **Albert Antonio Gamboa Rojas** como trabajador, desde 19 de abril de 2009 a 15 enero de 2021.

Segundo: Se **condena** a **Lubricantes y Combustibles el Triángulo SAS** representado legalmente por **Fabio Alonso Hernández Méndez** en calidad de empleador o quien haga sus veces a pagar al trabajador **Albert Antonio Gamboa Rojas** por despido indirecto la indemnización consagrada en el art. 64 del CST, la que asciende a la suma de **\$10.292.416** pesos.

Tercero: Se **condena** a **Lubricantes y Combustibles el Triángulo SAS** representado legalmente por Fabio Alonso Hernández Méndez en calidad de empleador o quien haga sus veces a pagar al trabajador **Albert Antonio Gamboa Rojas** las siguientes sumas de dinero:

\$8.016.725 saldo causado y no pagado a favor del demandante, por valor del recargo nocturno después de las 9:00 de la noche, por la hora extra nocturna, y por el pago de los dominicales y festivos trabajados.

\$300.000 por calzado y vestido de labor

CUARTO: Se absuelve a la demandada de las demás pretensiones.

QUINTO: Se declara probada parcialmente la excepción de pago parcial alegada por la demandada.

SEXTO: Se condena en costas a la demandada. Inclúyase como agencias en derecho de la primera instancia la suma de \$ 1.000.000. Notificada en estrados..." (Audio y acta de audiencia, PDFs 26 y 27 Cdn. 1ª. Instancia).

III. RECURSO DE APELACION PARTE DEMANDADA:

Inconforme con la decisión, la apoderada de la accionada, interpuso y sustentó el recurso de apelación, en los siguientes términos:

"(...) Gracias su Señoría. Respetuosamente me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia emitida, el cual sustento de la siguiente manera:

Es claro y así lo establece el artículo 134 del CST en su numeral 2, que el pago del trabajo suplementario o de horas extras y de recargos nocturnos del trabajador, debe efectuarse junto con el salario del periodo que se ha causado a más tardar con el salario del período siguiente, de forma que es a partir de ese momento que se hace exigible.

El a quo en su sentencia, no tuvo en cuenta la condición taxativa que estipula el artículo 134, en donde claramente hay una prescripción de los derechos causados y sobre el pago de los recargos nocturnos y de horas extras que el trabajador demandante pretendió en su escrito demandatorio, ya que la retribución se debe realizar dentro del pago de su jornada legal; en este caso el a quo tampoco tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 127 del CST, en donde dice que efectivamente este pago debe realizarse sobre e,l con o dentro del salario, y no puede reclamarse posterior ya que este es un derecho que se va causando mes a mes.

Claramente señores Magistrados, dentro del proceso que se adelantó en este juzgado, en ninguna parte logró evidenciarse por parte del trabajador, que se haya realizado reclamación en cualquier oportunidad referente de las horas extras, o recargos nocturnos o trabajo en día dominical, ya que estos fueron debidamente cancelados.

Así como lo indicó la señora juez, el señor estuvo durante 11 años prestando el servicio a la empresa y durante esos 11 años, en ninguna parte aparece ninguna reclamación que se haya ejecutado por el no pago de horas extras o recargos nocturnos por parte de la empresa el Triángulo.

Ahora bien, es absurdo, que se determine en este momento y en esta oportunidad el pago de una indemnización a sabiendas que en la contestación de la demanda, claramente se pudo advertir que es a la empresa a la que se le ocasionaron perjuicios, a la empresa a la cual se vio totalmente afectada por las negligencias y por la falta de operatividad del trabajador, y que por ese motivo tuvo que ser suspendido de su cargo inicial, pasándose a las labores de parqueadero por no dejarlo desamparado y no dejarlo desprotegido; entonces, la empresa si sufrió una grave afectación y esas no se tuvieron en cuenta al momento de emitir el fallo.

O sea, la juez omitió, no solamente las situaciones de tiempo, de modo y lugar que dieron inicio al cambio de cargo para el señor demandante, sino que no tuvo en cuenta de ninguna manera el pago de las dotaciones, ni se tuvo en cuenta el pago de los recargos nocturnos, de las extras y no se evidenciaron en las nóminas, y no se tuvo en cuenta el material probatorio aportado con tanta claridad, en donde si se cancelaron y en donde en la liquidación, no solamente la liquidación final de prestaciones sociales, sino en las liquidaciones de vacaciones, liquidaciones de prima, se le tuvieron en cuenta los recargos nocturnos y las horas extras.

Causa curiosidad a esta defensa, el cambio que se pudo dar en el fallo inicial, y la falta de evidencia que se determinó por parte de la juez al momento de proferir la sentencia, y no se remitió a la ley, sino que se remitió al pleno conocimiento a la plena consideración que ella pudo tener sobre este caso; entregando y accediendo a derechos que claramente no le corresponden al demandante.

Es por eso señores Magistrados, que solicito se analicen todas y cada una de las pruebas documentales aportadas y que se pueda determinar que efectivamente la empresa que represento no incumplió con ninguno de los presupuestos legales y que, al contrario, pagó en su totalidad todo lo que le adeudó al señor al momento de la terminación del contrato y que por lo tanto se revoque la sentencia emitida en primera instancia en su totalidad.

De esta manera presento mis alegaciones su Señoría, muy amable...”

La señora juez de conocimiento concedió el recurso interpuesto. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN:

Dentro del término de traslado para alegar en segunda instancia, únicamente la apoderada de la parte accionada presentó alegaciones, solicitando se falle como en derecho corresponda y se tengan en cuenta los argumentos y las pruebas que acompañaron el proceso para emitir de fondo el fallo correspondiente, para lo cual sostuvo:

“(...) Los fundamentos del presente recurso se sintetizan así:

1.- REFERENTE A LAS HORAS EXTRAS Y RECARGOS NOCTURNO

De conformidad con el artículo 159 del CST, el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal. Entonces, a la luz de la norma en cita y la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, para la viabilidad del reconocimiento de horas extras, debe existir prueba que ofrezca verdadera certeza sobre la real y efectiva prestación de los servicios más allá de la jornada máxima legal o convencional.

En el presente asunto el ad quo realizó un análisis probatorio escaso, y sustentó su sentencia basándose en las afirmaciones del demandante que no logro probar que estuviera el horario de trabajo, y solo menciona que debía llenar unas planillas que claramente y según lo indicado por la testigo señora SANDRA MORERA, este no fue realizado por la empresa, y el representante legal no tenía acceso al mencionado libro, ni era tenido en cuenta para los pagos, razón por la cual no puede dársele un valor probatorio a documentos inexistentes y que no formaron parte de la relación laboral, quedando sin pruebas que determinen que el demandante hubiera laborado una jornada diferente a establecida por la empresa que era de

ocho horas, en donde se reconoció el pago de extras que se generaron al igual que los recargos nocturnos.

La juez de instancia no tuvo en cuenta los pagos aportados al proceso, y no reviso la liquidación final de prestaciones sociales en la cual se incluían las horas extras y los recargos que se generaron por el trabajador, cercenando las pruebas y dejando sin ningún valor la documental que daba claridad de los hechos del proceso, en donde en las planillas se podía evidenciar que en el tiempo que duro vigente el contrato el señor GAMBOA, recibió el reconocimiento y pago de su trabajo suplementario, probando con ello el cumplimiento de la empresa en sus obligaciones laborales.

Es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas o reclamadas por el demandante, ya que tener la carga de prueba debe determinar no solo una base de posibles horas, sino que adicionalmente debe precisar los días de ejecución y determinarlos claramente. Lo anterior, brilla por su ausencia, ya que el trabajador no pudo determinar los días, y horas de lo que pretendió se reconociera, sin tener material probatorio suficiente que permitiera sustentar su dicho.

De igual forma la sentencia 47138 del 8 de marzo 2017 con ponencia del magistrado Fernando Castillo dijo lo siguiente:

“No es posible sin embargo, como lo plantea, que deba ser tenido en cuenta el patrón de horas extras y contabilizar por todo el tiempo de servicio el número máximo de horas permitido por la ley, pues no se trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una de las solicitudes..”

Es por ello que, en lo relativo con la demostración de horas extras, dominicales y festivos, se han desarrollado jurisprudencialmente los siguientes presupuestos o condiciones que se asumen como necesarios.

Primero.- debe encontrarse planamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor durante las horas que excedan la jornada máxima legal

Segundo.- La cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación pues no es dable al fallador establecerla con base en suposiciones o por el simple dicho del demandante, en donde solo indique extremos sin claridad jurídica.

Tercero.- las horas extras deberán estar ordenadas tácitamente por el empleador o por lo menos consentidas,

Ninguno de los anteriores presupuestos se llevaron a cabo, razón por la cual el análisis del ad quo fue superficial, basando su fallo en suposiciones sin realizar reitero revisión de la documental que se aportó al proceso, que con claridad determinó el objeto del debate probatorio.

PRESCRIPCION PARA EL RECONOCIMIENTO DE HORAS EXTRAS.

La juez al momento de emitir el fallo no tuvo en cuenta lo regulado por el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo contempla, en su numeral 2° que «el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o a más tardar con el salario del periodo siguiente», de forma que es a partir de ese momento que se hace exigible. Así además se ha sostenido por esta Sala de la Corte, como en la decisión de 27 de noviembre de 1959, Gaceta 2217 a 2219, página 1131 y ss

La retribución que se debe al trabajador por servicios extras, o sea los que se prestan fuera de la jornada legal, constituye salario conforme el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.- El pago de trabajo suplementario o de horas extras debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado o, a más tardar, con el salario del periodo

siguiente, conforme al artículo 134 ibídem; por consiguiente desde el vencimiento de estos periodos fijados por la ley para el pago del trabajo suplementario, se hace exigible la respectiva obligación y, desde el momento de su exigibilidad empoza a contarse el término de prescripción de las acciones que se intenten para obtener el reconocimiento y pago de esos derechos. Sobre el particular el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de 17 de junio de 1947 que corre publicada en la Gaceta del Trabajo Tomo II, página 194.

Decisión esta que fue ratificada en fallos posteriores en donde se concluye por las altas cortes que el término prescriptivo de las horas extras empieza a contarse a partir en la fecha en que ellas se causan y no de la extinción del contrato de trabajo”.

No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, ni recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras ni dominicales laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, lo que claramente señores magistrados no ocurrió.

Todo lo anterior contextualiza el escenario jurídico que hemos venido discutiendo años atrás sobre el tema de la prescripción lo cual fue unificado en la Sentencia argumentada lo que conlleva a solicitar una vez más que se declare probada esta excepción en consideración al encuadramiento factico, Normativo y Jurisprudencial propuesto.

2.- INDEMNIZACION POR DESPIDO INDIRECTO.

Sobre el despido indirecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ ha tenido la oportunidad de pronunciarse en el sentido de señalar que éste se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal b) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el artículo 62 del C.S.T.; es decir, cuando el empleador expone al trabajador a condiciones en las cuales no puede continuar con el desarrollo del contrato de trabajo o cuando provoca constrictivamente su renuncia, conductas patronales que conllevan a un incumplimiento del contrato y, aunque, en principio se ha señalado que al trabajador le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso también le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció a justas causas o motivos imputables al empleador. Pero si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde el deber de probarlos (tomado de la sentencia SL1628-2018, Radicación 44057).

Dicho lo anterior y refiriéndome al caso que nos ocupa, el adquo nuevamente dejo de analizar las pruebas arrimadas al proceso, en donde se evidencian los innumerables llamados de atención y sanciones impuestas al trabajador durante la relación laboral, lo que claramente podría configurarse para el empleador como una justa causa de terminación de su contrato de trabajo.

Ahora bien en la carta de renuncia presentada los motivos que enuncia son los cambios repentinos de horario, lo cual no es cierto ya que el mismo en su interrogatorio ratifico que el horario no cambio, y las extensas horas de trabajo, lo que tampoco pudo demostrar porque solo fue basados en suposiciones sin pruebas verídicas, de igual manera argumento cansancio físico, situación está que es una causal subjetiva, que legalmente no puede imputarse al empleador para determinar el despido indirecto, y la juez de instancia si lo considero de esa manera condenando por este motivo a mi representado.

De lo anterior se desprende que la demandante incumplió con el principio “onus probandi, incumbit actori”, ampliamente mencionado y desarrollado por esta Corporación, contenido en el art. 167 del C.G.P., omitiendo acreditar en juicio, como era su ineludible deber procesal, los hechos en los que fundamenta sus pretensiones.

3.- DOTACIONES

Referente a esta condena no haremos pronunciamiento, toda vez que no logramos demostrar el pago de las mismas durante el último año de servicio, aun así de los anteriores según las

pruebas aportadas lograron demostrarse la entrega de las mismas...” (PDF 04 Cdno. 02 SegundaInstancia).

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 la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados y sustentados en el momento en que se interpuso el recurso de apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en la demanda y su contestación, se advierte que no existe controversia en cuanto a los siguientes supuestos fácticos: que entre el 13 de abril de 2009 y el 15 de enero de 2021 las partes estuvieron atadas mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el actor el cargo de *Servicios varios - auxiliar de estación*, devengando como salario el mínimo legal de cada anualidad; como se colige de la contestación de la demanda (PDF 028) y, se corrobora con los medios de convicción practicados - interrogatorios de parte y testimonios - y allegados al proceso, como memorandos (PDF 010), certificaciones laborales (PDF 011), comprobantes pagos prestaciones sociales y vacaciones (PDFs 012 a 014), constancias entrega dotaciones (PDF 015), planillas de nóminas del año 2011 a 2020 (PDFs 016 a 0024), con la carta de renuncia irrevocable de fecha 8 de enero de 2021 (fl. 6 PDF 03); con la liquidación final de prestaciones sociales, la constitución del depósito judicial, el reparto del mismo al Juzgado 11 Municipal de Pequeñas Causas Laboral de Bogotá y, la comunicación al actor sobre la consignación (PDFs 025 y 026), entre otros documentos militantes en el expediente.

Por consiguiente, la controversia en esta instancia resulta de determinar si: *(i)* quedo acreditado el trabajo nocturno, el suplementario, los dominicales y festivos por los que elevó condena la juzgadora de primer grado, o como lo refiere la recurrente dicha labor no quedó evidenciada en el presente asunto, debiendo revocarse la condena impuesta al respecto; *(ii)* hubo despido indirecto y; *(iii)* hay lugar al pago de las dotaciones en los términos declarados por la juzgadora de instancia.

Sobre el primer aspecto a dilucidar, vale decir el **reconocimiento de trabajo suplementario, dominical y festivo y, recargo nocturno**, es importante recordar que el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPTSS, respecto de la carga de la prueba, señala que corresponde a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Al respecto, se debe indicarse que el artículo 160 del CST, consagra que el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 de la mañana y las 9:00 de la noche, el nocturno el que comprende el lapso de las 9:00 de la noche y las 6:00 de la mañana; así mismo el apartado 161 ibídem, establece la duración de la jornada máxima legal en 8 horas al día y 48 a la semana, y el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 el límite del trabajo suplementario, al señalar “...En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas; podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales...”. A su vez, el artículo 166 de dicha norma sustantiva laboral, permite elevar el límite máximo de horas de trabajo contemplado en el artículo 161 “...en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten se atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) a la semana...”. Igualmente, el precepto 168 de la misma norma prevé la remuneración del trabajo nocturno y suplementario, indicando que el primero por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno; y éste –el extra diurno- con un valor del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno; el apartado 179 ídem, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, establece que el trabajo en días domingo y festivos, se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Ahora, sobre la acreditación o demostración del trabajo suplementario, la jurisprudencia legal ha sido pacífica al determinar que quien pretende su pago debe probar el número de horas diarias laboradas, así como el de los dominicales y festivos, debiendo quedar plenamente demostrado en el proceso los siguientes supuestos: “...a) La permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal.- b) La cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas.- c) Las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido, deben estar

dedicados a las labores propias del trabajo y no a cualquier tipo de actividades...” (Sent. SL1225 de 2 de abril de 2019, Rad. 69487).

En la demanda se señala que el accionante a partir del 1° de mayo de 2020 y hasta la finalización de su contrato -15 de enero de 2021- estuvo prestando sus servicios en el parqueadero de la accionada, en jornada de 5:30 p.m. a 6:30 a.m., de domingo a viernes, descansaba los días sábados, por lo que laboraba al mes 13 horas extras diurnas y 117 horas extras nocturnas, que no le fueron reconocidas por el empleador (hechos 5 a 23, fls 2 y 3, PDF 004); supuestos fácticos que no fueron aceptados por la parte accionada, indicando en la contestación a la demanda que el actor no laboraba tiempo suplementario dado que el horario se ejecutaba en turnos que eran variables de acuerdo a las necesidades de la empresa, los cuales no excedían de 8 horas diarias, y aceptando en la respuesta al hecho 24 “...Es cierto, el señor **ALBER ANTONIO GAMBOA** laboró los 50 dominicales y festivos que se relacionan en el hecho...” (fl. 4 PDF 028).

Para elevar condena por dicha labor, la juzgadora de primer grado, consideró:

“...Obra la confesión del representante legal de la demandada, señor Fabio Alonso Hernández, quien reconoció que el actor iniciaba su jornada laboral a la 5:30 de la tarde y culminaba a las 2:30 de la mañana, de lunes a domingo descansando el sábado o cuando requería cambiar el día se le cambiaba; circunstancia que es corroborada por su hija Liliana Milena Hernández quien labora como administradora de la demandada; **es decir que el trabajador laboraba 9 horas diarias**. En la carta de renuncia suscrita por el actor, aparece una nota a mano donde se indica que “...las horas extras están pagadas de los \$150.000 adicional que recibe de sueldo...”, firmada por el representante legal de la parte demandada, basta comparar la firma allí impresa con la que aparece en el poder. A esta suma de dinero se refiere la testigo Andrea Paola Colorado Rodríguez, cuando dijo que por lo de la noche, le reconocían al demandante un excedente de \$150 mil pesos. En igual forma se pronunció Liliana Milena Hernández cuando dijo que la demandante le daba \$150.000 de excedente, aunque ella señaló que eran quincenales. el juzgado debe tomar la suma de \$150.000 mensuales, como un pago parcial del recargo por el trabajo realizado por el demandante después de las 9:00 de la noche y por la hora extra nocturna laborada,

Revisadas las nóminas de mayo a diciembre de 2020, aportadas con la contestación de la demanda, en ellas se observa que al trabajador se le pagaba el salario mínimo legal mensual, conforme a la ley, sin que allí se refleje el pago del excedente, solo en la liquidación final de acreencias laborales se observa que se pagó la suma de \$75.000 adicional, correspondiente a la primera quincena del mes de enero del 2021 cuando renunció el trabajador. Significa lo anterior, que el demandante laboraba, se reitera, **por lo menos una hora extra diaria nocturna de lunes a viernes y una hora extra nocturna en dominical y festivo**, entraba a las 5:30 de la tarde y salía a las 2:30 de la mañana, para un total de 9 horas diarias. En las nóminas aportadas no se observa el pago de la hora extra nocturna diaria, ni tampoco los recargos por trabajo nocturno a partir de las 9:00 de la noche; se reitera que las sumas reconocidas por el empleador en la nómina se entienden como pago parcial. El demandante laboró habitualmente todos los domingos y festivos desde mayo de 2020 a enero de 2021, el empleador cumplió con concederle el día compensatorio en la semana siguiente. El artículo 172 del CST, reformado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 relacionada con la organización de turnos sucesivos, el empleador estaría en la obligación de dar descanso remunerado a todos sus trabajadores durante las 24 horas que tiene el domingo que por ley es de descanso obligatorio, igual

situación ocurre con los festivos, artículo 177 ibídem. Por ser los domingos y festivos días de descanso obligatorio, el artículo 174 inciso 2° del CST dice (lee), es decir que aun cuando en esos días el trabajador no preste sus servicios personales al empleador, tiene derecho al reconocimiento y pago de estos días y estos días se entienden incluidos en el pago de los 30 días del mes laboral. Con fundamento en el artículo 173 y 177 del CST, ...en síntesis la remuneración del día dominical y festivo se calcularía con un 1.75% der recargo. El Trabajador demandante tiene derecho al reconocimiento y pago del recargo por trabajo nocturno después de las 9 de la noche, la hora extra nocturna y el pago de dominicales y festivos, dado que la parte demandada al contestar el hecho 24 de la demanda, reconoció como cierto que el trabajador había laborado en los días dominicales y festivos allí laborados, se reconocerá este rubro que aunque no fue reclamado en la demanda, sobre este aspecto no hay discusión alguna en virtud de la confesión efectuada por la parte demandada. Este juzgado al tenor de lo señalado en el artículo 50 de CPTSS, podrá ordenar el pago de salarios de salarios. ... La tabla Excel que hace parte integral de la sentencia se explica el paso a paso de los valores causados, el pago parcial y el saldo a favor del trabajador. Tenemos que por los conceptos anteriormente señalados debía pagársele al trabajador la suma de \$9,291.725.00, a esta suma deberá deducírsele el pago parcial efectuado por el empleador de \$1,275.000.00, para un saldo a favor del trabajador de \$8.016.725, No obstante lo anterior, la liquidación final de acreencias laborales está efectuada acorde al salario base que pagaba el trabajador(sic) que era de \$1.261.847 mensuales, por lo que no hay lugar a la reliquidación de acreencias laborales a favor del demandante...”

Bajo ese contexto, no surge reproche alguno respecto a la decisión de la juzgadora de primer grado frente a la condena impuesta, contrario a lo considerado por la recurrente; y es que como bien lo analizó la primera instancia, el mismo **representante legal de la accionada - señor Fabio Alonso Hernández-** precisó el horario del aquí demandante para la época reclamada -1° de mayo de 2020 al 15 de enero de 2021-, al indicar: “...él tenía de 5:30 de la tarde a 2:30 de la mañana, él llegaba a dormir en el carro que él tenía un Renault 9, rojo....”; que “...él descansaba o los sábados o los domingos, él descansaba un día a la semana, o cuando él tenía algo que hacer me decía don Fabio me puede dar el descanso tal día que es que tengo una cita o iba con la señora, o la hija; entonces yo le cambiaba ese día por ese día, él lo puede decir también. El descansaba los domingos, cuando él no quería pues descansaba el sábado el domingo y cuando necesitaba un día entre semana yo también se lo daba por el día que tenía de descanso porque todos tenemos derecho a un día en la semana a descansar...”

Aspecto que fue corroborado por la **testigo Liliana Milena Hernández**, hija del representante legal de la accionada, quien funge como administradora en la sociedad demandada, donde labora desde junio del año 2010, y señaló que el horario del demandante a partir de mayo de 2020 “...cuando él estaba en la parte del parqueadero 5:30 de la tarde a 2:1/2 de la mañana...”; señalando la directora del proceso “...¿ahí me dan a mi 9 horas, en ese tiempo tenía alguna hora de descanso o le daban a él para que él comiera o algo así?...”, a lo que respondió la testigo “...no señora...”; aseverando que tenía conocimiento de ese horario, porque “...cuando él ingresaba a trabajar yo muchas veces estaba presente en el punto ya a las 2:1/2 pues yo no vivo ahí yo no estaba presente....”; que el horario de salida “...pues ese es el horario estipulado ya que antes él hacía el cargo de islero y pues nosotros teníamos turnos de 8 horas rotativos...”, reiteró la juzgadora que arrojaba ese horario un total de 9 horas diarias laboradas que

“...¿por eso le pregunto si él tenía alguna hora para que el fuera a comer?...”, respondiendo la deponente “...no, no señora por eso se acordó con él que se le daban esos \$150 mil pesos...”, aclarando que dicha suma se pagaba “...quincenal...”; también precisó la testigo que el actor “...él tenía un horario de domingo a viernes y descansaba los días sábado, y ya si eventualmente tenía algún inconveniente que él pidiera otro día de descanso se le daba otro día diferente...”; y que en su entender el pago del dominical estaba representado “...pues realmente si se le pagaban las extras normales que él tuviera, pero como decían que por trabajar los domingos teníamos que darle un día compensatorio entre semana, por eso lo hacían así....”.

Es decir, el horario realmente admitido por la accionada en el que desempeñaba sus funciones el actor, arroja un total de 9 horas diarias de labor de lunes a viernes con descanso el día sábado; en cuanto a la actividad desplegada en día dominical y festivo, desde la contestación de la demanda se confesó la misma, al aceptarse como cierto el hecho 24 del libelo incoatorio en el que se relacionan 50 días dominicales y festivos laborados en el período reclamado.

Lo anterior significa que el actor laboró 5 horas extras nocturnas en la semana, es decir 20 horas extras nocturnas al mes, que con el salario mínimo del año 2020 - \$877.803-, arroja un total por hora de **\$7.680.77** ($(\$877.803./ 30 \text{ d.} \times 8 \text{ h.} = \$3.657.51) \times (35\% \text{ recargo nocturno}) + (75\% \text{ trabajo extra nocturno})$), y un monto mensual de \$153.615.40, por los meses de mayo a diciembre de ese año -2020, asciende a la suma de \$1.228.923.20; y 10 horas extras nocturnas por el período laborado entre el 1° y el 15 de enero de 2021, el valor de \$88.810.60, para un total por horas extras nocturna de **\$1.317.733.80**.

Así mismo, se advierte que laboró 4.5 horas nocturnas diarias, las cuales se remuneran con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, conforme lo expuesto en el artículo 168 del CST, modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. Por consiguiente, en la semana laboró 22.5 horas nocturnas, al mes 90 horas, siendo el valor por hora de \$4.937.63, y por mes \$444.386,70, arrojando la suma de \$3.555.093.60 por el periodo trabajado en el año 2020; y por el tiempo laborado en el año 2021 -45 horas nocturnas- con un valor por hora de \$5.709.32, arroja un valor de \$256.919.40; para un gran total por recargo por trabajo nocturno de **\$3.812.013**.

En cuanto al trabajo en dominical y festivo, comprende el recargo nocturno de 4.5 horas diarias, más una hora extra nocturna, por los 50 días que admite la parte accionada laboró el demandante entre el 1° de mayo y el 15 de enero de 2021, asciende a la suma de **\$4.161.978,20**; cuantías que arrojan un gran total de **\$9,291.725.00.**

Ahora, como quedo acreditado, al actor se le reconocía adicional a su salario la suma de \$150.000 mensuales desde el mes de mayo de 2020 que a decir de la demandada compensaba el trabajo nocturno; por lo que descontando dicha cuantía, que arroja el monto de \$1.275.000, queda un valor neto a favor del trabajador de \$8.016.725, por el que se elevó condena, la cual se confirmará; ya que a manera de resultar insistentes, dichos conceptos, aunque no lo considere así la recurrente, no fueron reconocidos al trabajador y a ellos tenía derecho, conforme la normatividad precisada al inicio de este análisis y a la que aludió la operadora judicial, contrario a lo considerado por la interviniente.

Y es que no se puede considerar como erradamente al parecer lo hace la interviniente, que no hay lugar a dichos emolumentos, por cuanto no los reclamo el accionante, dado que *“...El a quo en su sentencia, no tuvo en cuenta la condición taxativa que estipula el artículo 134, en donde claramente hay una prescripción de los derechos causados y sobre el pago de los recargos nocturnos y de horas extras que el trabajador demandante pretendió en su escrito demandatorio, ya que la retribución se debe realizar dentro del pago de su jornada legal; en este caso el a quo tampoco tuvo en cuenta lo establecido en el artículo 127 del CST, en donde dice que efectivamente este pago debe realizarse sobre el con o dentro del salario, y no puede reclamarse posterior ya que este es un derecho que se va causando mes a mes...”*; dado que si bien dicha normatividad –el numeral 2° del artículo 134 del CST-, prevé el periodo o momento en el cual debe realizarse el pago del trabajo suplementario, de horas extras y recargo nocturno; ello no es óbice para que el trabajador lo reclame dentro de los tres años que le permite la ley antes de que presente el fenómeno prescriptivo, atendiendo lo señalado en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS; por tanto, la circunstancia que no se haya pagado en el momento allí indicado o que el trabajador no lo hubiere reclamado, no extingue el derecho, máxime que dicho lapso prescriptivo no se configura en el presente asunto, como quiera que el contrato finalizó el 15 de enero de 2021 y la demanda se incoó el 4 de mayo de 2021 (PDF 001), interrumpiéndose dicho fenómeno jurídico, lo que

permite considerar que aquellos derechos causados con anterioridad al 4 de mayo del año 2018 son los prescritos, sin que los emolumentos aquí reconocidos se encuentre comprendidos en ese interregno.

En cuanto al otro punto motivo de reparo es la condena impuesta por **indemnización por terminación del contrato** por causas imputables al empleador, o despido indirecto. La jurisprudencia legal, tiene adocinado en materia laboral, que quien alega un despido indirecto debe demostrar a la terminación unilateral del contrato, que los hechos endilgados en la comunicación ocurrieron, que fueron puestos al conocimiento del empleador y que los mismos constituyen justas causas para dar por terminado el nexo laboral (SL417-2021 Rad. 71672 del 27 de enero de 2021). Aunado a que, conforme el parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST, señala “...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la ora, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”.

El demandante, allegó comunicación adiada 8 de enero de 2021, dirigido a FABIO HERNÁNDEZ – Representante Legal – LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO, con asunto “...Renuncia irrevocable...” (fl.6 PDF 003); en la que se indica

*“(...) Me dirijo a usted por medio de la presente para hacer de su conocimiento mi renuncia irrevocable al cargo que he venido desempeñando desde hace 11 años (21 abril del 2009) como **AUXILIAR DE ISLA** y el cual desempeñare hasta el día **15 de enero de 2021**, los motivos por los cuales renunció son: los repentinos cambios de horario, la extensa jornada laboral, horas de trabajo no remuneradas, cansancio físico, todo esto me lleva a tomar esta decisión.*

De antemano agradezco la confianza que me brindaron y la oportunidad de pertenecer a esta empresa...”

De dicha misiva, se observa las siguientes situaciones que endilga el trabajador conllevaron la decisión de romper el contrato; (i) los repentinos cambios de horario; (ii) la extensa jornada laboral y; (iii) horas de trabajo no remuneradas.

En cuanto a los dos primeros aspectos, no quedaron acreditado en el proceso, pues conforme lo referido por el representante legal y se colige de la prueba testimonial, la jornada laboral del demandante que quedo acreditada era de 5:30 p.m. a 2:30 p.m., durante todo el periodo en el cual se desempeñó en el parqueadero; no se probaron esos cambios repentinos de horario que alega el accionante, así como la

extensa jornada laboral.

En efecto, téngase en cuenta de los medios de convicción traídos al proceso, se advierte que durante el tiempo que el actor se desempeñó como islero, la labor la desarrollaba en turnos rotativos de 8 horas, tal como lo adujo la deponente Liliana Milena Hernández; sin que alguna de las otras testigos - **Andrea Paola Colorado, Sandra Morera Orjuela** e, **Ingrid Stella Rodríguez**- quienes señalaron fueron compañeras de trabajo del demandante, hubieran hecho mención a alguna situación particular sobre repentinos cambios de horario o extensas jornadas laborales.

Ello, pues si bien Andrea Paola Colorado e Ingrid Stella Rodríguez, refirieron que para el período en que se les indagó, que lo fue entre mayo de 2020 y enero de 2021, el horario del actor era de 6:00 p.m. a 6:00 a.m., también la primera de las señaladas preciso que ella laboraba como administradora en horario diurno, y que sabía del horario indicado porque cuando llegaba a las 7:00 de la mañana a veces se encontraba con el demandante, sin que realmente se pueda establecer con la certeza necesaria que el demandante laboraba en la jornada mencionada; además téngase en cuenta que dichas versiones no encontraron eco en el presente asunto, dado que el representante legal admitió que el horario era de 5:30 p.m. a 2:30 a.m., el cual fue corroborado por las testigos Liliana Milena Hernández y Sandra Morera Orjuela; que si bien acreditan labor en tiempo extra, no permite inferir que fuera como lo indica el actor en su misiva de una “extensa” jornada.

Frente a las horas de trabajo no remuneradas, téngase en cuenta que se elevó condena por recargos por trabajo nocturno, horas extras nocturnas y trabajo en dominical y festivo que no fue debidamente retribuido durante el período comprendido entre el 1° de mayo de 2020 al 15 de enero de 2021; lo que conlleva la configuración de las causales contenidas en los numerales 6°) y 8°) literal b) de los artículos 62 y 63 del CST, modificados por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, que prevé como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador “...El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales...”, y “...Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículo 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo...”, en armonía con el numeral 4° del artículo 57 de la norma sustantiva laboral, que consagra “...Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos...”.

Se dice lo anterior, aunque la recurrente sostiene que no se valoró por la juzgadora de instancia el “...material probatorio aportado con tanta claridad, en donde si se cancelaron y en donde en la liquidación, no solamente la liquidación final de prestaciones sociales, sino en las liquidaciones de vacaciones, liquidaciones de prima, se le tuvieron en cuenta los recargos nocturnos y las horas extras...”; dado que si bien como lo sostiene dicha parte, se acreditó con las liquidaciones de vacaciones (PDF 014) y de acreencias laborales como cesantías, primas (PDFs 012 y 013), que la accionada tenía en cuenta los recargos y horas extras para la liquidación de esos emolumentos; también se advierte que ello fue antes del cambio de labores suscitado a partir del 1° de mayo de 2020; pues como quedo analizado en el ítem anterior correspondiente al pago de trabajo suplementario, en dominical, festivo y recargos, a partir de esa data el empleador no canceló al trabajador el servicio prestado atendiendo esos conceptos, y si bien le reconocía la suma adicional de \$150.000 mensual como compensación de la labor en horario nocturno, la misma no cubría los emolumentos señalados; ya que como lo sostuvo la juzgadora de instancia, contrario a lo enfatizado por la apelante, en las planillas o comprobantes de nómina de mayo de 2020 en adelante (PDF 024), solo se le reconoce el salario equivalente al mínimo legal sin ningún otro aditamento a excepción del auxilio de transporte; coligiéndose que el empleador no cumplió con el pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodo y lugares convenido, lo que conlleva un incumplimiento sistemáticos de sus obligaciones legales, dado que desde el mes de mayo de 2020 a la fecha de terminación del contrato -15 de enero de 2021-, no reconoció a su trabajador la remuneración que legalmente le correspondía.

Y es que, para ello, no se necesitaba que el trabajador hubiere efectuado reclamaciones sobre dichos pagos, como lo aduce la recurrente, por cuanto corresponden a una obligación especial del empleador dentro de la relación obrero patronal que ataba a las partes. En virtud de lo cual se confirmará la decisión de instancia, pues como también lo ha sostenido la jurisprudencia, con la acreditación de la ocurrencia de alguno de los hechos señalados en la carta configurativos de justa causa de terminación del contrato endilgable al empleador, se legitima la conducta del trabajador, que es lo ocurrido en el presente caso, como se analizó líneas atrás.

Finalmente, sobre el **pago de las dotaciones** que no fueron entregadas en vigencia del contrato de trabajo, como se reclama en la demanda; se considera que no hay lugar a elevar condena alguna, dado que conforme criterio jurisprudencial lo que

procede en estos eventos, es el reconocimiento de aquellos perjuicios, que se prueben, fueron causados por la omisión del empleador, tal como lo analizó la juzgadora de primer grado; no obstante, dichos perjuicios no fueron acreditados en el presente asunto, pues la parte demandante no allegó medio de convicción alguno que acreditara la ocurrencia de algún daño sufrido por el demandante ante la no entrega de la dotación, es más ni siquiera en la demanda se piden perjuicios por dicha omisión en las obligaciones del empleador, ni se alude supuesto fáctico alguna al respecto, tampoco en el debate probatorio se trató tal aspecto, para considerar, como erradamente lo hizo la juzgadora que había lugar a imponer condena al respecto.

Sobre este tema, La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1639-2022, radicación No. 85577 de 11 de mayo de 2022, sostuvo:

“(...) cuando el artículo 230 del CST contempla la obligación de los empleadores de suministrar cada cuatro meses, calzado y vestido de labor a los trabajadores que perciban hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, su compensación en dinero está prohibida por el precepto 234 del mismo estatuto; en esa medida, lo que procede en los eventos del incumplimiento de esa obligación por parte de las empresas, es la solicitud de una indemnización de perjuicios, pero para su imposición, a la parte actora le corresponde la carga de la prueba de acreditar que efectivamente se causaron dichos perjuicios.

Al respecto, la Sala en sentencia CSJ SL5754-2014, sostuvo:

[...] no está demás advertir por esta Sala que el tribunal, en esta razón, se ciñó a lo enseñado por esta Corte sobre que, ante el fenecimiento del nexo laboral, resulta improcedente la compensación en dinero de las dotaciones de calzado y vestuario, artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, y que, de cara al incumplimiento de esta obligación por parte del empleador lo que se configura es el derecho a solicitar una indemnización por perjuicios que deben ser probados por quien los alega [...]

En el asunto que se analiza, no allegó prueba alguna que acredite la ocurrencia de los perjuicios reclamados, por lo que esta pretensión tampoco sale adelante.

De tal suerte, que se revocará la condena impuesta por este concepto.

De esta manera quedan resueltos los temas de apelación, por tanto, se modificará la decisión apelada; reiterándose que la Sala no tiene competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los sustentados en la alzada.

Sin costas en esta instancia, dado la prosperidad parcial del recurso. Las de primer grado a cargo de la parte demandada.

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

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 29 de julio de 2022, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario promovido por **ALBER ANTONIO GAMBOA ROJAS** contra **LUBRICANTES Y COMBUSTIBLES EL TRIANGULO S.A.S.**, que condenó a la parte demandada al reconocimiento de la suma de \$300.000 por concepto de calzado y vestido de labor, para en su lugar, **ABSOLVER** la sociedad demandada de este emolumento; de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

CUARTO: SIN CONDENA en costas en esta instancia.

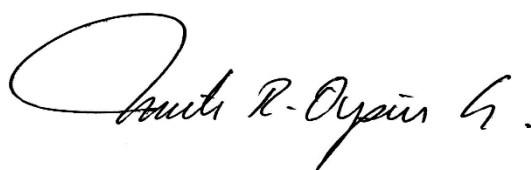
QUINTO: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente digitalizado al juzgado de origen, para lo de su cargo.

LAS PARTES SERÁN NOTIFICADAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,



JAVIER ANTONIO FERNANDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria