

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MANIZALES
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

RAD. 17001-3105-001-2020-00148-01 (17945)
DEMANDANTE: Luis Guillermo Manrique
DEMANDADAS: M&C S.A.S.
ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A.
COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.
LLAMADA EN GARANTÍA: Seguros Generales Suramericana S.A.

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA DORIAN ÁLVAREZ

MANIZALES, VEINTITRÉS (23) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022)

En la fecha, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Manizales, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con el fin de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 12 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas.

Previa deliberación de los magistrados que la integran y de conformidad con el acta de acta de discusión Nro. 199, acordaron la siguiente providencia:

1. Antecedentes relevantes

El accionante pretende que se declare (i) la existencia de un contrato laboral con la sociedad M&C REDES S.A.S. como empresa empleadora y ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., directa beneficiaria de las obras y, por ende, responsable solidariamente; (ii) que el contrato fue por obra o labor contratada entre el 1 de octubre de 2018 y el 31 de marzo de 2019, el cual terminó injustamente, sin que la obra haya finalizado. En consecuencia, pretende la reliquidación de las prestaciones sociales,

vacaciones y los aportes al sistema de seguridad social, teniendo en cuenta la disponibilidad laboral y las horas extras trabajadas, la indemnización moratoria a partir del 1 de octubre de 2018 y, subsidio de esta la indexación de las condenas, la indemnización por despido injusto y el pago de 1.215 horas extras y disponibilidad laboral.

Como sustento de lo anterior, se manifiesta en la demanda que celebró contrato con la sociedad M&C REDES S.A.S. de obra o labor contratada; que dicha sociedad le realizaba trabajos a ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.; que las dotaciones de calzado y vestido de labor tenían la enseña comercial -MOVISTAR-; que se desempeñó como liniero; que la sociedad ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. fungía como intermediaria entre las codemandadas; que además le correspondió cuidar y hacer mantenimiento y reparación a la fibra óptica instalada de propiedad de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. entre Manizales y La Pintada, Antioquia; que estaba sujeto a una disponibilidad horaria de 24 horas en dos turnos semanales de 7 días al mes de lunes a domingo; que en algunas ocasiones, su turno llegó a alargarse hasta 36 horas seguidas sin descanso, sin que le fueron reconocidas las horas extras laboradas; que su salario era equivalente al mínimo legal más el auxilio de transporte; que su horario de trabajo era llevado a cabo de lunes a sábado en turnos de 10.5 horas diarias entre las 7:00 am y las 5:30 pm, contando con solo 15 a 20 minutos para almorzar; que el día 31 de marzo de 2019, "se encontró con una carta de despido en la cual se le informaba la terminación de su contrato porque entre la empresa ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y M&C REDES S.A.S. se había suspendido el proyecto para el cual estaba asignado"; que a la fecha, entre dichas sociedades siguen existiendo contratos los cuales llevan un nombre distinto, cumpliéndose con las mismas funciones y actividades.

En reforma al gestor, señaló que existían 15 empleados de M&C REDES S.A.S, para desarrollar actividades inherentes al contrato suscrito con ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A.; que al

momento de la terminación de su contrato, se hizo lo mismo con otras 5 personas y se siguieron desarrollando funciones con el resto del personal. (folios 139 a 143 pdf, 08ReformaDemanda).

M&C REDES S.A.S. se opuso a todas y cada una de las pretensiones solicitadas en la demanda por carecer totalmente de fundamentos legales y fácticos; que en el contrato firmado con ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A., la existencia de solidaridad se mitiga con el clausulado donde taxativamente se acordó que, frente a las obligaciones laborales, estarían plenamente respaldadas mediante póliza de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, para garantizar su cumplimiento; que el contrato de trabajo se terminó con justa causa en consideración a la terminación del Contrato Nro. 9612/005/2017, el cual dio origen a aquel y a lo establecido en las cláusulas 4, parágrafo 1 y 16 del contrato de trabajo, al dejar de existir la obra o labor para la cual fue contratado, situación que se confirmaba por el hecho que desde esa fecha, se encontraba ejecutando un nuevo Contrato, identificado con el Nro. 9612/0009/2019; que a la fecha, la empresa no realiza ninguna labor en la zona donde trabajaba el demandante, por tanto, el contrato no se continuó; que las horas adicionales deprecadas debían ser autorizadas por el personal competente para ello, sin embargo, en el caso concreto, ello no está demostrado al no haberse firmado y aceptado aquellas por un representante de la empresa; que la empresa siempre cumplió en debida forma con el pago del salario y demás prestaciones sociales, así como la liquidación definitiva.

Propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de los derechos invocados reconocer y ordenar pagar, improcedencia de las indemnizaciones reclamadas, carencia de terminación del contrato sin justa causa, buena fe, "inexistencia de los derechos invocados reconocer y ordenar pagar", improcedencia de las indemnizaciones reclamadas, carencia de terminación del contrato sin justa causa y buena fe (documento 09 pdf.).

COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. se opuso a las pretensiones de la demanda, bajo la premisa que no ostentó la calidad de empleador del demandante. Asimismo, no habría lugar al pago de sanción moratoria, ni tampoco podría extenderse solidariamente su pago, ya que ha sido un tercero de buena fe del cual no puede predicarse una conducta contraria; que el demandante jamás fue su trabajador, ni a su cargo tampoco se ha causado la obligación de pagarle al demandante salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, razón por la cual, no le adeuda acreencia laboral alguna; que con MANTENIMIENTO, CONSTRUCCIÓN E INGENIERÍA S.A.S. "M&C REDES S.A.S. jamás existió algún tipo de vínculo contractual. De otra parte, insistió en que la real empleadora, M&C REDES S.A.S., le reconoció y canceló de manera completa y oportuna al demandante durante la vigencia y la finalización del vínculo laboral los salarios, prestaciones sociales, trabajo suplementario, vacaciones y demás acreencias laborales a que tuvo derecho. Reiteró que no se cumplían los presupuestos para el pago de trabajo suplementario, las vacaciones no son salario ni prestaciones sociales.

Adujo las excepciones que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; inexistencia de contrato, falta de título y causa en el demandante, pago, compensación, buena fe, prescripción, inexistencia de solidaridad por falta de estructuración de los presupuestos establecidos en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo e improcedencia de la sanción moratoria (documento 10 pdf.).

OPERACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda, debido a que con el demandante nunca ha existido una relación laboral, razón por la cual no podía aceptar o reconocer derechos frente a terceros, frente a los cuales, adicionalmente, no tiene conocimiento ni certeza, además no es solidariamente responsable. Aunado a lo anterior y, si en gracia de discusión se aceptara una tesis diferente, no existía prueba sumaria alguna que demostrara el supuesto trabajo en horas extras y la disponibilidad alegada, por lo que correspondía a una simple manifestación subjetiva del demandante.

Agregó que, con la sociedad M&C REDES S.A.S. se suscribió el contrato de prestación de servicios Nro. 9612.0004-2017; que el contrato de prestación de servicios existente entre las partes, finalizó el 31 de marzo de 2019, tal y como se notificó mediante carta del 28 de marzo de dicha anualidad, por tanto, contrario a lo manifestado por el apoderado del demandante, no era cierto que, posterior al mes de marzo de 2019, se hubiera continuado con dicho contrato.

Alegó las excepciones de mérito que denominó: buena fe, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, compensación y prescripción (documento 11 pdf.).

Finalmente, llamó en garantía a SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A.

La aseguradora manifestó que conforme las pruebas presentadas en la demanda, entre ellas el contrato de trabajo, el contrato de prestación de servicios Nro. 9612.0004-2017 firmado entre M&C REDES S.A.S y OPERACIONES y SERVICIOS COBRA S.A., el otrosí Nro. 3, se colige que el contrato antes mencionado, terminaba el día 31 de marzo de 2019, calenda que se tiene como aquella de terminación de la obra o labor que dio origen al contrato primigenio y que sirvió de sustento para contratar a trabajadores sobre esta modalidad. Frente a la demanda, propuso las excepciones de: justa causa para dar por terminado contrato de trabajo, compensación y prescripción.

Sobre el llamamiento, propuso las excepciones de mérito principales de: riesgos cubiertos por SURAMERICANA, responsabilidad de SURAMERICANA, vigencia de las coberturas. Subsidiariamente, las de prescripción, compensación y límite de la responsabilidad al valor asegurado (documento 20 pdf.).

La Juez de primer grado, falló de la siguiente manera:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de Inexistencia de los derechos invocados reconocer y ordenar pagar, improcedencia de las indexaciones reclamadas, carencia de terminación del contrato sin justa causa, que fueron formuladas por MANTENIMIENTO CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA SAS “M&C REDES SAS, por las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido, falta de causa y título en el demandante, que fueron formuladas por COLOMBIA TELECOMUNICACIONES SA ESP.

TERCERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, que fueron formuladas por COBRA SA. CUARTO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, formulada por SEGUROS GENERALES SURAMERICANA SA., de acuerdo con lo expuesto en precedencia.

QUINTO: DECLARAR que entre el señor LUIS GUILLERMO MANRIQUE como trabajador y MANTENIMIENTO CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA SAS “M&C REDES SAS existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada que se verificó entre el 1 de octubre de 2018 y el 31 de marzo de 2019, que terminó por la finalización de la obra o labor contratada.

SEXTO: ABSOLVER a MANTENIMIENTO CONSTRUCCIONES E INGENIERÍA SAS M&C REDES SAS de las restantes pretensiones de la demanda instaurada en su contra por el señor Luis Guillermo Manrique.

SÉPTIMO: ABSOLVER a COLOMBIA TELECOMUNICACIONES SA ESP, a ACTIVIDADES DE INSTALACIONES Y SERVICIOS COBRA SA, y a SEGUROS GENERALES SURAMERICANA SA de la totalidad de las pretensiones de la demanda instaurada en su contra por el señor Luis Guillermo Manrique. OCTAVO: CONDENAR en costas a LUIS GUILLERMO MANRIQUE a cada una de las demandadas en un 80% de las causadas

NOVENO: DECLARAR -sic- probada la tacha de la declaración del señor Leonel Pineda Sánchez formulada por COLOMBIA TELECOMUNICACIONES SA ESP, por COBRA SA y por M&C REDES SAS, por lo expuesto en precedencia.

(...)”

Para arribar a tal conclusión, señaló la Juez de primer grado, en primera medida, que el actor estaba confundiendo la figura del empleador con la solidaridad; que no había duda relativa a que el actor laboró para M&C REDES S.A.S., pues así lo había aceptado. Sobre la terminación de la relación laboral, dijo que le bastaba al trabajador demostrar el hecho del despido y al empleador, la justeza de este. Encontró probado que entre COBRA S.A. y M&C REDES, se suscribió contrato comercial con vigencia hasta el 31 de marzo de 2019 y, que en el contrato de trabajo, se le había indicado al demandante que se contrató para la ejecución del acuerdo celebrado entre estas empresas, aunque no se especificó el número del mismo. Luego, sostuvo que el contrato que siguió fue uno diferente en La Dorada, Caldas, mientras el demandante laboró en la Troncal Manizales-La Pintada.

Dijo que el contrato de obra suscrito por M&C REDES S.A.S. había terminado, por tanto, la finalización del vínculo laboral obedeció a una justa causa.

Frente al trabajo suplementario, dijo que no había coincidencia con las versiones del actor y los testigos con lo dicho en la demanda, que el documento aportado, no servía de prueba porque fue fabricado por aquel; citó la sentencia SL1174-2022 y dijo que correspondía al trabajador demostrar el trabajo adicional ante la imposibilidad de hacer suposiciones; que los desprendibles de pago aportados demostraban que el rubro de horas extras estaba contemplado, sin embargo, no los había laborado.

Ante la disponibilidad, dijo que el demandante y el testigo Diego Jiménez, casi de manera automática, hablaban de aquella, sin embargo, reiteró que el juez no puede hacer suposiciones, además el mismo accionante reconoció que no siempre se daba. Citó la sentencia SL-43641-2017; señaló que el demandante podía estar en su casa y que no había prueba que se haya presentado en la forma como se indicó en la demanda, para que pueda convertirse en factor salarial.

Con lo anterior, las pretensiones de condena no tuvieron vocación de prosperidad.

Frente a la tacha de la versión del señor Leonel Pineda, dijo que se vio parcializado, pues su esfuerzo estuvo encaminado a demostrar la existencia efectiva del tiempo suplementario y disponibilidad, con un marcado interés, respondiendo asuntos no preguntados (minuto: 00:01.30 a 01:41.32, archivo "36AudienciaVirtualSentencia").

Se conocerá el asunto en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la demandante, por cuanto la sentencia le resultó desfavorable y no interpuso recurso de apelación.

2. Trámite de segunda instancia.

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, a través de Auto del 31 de octubre de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y, una vez ejecutoriado, se corrió traslado a las partes para que por escrito presentaran sus alegaciones.

2.1. Alegatos de conclusión.

COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. ESP. solicitó la confirmación de la primera sentencia, considerando, en resumen, que no procedía la consulta, pues dicha providencia no fue totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, ya que hubo unas declarativas que prosperaron; que no se estructura la solidaridad del artículo 34 del C.S.T., ya que la misma no se predica respecto del contrato en sí mismo, sino de las prestaciones económicas, aunado a que las actividades desplegadas no son del giro ordinario de negocios de la entidad y a que no es claro que los servicios se prestaron de manera exclusiva para ella. Agregó que la terminación del contrato laboral se dio con ocasión de la finalización de la obra o labor contratada y que no se cumplieron los presupuestos para el pago de trabajo suplementario.

SEGUROS GENERALES SURAMERICANA S.A. planteó básicamente que “El contrato realizado entre M&C REDES S.A.S y OPERACIONES Y SERVICIOS COBRA S.A, es un contrato completamente legal el cual tenía una vigencia determinada y con el fin de ejecutar este contrato la empresa contratista tenía que contratar trabajadores para llevar a cabo el objeto contractual el cual consistía en realizar mantenimiento a las redes por un tiempo determinado, el contrato referenciado terminó y esta fecha de terminación coincide con la finalización del contrato de obra o labor el cual finalizó por una justa causa pues el contrato principal por el cual se llevó a cabo la contratación de los trabajadores finalizó”. También solicitó que se coadyuve la sentencia inicial.

Los demás sujetos procesales no se pronunciaron.

3. Consideración preliminar

3.1 De la procedencia del grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante

COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. manifestó en sus alegaciones que no procedía la consulta en el caso concreto, bajo la premisa que la providencia de primer grado no había sido totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, ya que hubo unas declarativas que prosperaron.

Sobre ello, advierte esta Judicatura que, en diversos escenarios, ha abordado el estudio del grado jurisdiccional de consulta frente a casos en los que únicamente ha prosperado la pretensión declarativa, con fundamento en las providencias STL10404-2016; STL1622-2017 y STL2560-2020, AL3430-2022, entre otras.

Reitera esta Corporación, a tono con el precedente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que las pretensiones declarativas guardan íntima conexión con las de condena, en tanto que, para el caso objeto de estudio, una vez establecida la relación laboral, también se

procura el pago de la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y los aportes al sistema de seguridad social, teniendo en cuenta la disponibilidad laboral y las horas extras trabajadas, así como otros créditos salariales e indemnizatorios.

Conforme lo anterior, al no haberse reconocido en la sentencia de primera instancia las pretensiones condenatorias de la demanda, la conclusión que seguía era que la sentencia de primer grado le había resultado totalmente desfavorable al actor, lo que hacía obligatorio el conocimiento del grado jurisdiccional de consulta por parte de esta Judicatura.

En conclusión, el alegato propuesto por la sociedad codemandada no tiene vocación de prosperidad.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra la Sala a establecer el siguiente:

4. Problema jurídico.

Estando relevada la existencia del vínculo contractual laboral entre el demandante y la sociedad M&C S.A.S., es menester analizar la justeza de la terminación del contrato de trabajo.

De otra parte, determinar si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de horas extras y disponibilidad. En caso positivo, si tiene derecho a la reliquidación de los créditos sociales que reclama en el gestor.

De manera paralela, debe establecerse si existe solidaridad con demás sociedades codemandadas. En caso positivo, determinar con cuál y si es menester afectar la cobertura del llamamiento en garantía.

4. Consideraciones de la Sala.

Las tesis de la Sala son que, en efecto, la empresa empleadora demostró la justeza de la terminación del contrato de trabajo y que el demandante no demostró la causación de horas extras y disponibilidad, por tanto, no tiene derecho a la reliquidación de los créditos sociales que reclama en el gestor.

De manera preliminar, ninguna discusión se presentó en torno a que efectivamente el señor Luis Guillermo Manrique laboró al servicio de la sociedad M&C REDES S.A.S., a través de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada; circunstancia que fue admitida como cierta por parte de aquella al replicar el introductorio.

De conformidad con el contenido del contrato de trabajo (folios 28 a 33 pdf, documento 09), inició el 1 de octubre de 2018, el tipo pactado fue de obra o labor contratada, el cargo fue de liniero y lugar de desempeño de labores el departamento de Caldas. De otra parte, según la misiva que milita de folios 22 a 23, documento 09, el contrato de trabajo terminó el 31 de marzo de 2019.

En ese orden de ideas, se acompaña la tesis según la cual entre el señor Luis Guillermo Manrique como trabajador y la sociedad M&C REDES S.A.S. existió un contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada que se verificó entre el 1 de octubre de 2018 y el 31 de marzo de 2019.

Sobre la terminación de la relación laboral entre las partes, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha establecido inmodificablemente que al trabajador le basta acreditar el hecho del despido y al patrono corresponde su justificación.

Es decir, el trabajador debe demostrar que el empleador no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato de trabajo, y éste, para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido

alguna de las causales señaladas por la ley para darlo por terminado con justa causa.

Recordó el demandante que el 31 de marzo de 2019, cuando se presentó a laborar se encontró con una carta de despido en la cual se le informó la terminación de su contrato de trabajo porque entre ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y M&C REDES S.A.S. se suspendió el proyecto para el cual estaba asignado. De manera adicional, afirmó que la empleadora había contratado unos 15 empleados para desarrollar labores inherentes al contrato suscrito entre aquella y ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A.; que junto con él, fueron despedidos otros 5 trabajadores, sin embargo, M&C REDES S.A.S. continuó prestando labores para aquella con el resto de personal que no habían sido despedidos, incluso contratando nuevos trabajadores.

Al dar respuesta a la demanda, M&C REDES S.A.S. negó que despidió injustamente al demandante, sino que había operado una justa causa, la cual fue la terminación del Contrato Nro. 9612.0004-2017, suscrito con COBRA S.A.; vínculo que, a su vez, había dado origen al contrato de trabajo con el actor.

Al absolver el interrogatorio, el representante legal de M&C REDES S.A.S. dijo que el contrato 9612007-2017 había terminado el 31 de marzo de 2019; que posteriormente, se suscribió el 9612019, el cual empezó el 1 de abril de 2019, sin recordar la fecha de finalización. Sobre este último, dijo que era para desarrollar labores en La Dorada, Caldas, pero no en Manizales, porque en esta ciudad no continuaron labores; recordó que todo el personal salió el 31 de marzo de 2019, merced a que, a partir del 1 de abril del mismo año, las labores de mantenimiento de las redes entre Manizales y La Pintada, Antioquia, las siguió haciendo directamente ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A.

El representante legal de ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. dijo que actualmente no existían contratos vigentes con M&C REDES S.A.S. para el mantenimiento de la red troncal nacional zona eje

cafetero; que el contrato 96120052019 tuvo varios otrosíes y finalizó el 31 de marzo de 2019, porque se siguieron haciendo contratos con otros contratistas y, luego, se continuó con otro contrato con objeto diferente, porque “por razones internas no lo podían prorrogar más y debieron buscar más negociaciones porque ya venían con el contrato por mucho tiempo”.

Por su parte, el demandante dijo que el contrato de trabajo se lo terminaron sin justa causa el 31 de marzo de 2019; que hasta que se dio cuenta, M&C REDES S.A.S. siguió trabajando un tiempo, pero no sabe por cuánto tiempo y bajo qué contrato, sin embargo, refirió que “siguieron haciendo esas labores de mantenimiento desde Manizales a toda la troncal desde Manizales a La Pintada”, en beneficio de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P., con otros compañeros.

De manera paralela, la Sala destaca el contenido, conforme lo efectuó la primera Juez, de la documental visible a folio 43, documento 11, según el cual, el gerente administrativo de ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. el 28 de marzo de 2019, le manifestó a la representante legal del M&C S.A.S. que el otrosí Nro. 3 del Contrato Nro. 9612/005/2017 vigente para ese momento, se daba por terminado el 31 de marzo de 2019, tal y como se encontraba estipulado, por lo cual, se exhorta a “realizar de manera inmediata la liquidación de las ordenes pendientes y proceder con la respectiva firma del acta de finiquito”.

Con base en el anterior contexto, en el presente asunto, no hay duda para la Sala que el contrato comercial pactado entre las sociedades ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y M&C REDES S.A.S. terminó el 31 de marzo de 2019, por tanto, si el actor fue contratado para laborar en virtud de este contrato, dada la naturaleza del vínculo contractual y, de acuerdo en lo estipulado en las cláusulas 4 y 16 del contrato de trabajo (folios 28 a 33 pdf, documento 09), este hecho conllevaba a la resciliación del vínculo contractual laboral.

Nótese además como argumento adicional que, si bien, se adujo en la demanda que la relación comercial entre ACTIVIDADES DE INSTALACIONES y SERVICIOS COBRA S.A. y M&C REDES S.A.S. había continuado con otros compañeros, no se demostró dicha hipótesis, como tampoco lo lograron dilucidar los testigos Leonel Pineda Sánchez, ciertamente parcializado en su relato, y menos aún el señor Diego Alberto Jiménez Jaramillo, quien solo trabajó para la empleadora hasta diciembre de 2018.

Por ejemplo, el señor Leonel se limitó en su deponencia a manifestar que otros compañeros siguieron trabajando, sin decir quiénes, que lo llamó uno de ellos, a quien tampoco identificó y que le dijo que habían seguido trabajando.

En síntesis, dicha súplica de la demanda no tiene vocación de prosperidad.

Sobre la reclamación de la reliquidación de prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de la seguridad social, se rememora que corresponde al trabajador demostrar el trabajo suplementario o de horas extras, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Pues bien, importa destacar que la Sala de Casación Laboral del Corte Suprema de Justicia ha precisado de forma pacífica y reiterada que para que el juez condene al pago de horas extras de dominicales o festivos se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (CSJ SL6738-2016 y CSJ SL7670-2017).

Sobre la disponibilidad, encuentra la Colegiatura que el añejo criterio jurisprudencial según el cual la sola disponibilidad del trabajador no da derecho al pago del trabajo suplementario, sino cuando se materializara realmente alguna actividad a favor del empleador, fue revaluado por la Sala Laboral de la Corte al puntualizar que: “el simple sometimiento del

asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada” (CSJ SL5584-2017).

Sin embargo, el Alto Tribunal morigeró dicho entendimiento al señalar que, pese a que el trabajador se encuentre sometido a disponibilidad, para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario debe acreditar de forma fehaciente los días y horas laborados. En efecto, en la sentencia SL1393-2022, el órgano de cierre consideró lo siguiente:

“De suerte que, aunque en la sentencia CSJ SL5584-2017, acusada por la censura, esta Corporación haya señalado que la disponibilidad del trabajador al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, la condena por trabajo suplementario, está supeditado a la demostración efectiva de los turnos y la jornada en que se ejecutaron las labores”. (Subrayado por la Sala).

Con base en los anteriores contextos jurisprudenciales, participa la Sala del fundamento vertido por la a quo en la decisión confutada, en el sentido de que no se probó en el proceso la cantidad exacta de horas extras que afirma haber laborado el actor, pues no se recaudó ningún elemento de convicción que permita a ciencia cierta establecer las efectivamente laboradas más allá de las propias de la jornada ordinaria, agregando que las versiones aportadas al plenario tanto por el trabajador en su interrogatorio como por los testigos, no guardan correspondencia alguna, si se contrastan con lo descrito en la demanda.

Además, el documento aportado por el demandante, visible a folio 77 del documento 01, no tiene virtualidad de demostrar el supuesto que se pretende, bajo la premisa que es un cuadro de horas extras elaborado a mano y frente al cual se desconoce su titularidad. Tal documental, se

compone de unas cuadrículas, sobre las cuales se realizaron anotaciones manuscritas con siglas frente a los días de la semana y el aparente turno en alguna de ellas. Por otra parte, del mismo estudio (i) no aparece alguna suerte de convenciones que permitan su análisis, (ii) las mismas no cuentan con membrete alguno de la empresa empleadora, (iii) ni tampoco es posible colegir que las mismas correspondan efectivamente a los horarios que laboró el demandante para la empresa empleadora, conforme fue esbozado en la demanda.

Igual conclusión se extrae de los desprendibles de pago de folios 43 a 50 pdf. ibidem. Si bien, en estos últimos, se discriminó el rubro referido al trabajo suplementario, llama la atención que en ningún se hizo un pago adicional por tal concepto.

Ahora, frente a la disponibilidad, no desconoce la Sala lo dicho por la representante legal de COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P. en el sentido que debían atenderse los daños que se presentaran en cualquier momento, tal declaración no puede entenderse como si el demandante tuviera que laborar las 24 horas, 7 días a la semana. Se resalta que, si bien, la disponibilidad del trabajador al momento en que el empleador requiera de algún servicio le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, la condena por trabajo suplementario está supeditada a la demostración efectiva de los turnos y la jornada en que se ejecutaron las labores, aspecto que no fue demostrado por el extremo actor.

Por lo tanto, este argumento de la demanda tampoco está llamado a prosperar.

Así las cosas, se confirmará la totalidad de la decisión de primer grado.

Sin condena en costas de segundo grado por haberse conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

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

F A L L A:

PRIMERO: **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 12 de octubre de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Manizales, Caldas, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: **NO IMPONER** costas de segunda instancia.

TERCERO: **NOTIFÍQUESE** el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

MARÍA DORIAN ÁLVAREZ
Magistrada Ponente

SARAY NATALY PONCE DEL PORTILLO	WILLIAM SALAZAR GIRALDO
Magistrada	Magistrado

Firmado Por:

Maria Dorian Alvarez De Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

William Salazar Giraldo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 3 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

Saray Nataly Ponce Del Portillo
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Manizales - Caldas

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **4ce8790f76c4131faac248e71639a30241cccea70f3a6ac535b55b11bd4810cb**

Documento generado en 23/11/2022 11:56:19 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>