

San Andrés Islas, catorce (14) día de marzo del dos mil veinticuatro (2024).

MAGISTRADO PONENTE: FABIO MÁXIMO MENA GIL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE: MARTIN DELANO TAYLOR ARCHBOLD
DEMANDADO: DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S
RADICACIÓN: 88001310500120210003801

NÚMERO SENTENCIA: SL008-24

Aprobado mediante Acta No. 011-24

I. OBJETO A DECIDIR

Procede el Tribunal a resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante en contra de la sentencia de fecha 18 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de San Andrés, isla, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor MARTIN DELANO TAYLOR ARCHBOLD en contra de la sociedad DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S.

II. ANTECEDENTES

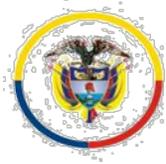
2.1. Hechos.

Entre el 12 de marzo de 2014 y el 03 de septiembre de 2019, el demandante ocupó el cargo de maquinista- jefe de máquina en la compañía DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S, bajo un contrato individual de trabajo a término indefinido, devengando un salario mensual en 2017 y 2018 de \$6.000.000 y el 2019 de \$6.500.000, según certificación de la parte demandada

Se explica, que, durante este periodo, estuvo a cargo de la motonave MONIKA, que operaba en las rutas SAN ANDRÉS-CARTAGENA-SAN ANDRES, con ocasional desplazamiento a BARRANQUILLA-MOIN (COSTA RICA) y COLON (PANAMÁ), siendo su itinerario sujeto a modificaciones por parte de la empleadora debido a condiciones climáticas u otras disposiciones.

En el escrito de demanda, se proporcionó un detallado registro de los viajes y rutas realizados por la motonave MONIKA entre los años 2017 y 2019, según la DIMAR, así como un registro de los domingos y festivos laborados por el demandante durante el mismo periodo. Se destacó que el demandante trabajó en jornada ordinaria de lunes a sábado, siguiendo los turnos y horarios establecidos por su empleador en ese momento.

Además, se hizo énfasis en que el demandante laboró en días domingos y festivos, conforme a lo establecido en la cláusula tercera del contrato, que especifica las condiciones para el trabajo suplementario en estos días, aunque al pedir certificación a la demandada del tiempo



compensatorio trabajado, estos dijeron que este no había trabajado tiempo compensatorio.

Las responsabilidades del demandante incluían operar, mantener y conservar la maquinaria propulsora y auxiliar en servicio permanente, con excepción de periodos de vacaciones o licencias, sin disfrutar de descansos que no le fueron concedidos.

Se mencionó como prueba el caso de MARIA PATRICIA DAZA DAZA, cocinera de la motonave ERLANDA, quien sí recibió un mes de descanso compensatorio, siendo también empleada de DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S.

Finalmente, se enfatizó en que la empleadora no pagó los salarios correspondientes al trabajo dominical y festivo, ni concedió el descanso compensatorio al demandante, ni realizó los pagos correspondientes por incluir estos salarios en la base de liquidación de cesantías, intereses sobre los mismos y prima de servicios durante los años 2017, 2018 y 2019.

2.2. Pretensiones.

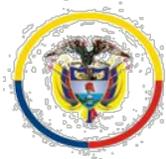
Se solicitó que se declare que la parte demandada incumplió con los pagos correspondientes al trabajo realizado en días domingo y festivos, así como la omisión en conceder descanso compensatorio durante los años 2017, 2018 y 2019. En consecuencia, se requiere que DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S sea ordenada a reconocer los pagos correspondientes a MARIN TAYLOR ARCHBOLD por los días laborados en domingos, festivos y la reliquidación de prestaciones sociales durante el periodo mencionado, así como también la sanción moratoria por la consignación incompleta de cesantías en dichos años y también la sanción moratoria por el no pago de los salarios dominicales y festivos, ni las prestaciones sociales.

Además, se solicita la condena al pago de la indexación de las sumas pendientes por concepto de prima de servicios e intereses sobre cesantías, así como cualquier cantidad que resulte demostrada como debida durante el proceso, incluyendo honorarios de abogados, costos judiciales y otros gastos relacionados con el litigio.

2.3. Trámite Procesal.

El 08 de octubre de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito admitió la demanda al tenor de lo dispuesto en los artículos 25 y 74 del C.P. del T., ordenándose correr traslado a los integrantes del extremo demandado¹.

Por su lado, luego se fijó fecha el 18 de octubre 2023 para audiencia concentrada.



2.4. Contestación de la Demanda.

2.4.1. DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S

En informe remitido el 26 de octubre de 2021, el apoderado de la parte demandada, DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S, refutó la mayoría de las pretensiones presentadas en su contra, respaldando su posición con pruebas adjuntas al escrito. Afirmaron haber efectuado los pagos correspondientes y haber cancelado mensualmente la totalidad de los salarios y otros conceptos adeudados al demandante, dejando claro que no existe ninguna deuda laboral pendiente con él.

Además, solicitaron la absolución de su representada basándose en las razones expuestas previamente, argumentando que no existe ninguna cantidad pendiente de pago.

En cuanto a los hechos expuestos, negaron la veracidad de la mayoría de ellos, aceptando únicamente los hechos primero, segundo, tercero y cuarto como ciertos. Respecto al décimo hecho, reconocieron parcialmente su veracidad, indicando que, si bien el demandante desempeñaba labores como maquinista, cuestionaron la forma en que este hecho fue presentado.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

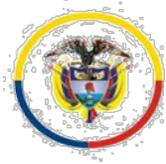
El Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, mediante sentencia del día 18 de octubre del 2023, resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER a la sociedad Deliverance Shipping Line SAS, de las pretensiones de la demanda, por lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR PROBADAS las siguientes excepciones de fondo propuestas por la sociedad Deliverance Shipping Line SAS: PAGO INTEGRAL Y TOTAL DE LAS OBLIGACIONES DE CONFORMIDAD CON LOS EXTREMOS TEMPORALES DEL CONTRATO DE TRABAJO, “COBRO DE LO NO DEBIDO”, “FALTA DE CAUSA PARA ACCIONAR” e 2INEXISTENCIA DEL DERECHO ALEGADO”. **NO PROBADA** la llamada “BUENA FE”, todas por lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

TERCERO: CONDENAR en costas a la parte demandante.

La sentencia dictada establece que, aunque el ex trabajador de DELIVERANCE SHIPPING S.A.S no demostró el pago del recargo por trabajo realizado en domingos y festivos, como estipulado en el contrato de trabajo, se observa que algunos viajes de MARTÍN TAYLOR ARCHBOLD, el demandante, coincidían con días de descanso obligatorio. El pago por este trabajo es un derecho irrenunciable del trabajador según la ley colombiana, y aunque no se haya solicitado por escrito, el empleador está obligado a pagarlo. Además, se menciona el derecho del trabajador a un descanso compensatorio remunerado o una



retribución en dinero por trabajar en días de descanso obligatorio, según el Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, se establece que no todos los meses MARTÍN TAYLOR ARCHBOLD prestó servicios en más de dos domingos, por lo que para liquidar los domingos festivos en los meses en que prestó servicios en más de tres domingos, el juez debe llegar a un grado de certeza sin realizar conjeturas o estimaciones sobre las horas trabajadas.

Dado que la resolución de esta pretensión afectaría la preliquidación de prestaciones sociales y cesantías, y al no abordarse el estudio de estas, se exime a la sociedad demandada de las pretensiones relacionadas con las excepciones de fondo planteadas por la parte demandante. Se declara probado el pago integral de la obligación según los términos del contrato de trabajo, el cobro de lo no debido, la falta de causa para accionar y la inexistencia del derecho alegado. Además, debido a la falta de necesidad de abordar la buena o mala fe de la empresa demandada, se condena a la parte demandante en costas.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

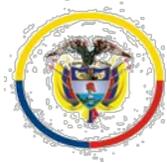
Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte actora, impugnó la decisión que negaba los recargos por trabajo en días festivos y dominicales, así como los descansos compensatorios y la reliquidación de prestaciones sociales, basándose en que realizó labores en esos días durante los años 2017, 2018 y 2019, según evidencia documental, considera que demostró que trabajó las 8 horas diarias establecidas en su contrato y que su labor estaba sujeta a disponibilidad permanente. Argumentó que, de acuerdo con la jurisprudencia, tiene derecho a los recargos correspondientes.

Además, señaló una presunta discriminación al comparar su situación con la de otra empleada que sí recibió descansos compensatorios. Propuso que, incluso si no se acepta el cómputo de las 8 horas trabajadas como base para calcular los recargos, al menos se debería pagar un día de descanso por cada día de trabajo en festivo o domingo.

V. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En auto de fecha 25 de octubre de 2023, se admitió el recurso, ordenándose el traslado respectivo, conforme al numeral 1 inc 2 del artículo 13 de la Ley 2213 del 2022. Haciendo uso del traslado para alegar de conclusión, y dentro del término legal únicamente la parte actora se pronunció, mientras que el extremo pasivo de la Litis guardó silencio.

Por medio de sus alegatos, el 01 de noviembre de 2023, la apoderada del demandante afirma que su poderdante trabajó en días de descanso obligatorio durante los años 2017, 2018 y 2019, respaldando su



afirmación con listas de tripulantes respaldadas por documentos oficiales. Se estableció una jornada de trabajo de 8 horas diarias en su contrato laboral. Según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo en días festivos debe ser compensado con un recargo del 75%, basado en la jornada laboral acordada y cumplida.

A pesar de su posición como trabajador de dirección, el demandante plantea haber laborado durante días festivos en alta mar, lo que dice que se le debe otorgar derecho al recargo dominical y festivo. Sin embargo, plantea que la empresa no ha demostrado haber pagado o concedido descanso compensatorio por estos servicios. Además, se dice que violaron normativas relacionadas con el descanso semanal y las horas de trabajo.

La empresa argumentó que los días de navegación no requerían recargos, pero para la apoderada, esto no justifica negar los derechos laborales del reclamante. A pesar de que este reclamó sus compensatorios, la falta de una reclamación por escrito no exime al empleador de su responsabilidad de pago. La empresa tampoco cumplió con el aviso sobre el trabajo dominical y festivo.

Se sostiene que el reclamante cumplió su jornada ordinaria de 8 horas diarias a bordo de la embarcación. Entre tanto, la empresa pagaba el mismo salario diario por días de trabajo, pero que estos no tenían en cuenta los recargos correspondientes. El reclamante demandó el pago por los días festivos completos trabajados, sin incluir horas adicionales.

Finalmente, se pide que se compensen al demandante por los días de descanso compensatorio no disfrutados, de acuerdo con la ley. Además, se pide imponer una sanción por la consignación incompleta de las cesantías, debido a la falta de buena fe por parte de la empresa al desconocer sus obligaciones laborales.

VI. CONSIDERACIONES

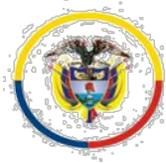
6.1. Competencia.

Esta Sala de Decisión es competente funcionalmente para revisar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, por mandato del numeral 1 del literal B del artículo 15 del CPT.

Adicionalmente, revisada la actuación no se observa irregularidad procesal que pueda invalidar el proceso o que conlleve a emitir una sentencia inhibitoria, por lo que pasará a emitirse el fallo que en derecho corresponda.

6.2. Problema Jurídico.

De los argumentos expuestos en la sustentación de la alzada incoada por la parte demandante, el Tribunal estimó que el problema jurídico que



debía resolver estaba dado en verificar si el actor desempeñó labores durante días dominicales y festivos, lo cual justificaría su reconocimiento y compensación correspondiente, así como la consiguiente revisión y ajuste de su salario y prestaciones sociales.

6.3. Fundamento normativo y jurisprudencial.

6.3.1. Artículos 179, 180, 181 del código sustantivo de trabajo

Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario

Artículo 180. Trabajo excepcional.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

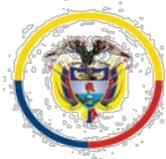
Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Artículo 181. Descanso compensatorio.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

El trabajo realizado en domingo y festivos será compensado con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, calculado en proporción a las horas trabajadas. Esto significa que los empleados recibirán un pago extra por trabajar en estos días, también se entiende que, si un día de descanso remunerado coincide con un domingo, el empleado solo



recibirá el recargo adicional si trabaja en ese día. Esto implica que no se duplicará el beneficio si el día de descanso coincide con un domingo.

De igual modo se especifica que esta regla no se aplica a los casos de jornadas laborales de 36 horas semanales previstas en otro artículo de una ley mencionada y así permite que el empleado y el empleador acuerden el día de descanso obligatorio, ya sea sábado o domingo, y este día será reconocido como un descanso dominical obligatorio.

Se establece que el trabajo dominical es ocasional cuando el empleado trabaja hasta dos domingos en un mes calendario, y es habitual cuando trabaja tres o más domingos en el mismo período.

En cuanto a la demostración del trabajo en domingos, feriados y suplementario en sentencia de fecha 30 de julio del 2007 con radicado No.29164 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral magistrado ponente Dr. Luis Javier Osorio López expreso:

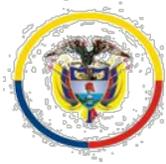
"desde la demanda inicial el propio demandante confeso que había recibido pagos por horas extras diurnas y nocturnas, horas extras diurnas y nocturnas de dominicales y festivos, así como los recargos nocturnos y labor en dominicales y festivos, alegando que dicho pago fue irregular e ilegal y que se le adeuda lo que resulte de la reliquidación de tales conceptos, no precisa cuales son las horas extras de cualquier índole que le resultaron adeudando o que fueron mal liquidadas, al igual que lo que se le debe por recargo nocturno o trabajo en dominicales y festivos, limitándose tan solo a solicitar su reliquidación Lo cual obligaba al demandante, si consideraba que tales reportes no guardaban consonancia con los pagos de nómina, a especificar en donde radicaban las deficiencias en tales pagos, lo cual hizo de manera genérica".

Se infiere entonces que, al presentar una demanda, el ex trabajador necesitaba proporcionar evidencia contundente y clara de que sus pagos por días festivos y dominicales, así como algunas de sus prestaciones sociales, no habían sido liquidados correctamente por parte del antiguo empleador.

Por otra parte, de la sentencia mencionada con anterioridad cabe destacar,

(...) De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a su vez a quien pretende o demanda un derecho, que alegue y demuestre los hechos que lo gestan, o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria, cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos facticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado". (CSJ, Sala de Casación Laboral sentencia del 6 de marzo de 2012 Exp: 42167, MP: Carlos Ernesto Molina Monsalve).

De esto se puede establecer el principio de carga probatoria en el ámbito jurídico. Se afirma que tradicionalmente se ha considerado que quien hace una afirmación está obligado a probarla. Esto implica que quien demanda un derecho debe presentar pruebas que respalden los hechos en los que se basa su reclamación. Además, cuando la parte demandada opone hechos en su defensa, también está obligada a probarlos. En resumen, cada parte debe respaldar sus afirmaciones con



pruebas adecuadas, y la carga de la prueba puede desplazarse de una parte a otra dependiendo de los argumentos presentados.

VII. CASO CONCRETO

Del análisis del paginario se concluye que no hay debate sobre el hecho de que el demandante haya proporcionado sus servicios como jefe de máquinas para la sociedad DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S desde el 12 de marzo de 2014 hasta el 3 de septiembre de 2019, según lo establecido en el contrato de trabajo individual y su liquidación que se encuentran en la página 21, 22, 26 y 27 del documento PDF de la demanda.²

En relación con los argumentos planteados en la apelación y de acuerdo con el problema jurídico planteado, este tribunal examinará las pruebas documentales presentadas para determinar si el *a quo* de primera instancia cometió un error al valorar las pruebas, lo que llevó a la negación de las pretensiones.

En el contrato de trabajo, se estableció en la cláusula número 3: *"todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concedérseles el descanso no se encuentran cancelados dentro del salario que mensualmente recibe el trabajador y este lo acepta, para el reconocimiento y pago de dicho trabajo el empleador a sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de ello por escrito, a la mayor brevedad al empleador o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorios que no haya autorizado previamente o avisado inmediatamente"*.

Se enfatiza la necesidad de una claridad y precisión definitivas en la demostración de trabajo en días dominicales, festivos y/o suplementarios.

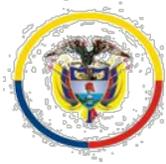
En sentencia SL 9318 del 2016 la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral nos indica lo siguiente:

Aquí, 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 acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia.

Aunque algunas pretensiones son fácilmente accesibles para el trabajador, como la cesantía, primas y vacaciones, otras, como las horas extras y los días trabajados en domingos y festivos, requieren una demostración clara y precisa, ya que el juez no puede hacer suposiciones sobre estas cuestiones y resulta siendo responsabilidad del trabajador proporcionar evidencia clara de tales horas y días trabajados.

Se observa que, aunque se presentaron ciertos documentos, como los Formatos MP0-13-FORM-12-Encendido de la Máquina Principal de la nave Monika, que datan de entre enero de 2017 y septiembre de 2019, estos no son suficientes para respaldar la solicitud de reliquidación de

² PrimeraInstancia/ 01DemadaAnexos



salario y prestaciones, ya que el demandante no proporcionó los valores y parámetros necesarios para determinar las horas y los días trabajados en domingos y festivos.

En resumen, el trabajador debía demostrar de manera específica las horas y los días en los que trabajó para respaldar su reclamo de pago adicional, lo cual no hizo de manera adecuada. Además, los argumentos presentados en el recurso de apelación no lograron refutar los fundamentos de la decisión inicial.

Frente a este tópico la Corte Suprema de justicia Sala Laboral en sentencia SL6738- del 11 de mayo de 2016 con ponencia del magistrado Dr. Jorge Luis Quiroz Alemán, explicó lo siguiente.

*(...)“acerca de la prueba de trabajo en días de descanso obligatorio, la alinea jurisprudencial decantada por esta sala de la Corte ha sido reiterada y univoca EN EL SENTIDO de exigir que **cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste no solo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio. Tal requerimiento es apenas lógico que grave sobre el trabajador pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos facticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena**”.* (...)

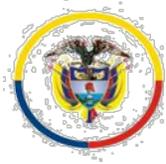
Por lo tanto, se evidencia que al demandante no se le permite respaldar su afirmación únicamente con su propia declaración, como intenta hacer en este litigio, y como ha sido consistentemente afirmado por este Tribunal en múltiples ocasiones. Es importante recordar que es un principio básico que quien alega un hecho debe proporcionar pruebas para respaldarlo y así obtener el efecto jurídico deseado. En el presente caso, no se cumplió con la carga probatoria requerida, y como resultado, se deben aceptar las consecuencias del fracaso de las pretensiones del demandante.

VIII. CONCLUSION

Los argumentos expuestos son convincentes para que esta Sala confirme la sentencia apelada, ya que, queda patente que la parte demandante no presentó pruebas adecuadas para demostrar su trabajo en domingos y festivos. Además, es evidente que el juez de primera instancia no podía inferir o calcular basándose en un cuadro proporcionado en la demanda.

IX. DECISIÓN

Por lo expuesto El Tribunal Superior del Distrito Judicial de San Andrés Islas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley



X. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 18 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de esta ciudad, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el señor MARTIN DELANO TAYLOR ARCHBOLD contra la sociedad DELIVERANCE SHIPPING LINE S.A.S.

SEGUNDO: CONDENAR en costas al demandante en el equivalente a 1 S.M.M.L.V, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 y literal b) del numeral 1 del artículo 5 del Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura.

TERCERO: En firme, remitir oportunamente el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


FABIO MÁXIMO MENA GIL
MAGISTRADO PONENTE


SHIRLEY WALTERS ALVAREZ
MAGISTRADA


JAVIER DE JESÚS AYOS BATISTA
MAGISTRADO