

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

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Proceso: Ordinario  
Radicación No. **11001-31-05-008-2016-00334-01**  
Demandante: **OSCAR FERNANDO SILVA DIAZ**  
Demandado: **TECNICONTROL S.A., ITANSUCA PROYECTOS DE INGENIERIA LTDA y ECOPEPETROL S.A.**

En Bogotá D.C. a los **02 DIAS DEL MES DE JUNIO 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. Se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia emitida el 23 de julio de 2020, por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá D.C. dentro del proceso de la referencia.

**SENTENCIA**

**I. ANTECEDENTES.**

**OSCAR FERNANDO SILVA DIAZ** demandó a **TECNICONTROL S.A., ITANSUCA PROYECTOS DE INGENIERIA LTDA y ECOPEPETROL S.A.**, para que previo el trámite al proceso ordinario se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo con fecha de iniciación el 1 de diciembre de 2010 y se desarrolló en forma continua e ininterrumpida hasta el 15 de diciembre de 2012, condene al pago de horas extras, las sumas que superen el 40% de lo permitido como pagos que no constituyen salario, sumas por trabajo dominical, festivo y horas extras diurnas festivas, reajuste de cesantías e intereses sobre la misma, de prima de servicios, de vacaciones y aportes al fondo de pensiones, indemnizaciones por despido, y por falta de pago, indexación, y costas.

Como fundamento de las peticiones, se narra en la demanda que fue vinculado mediante contrato de trabajo de obra o labor en la modalidad de trabajador de

dirección, confianza y manejo, a partir del 1 de diciembre de 2010, para desempeñar el cargo de Profesional Gestión Laboral, hasta desarrollar el 64.92% de las actividades del contrato 5209555 suscrito entre TECNICONTROL y ECOPETROL; cumplió las funciones bajo las órdenes de ingenieros residentes; que desarrollo laboras de interventoría pero quien tomaba decisiones era su jefe directo ANDRES ANIBAL LOPEZ MARQUEZ; no cumplía requisitos para estar vinculado a un contrato de dirección, confianza y manejo; cumplió las funciones en el departamento de Cesar; cada 21 días le entregaban tiquetes en avión, legalizaba viajes Valledupar Bogotá, Bogotá Valledupar y por tierra Bogotá Villavicencio y Villavicencio Bogotá, para ir a su ciudad de residencia; la jornada de trabajo que debió cumplir iniciaba a las 6:30 am a 12 m y 1 pm a 5:30 pm de lunes a domingo, modificada a partir del 1 de marzo de 2011 de 6:30 am a 12 m y de 1:30 pm a 6 pm, trabajaba hasta cuatro domingos al mes y los festivos; laboraba turnos de 21 días corridos de trabajo y de 7 días de corridos de descanso; que no le tuvieron en cuenta el trabajo suplementario, dominical y festivo para liquidar cesantía e intereses, ni la prima de servicios; el 15 de diciembre de 2012, le comunicaron la terminación del contrato de trabajo por obra o labor; mediante reclamación de 7 de diciembre de 2015 “...solicitó a *Tecnicontrol S.A. y a Ecopetrol S.A. el pago de horas extras trabajadas en domingos y festivos durante los turnos laborales 21 días corridos de trabajo por siete días corridos de descanso*”, e informa otras circunstancias. (PDF 03Demanda).

La demanda fue repartida al Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., 01/07/2016 (PDF 09ActaReparto); autoridad judicial que, con proveído de 12 julio de 2016, la admitió, ordenando la notificación de la parte demandada en los términos allí indicados, asimismo a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, notificado por estado el 13 de julio de 2016 (PDF 10AutoAdmite).

La demandada **ITANSUCO PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S.** se opuso a las pretensiones, ya que no ha tenido relación laboral de ninguna índole con el demandante; afirmó que no eran ciertos o no le constan los hechos por la misma razón indicada anteriormente o por plantear circunstancias ajenas; como hechos, fundamentos y razones de la defensa, sostuvo la inexistencia de la relación contractual entre ella y el demandante, inexistencia de relación entre las

demandadas e inexistencia de responsabilidad. En su defensa formuló las excepciones de mérito o fondo que denominó: cobro de lo no debido por ausencia de obligación y causa, buena fe, y prescripción. (PDF 14Contestación).

La demandada **TECNICONTROL S.A.S.**, se opuso a las pretensiones de la demanda señalando las razones, aceptó los hechos relativos a la prestación de servicios, la celebración del contrato, así como otros más; señaló que durante la relación laboral cumplió con sus obligaciones del contrato y otras circunstancias. Como hechos y razones de la densa respecto de horas extras, dominicales y festivos expuso: *“TECNICONTROL, tiene como política interna que sus trabajadores deben desarrollar las labores contratadas en lo posible dentro de su jornada laboral habitual, y solo en casos excepcionales y siempre y cuando la situación lo amerite, que se desarrolle trabajo fuera de esta, por ello ha definido unos procedimientos claros para efectos de reconocer las horas extras, dominicales y festivos, consistentes en que para que a un trabajador se le reconozcan y paguen horas extras, previamente debe existir una solicitud y aprobación por escrito por parte del superior jerárquico. En el caso del actor, al mismo no le fueron requeridas, autorizadas o aprobadas horas extras o en dominicales o festivas, luego no resultaba viable su reconocimiento y pago. Debe reiterarse que las partes de común acuerdo y en razón a las funciones que desarrollaría durante el contrato el demandante, pactaron que el cargo que el mismo iba a ejercer tenía la calidad de dirección confianza y manejo, y por lo mismo no iba a estar regido por la jornada máxima legal, por ello no se le controló horario de trabajo, ni nunca se le reconoció o pago trabajo por haber laborado en horas extras. Si el actor manifiesta que realizó su trabajo por fuera de su jornada laboral, hecho que no le consta a mi representada, lo hizo por su mera liberalidad sin la autorización, conocimiento, aprobación por parte de la empresa. TECNICONTROL, también dentro de sus políticas internas se esmera por ofrecer a todos sus trabajadores buenas condiciones laborales que garanticen el cumplimiento de sus funciones, es por ello que si hubiere conocido o identificado que el actor necesitaba para cumplir con sus labores horas extras adicionales a la jornada laboral en los días dominicales y festivos, que dice el actor haber desarrollado, seguramente hubiese tomado alguna medida para solucionarlo, como por ejemplo contratar una persona adicional. Es así que debe concluirse que en ningún momento la empresa autorizo y por ende reconoció al demandante trabajo desarrollado en horas extras, o en días dominicales y festivos.”*, y señaló otras razones como falta de control en los horarios del actor, trabajador de dirección, confianza y manejo, falta de material probatorio, ausencia de reclamación administrativa, no pagos no constitutivos de salario. En su defensa formuló las excepciones de mérito de Prescripción, Inexistencia de la obligación y Cobro de lo no debido, y Buena fe. (PDF19Contestación).

La demandada **ECOPETROL S.A.** se opuso a las pretensiones de la demandada, señaló inicialmente que no hay precisión de las mismas frente a Ecopetrol; con relación a los hechos expresó que no le constan por cuanto hacen referencia a una relación laboral del demandante y Tecnicontrol, y varias condiciones, que Ecopetrol no ha tenido relación alguna con los trabajadores de Tecnicontrol S.A., expuso que no había solidaridad para lo cual se apoyó en jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral y de la Corte Constitucional. Propuso excepciones previas y de falta de legitimación en la causa por pasiva, Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción, inexistencia de solidaridad a cargo de Ecopetrol S.A, y buena fe. (PDF 22 Contestación). Llamó en garantía a **SEGUROS COLPATRIA SA O AXA COLPATRIA SEGUROS S.A** (PDF 25 llamamiento Garantía).

El juzgado del conocimiento mediante auto de 24 de enero de 2017 admitió el llamamiento en garantía y dispuso la notificación (PDF 28AutoOrdena).

El llamado en garantía, **AXA COLPATRIA SEGUROS S.A.** contestó la demanda, expresa que no le constan los hechos de la demanda, por cuanto son ajenos a ella, se opuso a las pretensiones, manifestó que se adhiere a las excepciones planteadas por los demandados, y propuso la genérica. (PDF 33 Contestación)

## **II. DECISION DEL JUZGADO**

Agotados los trámites procesales, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., mediante sentencia de 23 de julio de 2020, resolvió:

*“...PRIMERO: ABSOLVER a las demandadas **TECNICONTROL, ECOPETROL e ITANSUCA,** de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por el señor **OSCAR FERNANDO SILVA DIAZ.***

*SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de **PRESCRIPCION.***

*TERCERO: Sin costas en esta instancia ante su no causación ...”*

## **III. RECURSOS DE APELACIÓN**

Inconforme con la decisión la apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación.

Plantea su inconformidad, sosteniendo:

*(...)Comedidamente me permito presentar el recurso de apelación, en los siguientes términos, primero entre mi defendido señor Óscar Fernando Silva Díaz y la empresa Tecnicontrol SA si hubo una relación laboral a partir del contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada, suscrito entre las partes el primero de diciembre del. 2010, por lo cual es improcedente desconocer tal vínculo laboral, su modalidad de contrato fue mediante obra o labor que, conforme al contrato suscrito, mi defendido era contratado para la ejecución de un porcentaje del contrato número 5209555 celebrado Tecnicontrol SA y Ecopetrol es decir, no solo una ramificación de ese contrato sino del objeto global contratado entre estas sociedades, lo cual de manera irrefutable se puede demostrar con el contrato de trabajo suscrito entre Tecnicontrol y Óscar Silva, por tal razón, no operaba un despido por la aparente terminación de la obra en la cual estaba ejerciendo sus funciones, el deber ser es atención a la obra o labor contratada, era el haber remitido a mi poderdante a una ramificación del contrato número 5209555.*

*Aunado a esto, dicha obra no había terminado, cuando mi defendido fue despedido la primera vez por la cual debieron contratarlo nuevamente para la realización de la liquidación contractual de la obra en Bosconia, por lo que debió trabajar 3 meses más en virtud a su alta capacidad y perfil profesional, en tal sentido recordemos que el artículo 45 de la norma sustancial laboral establece que la duración del contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure una obra o labor determinada, es decir, el objeto contratado en el contrato número 5209555, no la de la obra adelantada en Bosconia, frente donde ejecutaba funciones laborales, Óscar Silva, de tal modo que aquí se le vulneraron los derechos laborales al señor, y con ello se afectó no solo su estabilidad laboral, sino económica.*

*Frente al despido sin justa causa es preciso señalar que en el código laboral artículo 62 señala de manera clara cuáles son las causas que median para que se pueda efectuar un despido, entre las que se atribuye al empleador, a grandes rasgos son (lee el articulo).*

*De lo anterior podemos colegir que nos encontramos frente a un caso evidente de despido sin justa causa, pues ninguna de las antes descritas se ajusta a la realidad laboral entre mi poderdante y Tecnicontrol, además, que la causa de terminación aducida por Tecnicontrol fue la terminación del contrato, aun cuando éste se encontraba en ejecución, recordemos que el objeto contratado fue la ejecución del 20% del objeto contratado entre Tecnicontrol y Ecopetrol sobre dicho objeto general y no sobre 1 específico.*

*Adicionalmente a eso, como ya lo había manifestado anteriormente, periódicamente se celebraron unos a otros Sí, tanto así que la honorable juez lo nombra en el fallo y reposa además en el acápite de pruebas. Teniendo en cuenta lo dicho, al causarse este despido injustificado, el señor Óscar Fernando Silva es merecedor al reconocimiento del pago por concepto de indemnización descrito en el artículo 64 del Código laboral.*

*No puede acentuarse que mi prohijado ejecutó un cargo de dirección, confianza y manejo, en tanto que con relación a la normatividad sustancial laboral se tiene que conforme al artículo 32 quienes ejercen funciones de dirección o administración, son directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos o capitanes de barco o quienes ejercitan acto de representación con la aquiescencia expresa o tácita, del empleador, con lo cual es evidente que no estamos frente a esta situación, por cuanto Óscar Silva no representaba a técnico control. Esta facultad era ejercida por otros funcionarios, además que ninguna de las actividades allí descritas se ajusta a las labores de mi defendido.*

*De acuerdo con el artículo 162 literal A dentro de los trabajadores exentos a la jornada máxima legal son, entre otros, los que desempeñan cargo de dirección, confianza y manejo, sin embargo, este no puede aplicarse a la jornada que debían desarrollar mi poderdante, en tanto que dentro de las funciones él no ejercía labores de dirección, manejo y confianza como representante de técnico control.*

*El señor Óscar Silva desarrollaba sus actividades en pro del cumplimiento del objeto, para el cual fue contratado, pero él no dependía la administración o la ejecución global de la obra en la cual prestaba sus servicios, es así que se tiene que la jornada que debía tenerse en cuenta*

era la establecida en el artículo 161, determinada en 48 horas semanales o, en su defecto, en atención que la actividad se va a desarrollar requería ser atendida sin solución de continuidad. Debió tenerse en cuenta el artículo 166, el cual advierte que no se puede acceder de 56 horas por semana, sin embargo, mi defendido laboraba 70 horas a la semana.

Del libelo introductorio y de las pruebas allegadas, se puede colegir, sin duda que mi defendido laboró en jornadas de 21 días continuos, incluyéndose los domingos y festivos con una intensidad horaria que excede la reglamentada y que estuvo comprendida por 10 horas diarias, por lo cual tiene pleno derecho a que se le sea reconocido, 1) la numeración por trabajo extra diurno descrita en el artículo 168, numeral segundo. El trabajo dominical, festivo conforme al artículo 179, en consecuencia, de lo anterior, se reajuste el pago de sus prestaciones sociales durante el tiempo de vigencia en la relación laboral con Técnicocontrol, esto es, cesantías, intereses a las cesantías, prima y liquidación de aportes al fondo de pensión. No puede afirmarse que estamos en presencia de una prescripción, teniendo en cuenta que la norma sustancial laboral es clara en sus artículos 488 y 489, al estipular que todas las acciones correspondientes a los derechos laborales, prescriben en 3 años desde que se hizo exigible, además el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el patrono interrumpe por una sola vez las prescripción, la cual inicia a contarse de nuevo a partir de dicho reclamo con un lapso igual antes del señalado, Así mismo, el artículo 151 del Código de Procedimiento Laboral confirma lo aquí descrito, en tal sentido, tenemos que mi poderdante fue despedido el 15 de diciembre del 2012 y el reclamo mediante derecho de petición lo radicó el 7 de diciembre del 2015, habiendo transcurrido un tiempo de 2 años, 11 meses y 20 días, dicho reclamo se presentó dentro de los términos establecidos, sin que hubieran pasado los 3 años enmarcados en la norma. Ahora bien, desde la presentación formal de dicho reclamo hasta la notificación del auto admisorio de la demanda realizada el 29 de agosto del 2016 transcurrieron 8 meses y 22 días, por lo cual tampoco estamos frente a la figura de prescripción, no podemos ajustar la interpretación de la norma desde nuestra comodidad, pues ella conlleva implícitamente su propia explicación, es decir, tanto el demandado principal como los solidarios no deben valerse de tal figura de manera arbitraria y contraria al derecho, tratando de inducir a error para evadir responsabilidad y obligaciones que tienen con su posición de patrono frente a mi defendido. Asimismo, es preciso advertir que la fecha real de finalización de la relación laboral entre mi defendido y el demandado fue el 26 de diciembre del 2012, teniendo en cuenta que al momento del despido se le otorgaron 11 días compensatorios en virtud de la jornada laboral extensa que debió enfrentar para la atención de las necesidades propias de la labor ejecutada, representada en 45 días continuos. No puede alegarse que mi defendido o su representante, o su representante, hemos actuado de mala fe al llamar en solidaridad a las sociedades Ecopetrol SA Itansuca, teniendo en cuenta que esta sostiene una relación contractual con el empleador, en este caso técnicocontrol y su presencia dentro del proceso, por tratarse de derechos laborales desligados del derecho fundamental del trabajo descrito en el artículo 25 constitucional, el cual reza el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, es importante para proteger dichos derechos, en virtud de esto es improcedente efectuarse una indemnización, en tanto que no se le han vulnerado los derechos a las empresas aquí mencionadas ni a sus representantes legales o trabajadores.

Los demandados aducen que no hubo debido pago, de viáticos, en tanto que Ecopetrol, asegura haber un acto repudiable de mi prohijado en virtud a que éste recibía dádivas de la empresa sobre la cual ejercía la interventoría o la auditoría, situación que no corresponde a la realidad, pues de acuerdo a los celebrado contractualmente entre la Unión Temporal UTPPG y Ecopetrol los primeros debían pagar los viáticos, por manutención y alojamiento a todo el personal de campamentos reconocidos después por el segundo como gastos reembolsables, por otro lado, conforme al contrato celebrado entre Técnicocontrol y Ecopetrol, los primeros asumían los gastos de tiquetes aéreos y gastos misceláneos, entendidos como gastos de transporte terrestre, quienes a su vez cobraban a Ecopetrol dichos emolumentos bajo la figura de gastos reembolsables, situación de la cual no puede responsabilizarse mi prohijado, ya que escapa a su voluntad la forma en que Ecopetrol celebraba los contratos con la Unión temporal y Técnicocontrol, Situación que se refleja en todos los contratos y no solo en el referente al del señor Óscar Silva, sino al de todos los trabajadores que trabajaron juntos con él por lo cual de manera infundada, dicha entidad Ecopetrol está endilgando a mi defendido una conducta de tipo penal que atenta contra su honra y su buen nombre.

*Adicionalmente a eso, es importante también ver y que, al parecer, pues en el fallo no se tuvo en cuenta la mala fe con la que actuaron los demandados, porque siempre se pidió que por favor allegaran unas pruebas que están en poder de ellos y que ellos son los que tienen la obligación de tenerlas como mínimo 10 años y nunca la llegaron porque siempre se pasaron la responsabilidad los unos a los otros para confundir y para no allegarlas al proceso. No es más señora juez.”*

La Juez de conocimiento concedió el recurso de apelación. Recibido el expediente inicialmente por la Secretaría del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, fue asignado por reparto al despacho del Magistrado *Luis Alfredo Barón Corredor* (PDF 02ActaReparto Cuaderno Segunda Instancia).

En virtud de lo dispuesto en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 29 de julio de 2022, y de la medida de descongestión allí adoptada, fue remitido el expediente a esta Corporación y asignado por reparto al despacho del Magistrado Ponente el 26 de abril del año en curso (PDF 11ActaReparto.Cuaderno segunda Instancia).

#### **IV. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La sociedad ECOPETROL, presentó alegatos, hizo mención de lo que en su concepto se encuentra probado en el proceso, expuso argumentos de defensa de la demandada Ecopetrol y como conclusiones señaló:

*“En el presente caso está demostrado que operó el fenómeno jurídico de prescripción, no sólo respecto del demandante y su empleador TECNICONTROL LTDA sino también respecto de ECOPETROL S.A., por lo que, en este orden, la sentencia proferida en primera instancia goza de absoluta legalidad y se encuentra conforme a derecho. Se resalta que, en caso de revocarse la decisión frente a la prescripción ya reconocida, no hay lugar a declarar la solidaridad pretendida respecto de ECOPETROL S.A. por cuanto no se cumplen los elementos establecidos en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y desarrollados jurisprudencialmente. Conforme lo anterior, deberá CONFIRMARSE la decisión proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá el 23 de julio de 2020 y en consecuencia absolver a mi representada ECOPETROL S.A. de todas y cada una de las pretensiones de la demanda” (PDF 07Alegatos Cuaderno segunda Instancia)*

La demandada **ITANSUCA PROYECTOS DE INGENIERIA S.A.S. (HOY KENT ENERGY COLOMBIA S.A.S.)**, presentó alegatos se refirió a la inexistencia de contrato de trabajo con ella, a la relación comercial con Tecnicontrol, a la inexistencia de responsabilidad solidaria, a la prescripción, por lo que solicitó confirmar la sentencia. (PDF 08Alegatos Cuaderno segunda Instancia).

La demandada **TECNICONTROL SAS**, hoy **BUREAU VERITAS COLOMBIA LTDA**, presentó alegatos afirmando que se hizo una debida valoración probatorio por lo que se llegó a absolver, y después de exponer varias razones, solicita se confirme la decisión de primera instancia. (PDF 09 Alegatos Cuaderno segunda Instancia).

## **V. CONSIDERACIONES**

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación y el principio de consonancia previsto en el artículo 66A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad y que fueron sustentados, pues carece de competencia para pronunciarse sobre otros aspectos.

No se presenta discusión en cuanto a que el demandante presto servicios a la demandada **TECNICONTROL S.A.** a partir del 1 de diciembre de 2010 al 15 de diciembre de 2012, en el cargo de Profesional Gestión Laboral, y que la demandada termino unilateralmente el contrato de trabajo, como se corrobora con el contrato de trabajo titulado por duración de la obra o labor determinada, persona de dirección, confianza y manejo y otro si al contrato (PDF 04Pruebas1 folios 1-5, y 10 respectivamente), liquidación de prestaciones sociales (PDF 06Pruebas3 folio 20), certificación expedida por la demandada con fecha 9 de marzo de 2016 (PDF 07Pruebas4. Folio 10).

Teniendo en cuenta los temas objeto de apelación la discusión en esta instancia se centra en determinar si el demandante tenía cargo de dirección, manejo y confianza, si acredito el trabajo suplementario, si existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo, y si opero el fenómeno de prescripción frente a la indemnización por despido como lo determino la juez de primera instancia, o se presentó interrupción como lo afirma la demandante.

Para lo que interesa al recurso de observa los siguientes documentos:

Escrito titulado “Reclamación derechos laborales por pago de horas extras trabajadas en domingos, días festivos y horas diurnas festivas en contratos laborales de turno 21x7”, dirigido a la demandada TECNICONTROL SA, por el demandante de fecha 7 de diciembre de 2015, con constancia de recibido por la demandada el 9 de diciembre de 2015 (PDF 06Pruebas3 folios 15 y 18)

Derecho de petición elevado por el demandante a la sociedad demandada de fecha 16 de febrero de 2016, requiere la entrega de varios documentos (PDF 07Pruebas4 folio 13 – 15 y 18 – 20 con constancia recibido demandada 19 abril 2016).

PDF 58Pruebas1, PDF 59 Pruebas2, PDF 60 Pruebas3, PDF 61 Pruebas4, PDF 62 Pruebas5, PDF 63 Pruebas6, que contienen varios documentos relacionados con legalización de viajes del demandante.

Sobre el primer aspecto si el cargo desempeñado por el demandante denominado Profesional de Gestión laboral corresponde a un cargo de dirección confianza y manejo se advierte lo siguiente.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia- Sala Laboral, frente a la calidad de trabajador de dirección, manejo y confianza, ha sido clara en señalar que no se adquiere por su sola estipulación, sino que depende de si las funciones asignadas al trabajador se adecúan a tal concepto, vale decir, que el único factor determinante radica en la realidad del cargo, en el contenido de este. Es así como las cláusulas que se pacten en tal sentido son en sí mismas, superfluas e inútiles y por ende ineficaces por su propia naturaleza. El trabajador de dirección, confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones (CSJ SCL 14 de marzo de 1989, Rad.2.189 citada en decisión SL 1068 de 2021 radicación 76217).

También, ha precisado que los cargos de dirección, confianza y manejo no solo exigen características como honradez, rectitud y lealtad, sino que, además,

comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa (CSJ SCL Rad. 24428-2006).

Ahora bien, tratándose de cargos que exigen un especial compromiso del trabajador y que imponen reserva, prudencia, y precaución, en efecto indican unas específicas responsabilidades y cargas por parte del trabajador; no obstante, ha dicho la Corte que no necesariamente son características indicativas de que se trate de un trabajador de dirección, confianza o manejo, pues ello tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial grado de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa (CSJ SL38783-2011).

Sobre la noción de confianza se ha pronunciado reiteradamente la jurisprudencia, pues son conceptos que no aparecen definidos expresamente en la ley. Al respecto, la Corte Constitucional ha considerado que la calidad de confianza de un empleado *“es de naturaleza objetiva, pues se origina en la prestación de servicios que suponen un alto grado de vinculación del empleado con los intereses del patrono, como es lo natural en los cargos de dirección, de manejo o en ciertas asesorías, no es de recibo que la ley a priori extienda esa calidad indistintamente a todos los trabajadores del banco.”* (Sentencia C- 52 de 1994). Por su parte, La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha hecho las siguientes precisiones: *“Gozan de confianza los trabajadores que pueden actuar con cierta libertad en el servicio a nombre del patrono; y la confianza puede estar separada de cualquier otra atribución y ser ajena de la facultad de manejo, que tienen quienes se encargan de los fondos, del dinero”.* (Sentencia 27 de julio de 1953).

Además, la última Corporación en sentencia de 1 de junio de 1954 precisó:

*“Siendo el contrato de trabajo un vínculo intuitu personae, la confianza en su común acepción es un elemento constante y presente en cualquier relación laboral pues en todo trabajador se deposita un mínimo de confianza que responde a las exigencias de lealtad, honradez, aptitud y demás calidades derivadas de la especial naturaleza del contrato. Esta circunstancia obliga a concluir que el vocablo confianza empleado por la legislación para determinar una situación laboral excepcional debe entenderse, no en su significado ordinario, sino conceptualmente valorado como manifestación especialísima de aquel elemento común. Considerado de esta forma el concepto, implica un desplazamiento de la actividad ordinaria de trabajo que se resuelve en la responsabilidad de realizar una labor concreta de finalidad limitada en el espacio y en el tiempo hacia objetivos permanentes de mayor entidad, por los cuales se debe responder, relacionados con la organización de la empresa, con la coordinación de*

*sus diversos servicios y con el control o fiscalización de los mismos; de lo anterior se concluye que los trabajadores de dirección y supervigilancia lo son también de confianza, en su más eminente acepción. Cuando la actividad de confianza consiste en el manejo de dinero o bienes materiales se configura el empleo de manejo, cuyos ejemplos típicos son los cajeros, los pagadores y los almacenistas.”*

A su turno, el Consejo de Estado, en providencia de abril 22 de 1981, Sección Segunda, señaló:

*“...en las labores de dirección y confianza y manejo personal, el trabajador reemplaza al patrono frente a los demás asalariados o, lo que es igual, sustituye al patrono en sus facultades de mando o de organización, puesto que está colocado en una situación de interés en el éxito y progreso de la explotación económica perseguida y debe tomar decisiones, por ejemplo, celebrar contratos, recibir dineros, etc. En cambio, el celador o vigilante de una empresa carece de facultades o atribuciones directivas o de mando. Es una labor equiparable a la de simple vigilancia, cuidado y control, bien de las personas o de cosas.”*

En el asunto bajo examen, teniendo en cuenta las funciones cumplidas por el demandante no se advierte que el cargo desempeñado tuviese la connotación de dirección, manejo y confianza, pues no se acredita esa especial condición de jerarquía o representación del empleador, ni la autonomía para tomar decisiones que pudieran afectar al mismo, pues sus funciones se circunscriben a las labores de auditoría, que si bien son importantes no son de la suficiente envergadura para asignársele tal connotación.

Basta con revisar el contrato de trabajo, en donde al estipular la obra o labor determinada se señala textualmente:

*“OBRA O LABOR DETERMINA: La labor a contratar es Trabajos como PROFESIONAL GESTION LABORAL - Profesional Junior - Categoría 9. para desarrollar hasta el 20 % de las actividades del Contrato No. 5209555 suscrito entre Tecnicontrol S.A y ECOPETROL SA cuyo alcance es gestión técnica administrativa (interventoría) de las obras, montajes, construcción, servicios, compras y demás de los proyectos portafolio 2010-2013 de la gerencia de desarrollo de transporte y asignados a la superintendencia de proyectos-vit, su alcance comprende la prestación planeada, controlada, documentada, bajo un enfoque de gerencia de proyectos, gestión de calidad, seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente de los servicios de gestión técnica y administrativa durante la ejecución de las obras. CC. VSHSEC3601”.(PDF 04Pruebas1 folio 1-5)*

De donde se colige que no es un cargo que forme parte de los directivos o de la dirección de la entidad, pues se le da la connotación de profesional junior, categoría 9, además las funciones que va de desarrollar se califican de gestión técnica administrativa (interventoría), y la circunstancia que concomitantemente se

hubiese firmado acuerdo de confidencialidad no le dar mayor jerarquía o relevancia al cargo dentro de la organización de la sociedad demandada, o por lo menos no está demostrado.

Además debe señalarse que la juez de primera instancia analizó tal aspecto para señalar inicialmente que de cara a la funciones ejercidas bien pudo corresponder a dicha condición, sin embargo de igual manera considero que en el evento que no lo fuera, por cuanto las funciones del demandante se limitaban a ejercer la interventoría de la obra sin la toma y/o aprobación de decisión alguna como lo manifestó la parte demandante, no prosperaban las peticiones pues no acreditó el trabajo suplementario, para lo cual cito en su apoyo la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, y menciona la sentencia de Radicación 31637 del 15 de julio de 2008 que señala que para que el juez produzca una condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria deben analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no quede duda alguna acerca de su ocurrencia es decir que el material probatorio sobre el que recaiga tal pedimento tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le sea dable al jugador hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las horas que se estimaron trabajadas. La juez luego consideró que conforme a las pruebas arrimadas no se encuentra acreditado el trabajo suplementario alegado desde el libelo introductorio ni mucho menos la laboral habitual en dominicales y festivos en la medida que aunque algunos documentos militantes dentro del plenario tales como las autorizaciones de viaje y las comunicaciones escritas o electrónicas puede llegar acreditar la eventual prestación del servicio en tiempo suplementario no aparece de manera clara y precisa la cantidad de horas y días en que este se pudo realizar, ello por cuanto pese a que en los legajos aludidos se relacionan los intervalos de tiempo que tuvo duración cada desplazamiento realizado por el demandante a diferentes ciudades no así con la cantidad de horas en que el demandante trabajo máxime que muchas de las autorizaciones hacían referencia a salidas de descanso, de manera que dejando a un lado la labor de dirección, confianza y manejo desarrollada por el actor dentro de la compañía demandada en verdad no existe un medio probatorio que permita

confirmar que el extrabajador hubiese laborado dentro de la jornada señalada en la demanda.

Así las cosas, como en efecto lo señaló la juez de primera instancia, sobre la acreditación o demostración del trabajo suplementario, la jurisprudencia ha sido pacífica al determinar que quien pretende su pago debe probar el número de horas diarias laboradas, 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...*” (SL1225 de 2 de abril de 2019, Rad. 69487).

En efecto, revisado el acervo probatorio no se acredita que el demandante hubiese demostrado el trabajo suplementario de horas extras o dominicales y festivos, pues no existe medio de prueba que así lo indique, por lo que la Sala comparte el análisis efectuado por la juez de primera instancia, ya que de los documentos relacionados con la legalización de viajes y demás, (PDFS relacionados anteriormente), de los mismos no puede colegirse que efectivamente, materialmente, el demandante hubiese desarrollado actividades en jornada adicional de horas extras o dominicales o festivos.

De manera particular se puede afirmar con relación a los documentos antes aludidos que corresponden a solicitudes de anticipos y tiquetes, así como tiquetes de viajes, sin embargo, de los documentos aludidos como se dijo no se colige de manera particular la jornada de trabajo cumplida por el demandante.

No sobra señalar en gracia de discusión que, si se tuviere por acreditado que el demandante laboraba 21 días por 7 de descanso, como se afirma en la demanda, sin embargo, de dicha circunstancia por sí misma no se puede colegir de manera particular la jornada materialmente cumplida, es decir, cuantas horas trabajaba al día

y cuales días en particular, pues como lo indica la jurisprudencia no es dable al juez establecerlas con base en suposiciones o conjeturas.

Es de reiterar que lo que se echa de menos es la jornada materialmente cumplida cada día, es decir establecer de una parte la jornada ordinaria y adicionalmente las horas materialmente laboradas adicionalmente para estimarlas como extras, así como los domingos.

No sobra reiterar que además la jurisprudencia, sobre este punto, ha precisado: *“...Además, no es admisible el argumento del casacionista cuando pretende probar de la jornada máxima legal, el número de horas extras laboradas, pues como ya se ha dicho, entre otras cosas, en la CSJSL8675-2017 ‘‘No es posible (...), 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 nos e trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una (...)’’ (Sent CSJ SL 1225-2019, Rad. 69487 de 2 de abril de 2019)*

Por consiguiente, no hay lugar a edificar condena alguna por trabajo suplementario, ni por las demás pretensiones derivadas o consecuenciales de dicho concepto, tal como lo concluyó la juez a quo, motivo por el cual se confirmará la decisión al respecto.

Con relación a la indemnización por despido debe señalarse igualmente que la juez de primera instancia, después de revisar los documentos incorporados, concluyo que la terminación fue sin justa causa pues la parte demandada si bien alego que el actor tenía un contrato por obra o labor, no acreditó a la terminación del contrato de trabajo que se cumplió con el porcentaje de la obra ni mucho menos la fecha en que ello pudo haber ocurrido, razón por la cual al no haber cumplido la accionada con su carga procesal no se puede concluir que la terminación del contrato del demandante fue justa, pues no se dio la causa del vencimiento plazo del contrato, ni mucho menos se acreditó la terminación de labor para la cual había sido contratado el demandante, por lo que tendría derecho a la indemnización por despido.

Sin embargo, procedió a estudiar las excepciones propuestas por las demandadas, particularmente la excepción de prescripción, para concluir que se

encuentra prescrita la indemnización por despido, por no haberse formulado reclamación ni presentado la demanda dentro del término establecido en la ley, por lo que se procede a examinar este aspecto, pues se reitera que la juez concluyó que no existió justa causa.

Los artículos 488 y 489 del CST, en armonía con el art. 151 del CPTSS, regulan la prescripción de los derechos laborales y las leyes sociales, señalando el primero de los mencionados artículos: *“...Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas e el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto...”*. A la vez el artículo 151, prevé: *“...Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual...”*.

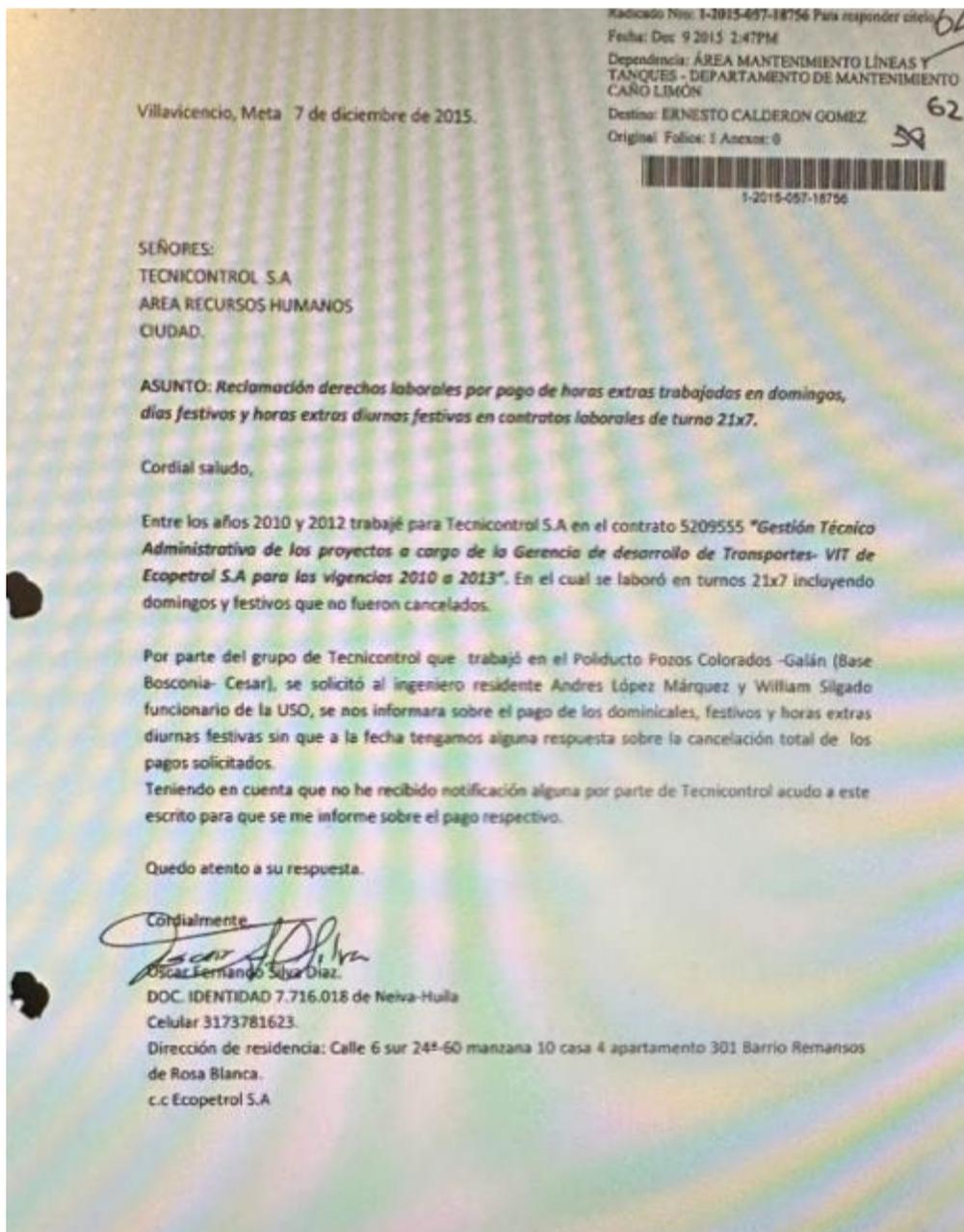
En cuanto a la interrupción de la prescripción, esta ocurre de dos formas: (i) extraprocesalmente mediante la presentación por una sola vez de reclamación escrita del trabajador sobre los derechos que persigue específica y claramente determinados y (ii) procesalmente con la presentación de la demanda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

En el presente asunto se definió como extremo final del contrato declarado el 15 de diciembre de 2012 por lo que el demandante contaba con un término de tres años para formular la reclamación o incoar la acción, conforme lo dispuesto en los preceptos normativos citados; lapso que se extendía hasta el mismo día y mes del año 2015; logrando interrumpirse por una sola vez, con el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador acerca de un derecho debidamente determinado; contándose de nuevo dicho lapso a partir del reclamo y por un período igual al señalado inicialmente, según lo establecido en los artículos 489 y 151 ibidem, respectivamente.

Sin embargo, la demanda judicial fue presentada el 1 de julio de 2017, como se colige del acta de reparto (PDF 09ActaReparto), es decir después de los tres años, pues contaba hasta el 15 de diciembre de 2015, para su presentación.

Asimismo, revisado el documento dirigido a la demandada por el demandante de fecha 7 de diciembre de 2015, con constancia de recibido por la demandada de 9 del mismo mes y año (PDF 06Pruebas3 folio 15 y 18), de su contenido no se advierte que le hubiese impetrado reclamación alguna por concepto de indemnización por despido sin justa causa, ya que del memorial se aprecia simplemente la queja o el reclamo por el trabajo suplementario.

Para más información se anexa imagen del documento:



Así las cosas, no se presenta interrupción frente a la indemnización por despido, ya que de acuerdo con las normas citadas en la reclamación para que opere

la interrupción se debe determinar los derechos pretendidos, y en dicho memorial se reitera no se refirió a la indemnización por despido, por lo que se impone la confirmación de lo decidido por el a quo, en el sentido de declarar probada la excepción de prescripción.

En los anteriores términos quedan examinados los temas objeto de apelación por lo que se confirmará la decisión de primera instancia por lo expuesto anteriormente, con la aclaración que la Sala como se dijo al comienzo de la providencia no tiene competencia para examinar aspectos diferentes a los sustentados por el apelante.

Costas en esta instancia, a cargo de la parte demandante recurrente por no haber prosperado el recurso, se fija como agencias en derecho la suma equivalente a un salario mínimo mensual vigente.

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: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 23 de julio 2020, por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá D.C., dentro del proceso ordinario promovido por **OSCAR FERNANDO SILVA DIAZ** contra **TECNICONTROL S.A., ITANSUCA PROYECTOS DE INGENIERIA LTDA y ECOPPETROL S.A.**, de conformidad con lo señalado en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** a cargo de la parte demandante recurrente se fija como agencias en derecho la suma equivalente a uno (1) salario mínimo mensual vigente.

**TERCERO: DEVOLVER** el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

**LAS PARTES SERÁN NOTIFICAS EN EDICTO, Y CUMPLASE,**



**JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**  
Magistrado



**MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN**  
Magistrada



**EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**  
Magistrado



**LEYDY MARCELA SIERRA MORA**  
Secretaria