



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.101

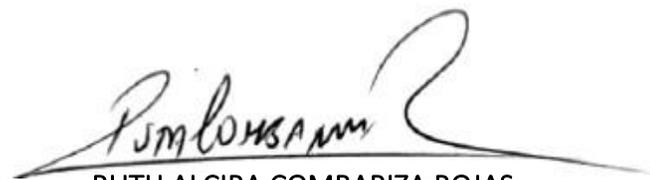
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA VEINTICINCO (25) DE SEPTIEMBRE DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00181-02  
DEMANDANTE(S) : YEFER JULIÁN CÁRDENAS BELLO  
DEMANDADO(S) : COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y  
PRODUCTORES AGRÍCOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO  
FECHA SENTENCIA : 25 DE SEPTIEMBRE DE 2023  
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 26/09/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 26/09/2023 a las 5:00 p.m.

  
RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS  
Secretaria

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE  
VITERBO SALA UNICA**

**SALA DISCUSIÓN 14 SEPTIEMBRE 2023**

**MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL**

Santa Rosa de Viterbo, jueves, catorce (14) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores, GLORIA INES LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 152383105001202200181 01 siendo demandante YEFER JULIAN CARDENAS BELLO y demandado COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTO-RES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO, el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
**Magistrado Ponente**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

**GLORIA INÉS LINARES VILLALBA**  
**Magistrada**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
**Magistrado**

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación  
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	152383105001202200181 01
ORIGEN:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
INSTANCIA:	SEGUNDA - APELACION
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	YEFER JULIAN CARDENAS BELLO
DEMANDADO(S):	COOPERATIVA MULTIACTIVA DE COMERCIANTES Y PRODUCTORES AGRICOLAS DEL ORIENTE COLOMBIANO
APROBACION:	Sala de discusión 14 septiembre 2023
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, lunes, veinticinco (25) de septiembre de dos mil  
veintitrés (2023)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación propuesto por ambas partes, en contra la sentencia de 27 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

### **1. ANTECEDENTES RELEVANTES:**

1.1. Yefer Julián Cárdenas Bello por apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Cooperativa Multiactiva de Comerciantes y Productores Agrícolas del Oriente Colombiano “Coompro Oriente” para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

## **1.2. Los hechos:**

1.2.1. Refirió que entre Yefer Julián Cárdenas Bello y la demandada "Comproriente" existió contrato realidad a término indefinido de modalidad verbal, y que dicho contrato privó sobre los múltiples contratos a término fijo por un periodo de tres meses renovados que suscribieron las partes.

1.2.2. Que el contrato realidad inició el 1 de enero de 2020 y terminó sin justa causa por parte del empleador el 4 de marzo de 2022, cuyo horario establecido era en modalidad de turnos de doce horas diarias determinados por el empleador, de 6:00am a 6:00pm o de 06:00pm a 06:00am, con un (01) día de descanso a la semana, en total de turnos diurnos fue de trescientos veintidós (322), y de turnos nocturnos de trescientos diecinueve (319), y noventa (90) turnos en días dominicales, y que en ningún momento obtuvo pago de recargos nocturnos, así como de los dominicales.

1.2.3. Las funciones realizadas por el demandante fueron como operador logístico actividades diferentes a las de guarda de seguridad, además, de aquellas en las que se encontraba realizar esfuerzo físico para levantar las puertas interiores de ingreso a la central de abastos, y que se desempeñaron en la sede principal de la empresa demandada que se encuentra ubicada en el Km 0 vía Sogamoso-Tibasosa, las mismas fueron desempeñadas bajo continua subordinación y dependencia del empleador.

1.2.4. El salario al momento de la terminación de la relación laboral correspondía a un promedio de \$1'200.000,00 no obstante en los meses de

152383105001202200245 01

enero y febrero 2022 el empleador indicó en los desprendibles de pago valores superiores al consignado, y que los demás desprendibles fueron solicitados a través de derecho de petición del 14 de marzo de 2022 y 5 de abril de 2022 sin obtener respuesta.

1.2.5. Adujo que del pago de cesantías solo le fue reconocido el pago causado entre el 2021 y 2022; de las vacaciones, auxilio de transporte no recibió pago, y finalmente frente a la liquidación de prestaciones sociales y demás emolumentos solo le liquidaron el último contrato de trabajo de tres (03) meses.

### **1.3. Pretensiones:**

1.3.1. Solicitó que se declarara, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Cooperativa Multiactiva de Comerciantes y Productores del Oriente Colombiano “Coompro Oriente” y Yefer Julián Cárdenas Bello, desde el primero 1 de enero de 2020 hasta el cuatro 4 de marzo de 2022, y que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por parte del empleador.

1.3.2. Como condenatorias solicitó el pago de indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo por falta de pago de la liquidación de salarios y prestaciones al momento de la terminación del contrato laboral; liquidación de cesantías causadas entre el primero 1 de enero de 2020 hasta el cuatro 4 de marzo de 2022; intereses a las cesantías en la vigencia del contrato; vacaciones causadas durante el tiempo del servicio; indemnización por el no pago de cesantías al fondo artículo 99 Ley 50 de 1990 causadas desde el 15 de febrero de 2021 hasta la fecha del vínculo laboral; auxilio de

transporte causado; el pago del saldo insoluto de las cotizaciones a seguridad social en pensiones, causada durante la vigencia de la relación laboral junto con el respectivo calculo actuarial; al pago de salario suplementario horas extras con recargo nocturno que corresponde a seis (6) horas extras durante trescientos diecinueve (319) turnos con jornada nocturna, entre el 1 de enero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2022, horas extras con recargo diurno que corresponde a seis (6) horas extras durante trescientos veintidós (322) turnos con jornada diurna, entre el 1 de enero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2022, trabajo dominical que corresponde a noventa (90) turnos dominicales, entre el 1 de enero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2022; las que se prueben *extra y ultra petita*, así como las costas y agencias en derecho que se causen.

#### **1.4. Trámite procesal:**

1.4.1. Mediante proveído del 21 de julio de 2022 el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, ordenando notificar personalmente a la demandada, corriéndole traslado de la demanda y requiriendo a la parte demandada para que con la contestación allegara todas las pruebas que tenga en su poder relacionadas con el recuento fáctico expuesto en el escrito de la demanda.

1.4.2. El 24 de agosto de 2022, el demandado allegó contestación de la demanda, manifestó que existieron varios contratos a término fijo así *contrato 1.* del 01 de enero 2020 a 30 de marzo 2020, *contrato 2.* del 01 de abril 2020 a 30 julio de 2020, *contrato 3.* del 01 de julio de 2020 al 30 de septiembre de 2020, *contrato 4.* del 01 de octubre de 2020 a 31 de diciembre de 2020, que del 13 de julio de 2020 al 13 de agosto de 2020 hubo suspensión del contrato

de trabajo por mutuo acuerdo, además, que a partir del 1 de enero de 2021 hasta la terminación del contrato con justa causa es decir, el 4 de marzo de 2022 fue en modalidad a término indefinido verbal. Además que de cada uno de los contratos a término fijo efectuaron los correspondientes avisos de notificación de terminación, y fueron liquidados, así como del contrato a término indefinido, que también pagó el trabajo suplementario, vacaciones, auxilio de transporte, vacaciones que incluso pagó doble las cesantías del 2020 ya que también las pagaron al fondo a pesar que el trabajador las había recibido, además que el derecho de petición mencionado por el actor si fue contestado.

1.4.3. Frente a las funciones, el trabajador era auxiliar logístico, no guarda de seguridad, que en el desarrollo de las actividades no realizó esfuerzo físico, no tenía funciones de levantar puertas, que la función principal era el recaudo de dinero que cancelaban los vehículos de los usuarios por ingreso, tránsito y permanencia dentro de la central de abastos, dicho recaudo lo realizaba en la portería de las instalaciones y era controlado por un sistema contable que expedía una factura por cada vehículo y que esporádicamente realizaba control de espacios de zonas de circulación. Así las cosas, que el demandante desempeñó su trabajo bajo continua subordinación y dependencia del empleador.

1.4.4. Respecto del horario, señaló que era establecido por el empleador, pero que se ajustaba a la jornada máxima legal, sin embargo, que cuando excedía el empleador reconocía los recargos salariales correspondientes. Además, que el trabajador no mencionó en el escrito de demanda que durante el día el empleador le brindaba tiempo para descansar y tomar sus alimentos.

1.4.5. Que el trabajador devengaba un salario mínimo legal mensual vigente, que el empleador le reconoció el auxilio de transporte y los correspondientes recargos. Argumentó que el despido fue justificado, pues obedeció a conductas deshonestas e inmorales en el lugar de trabajo y en el ejercicio de sus funciones por parte del trabajador, ya que se trató de falsificación de documentos para apoderarse de recursos de la compañía soportado lo anterior el documentos, informes y testimonios.

1.4.6. De los desprendibles de pago de enero y febrero 2022 el demandado señaló que al implementarse la nómina electrónica hubo fallas en el que el sistema y no incluyó una parte del pago, y que el trabajador ante la suma faltante no realizó la reclamación, que no se trató de la mala fe del empleador. No obstante, que con la demanda observaron el error y procedieron a consignarlo.

1.4.7. Asimismo, propuso las siguientes excepciones (i) “*prescripción*” respecto de las obligaciones pendientes por pagar causadas con una anterioridad de tres años o más contados a partir de la presentación de la demanda (ii) “*inexistencia de la obligación*”, argumentando que al trabajador le cancelaron todos los conceptos laborales, además que el contrato finalizó por justa causa. (iii) “*de pago*” pues cuenta con recibos suscritos por el demandante demostrando que pagaron cesantías, vacaciones, intereses a las cesantías, prima de servicios, recargos por trabajo suplementario, (iv) “*compensación*” consistente en que los pagos hechos al demandante en caso de indicarse que se hicieron de manera extemporánea, por tratarse de sumas que fueron ingresadas al patrimonio del trabajador, que se aplique la figura de

152383105001202200245 01

compensación, además, que el exceso pagado por concepto de cesantías por valor de \$1,273.269,00 sea aplicada en razón a dicha figura en caso de presentarse condenas a favor del demandante.

### **1.5. La sentencia de primera instancia:**

1.5.1. El 27 de abril de 2023 el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, declaró la existencia de un contrato realidad a término indefinido entre Yeffer Julián Cárdenas Bello y la demandada Cooperativa Multiactiva de Comerciantes y Productores Agrícolas del Oriente Colombiano Coomprorente, con extremos del 01 de enero de 2020 y el 04 de marzo de 2022, que finalizó de forma unilateral y sin justa causa por la demandada; declaró no probada la excepción de prescripción y probadas parcialmente la excepción de pago, inexistencia de la obligación, y compensación; condenó a la demandada a pagar al actor la suma de \$1'785.185,00 por concepto de indemnización por despido sin justa causa; condenó a la demandada a pagar al demandante las sumas de \$16.281,00 por concepto de reajuste de cesantías, \$122.455,00 por concepto de reajuste de intereses a las cesantías del año 2020; condenó a la demandada a pagar al demandante a reliquidar y pagar los aportes a pensión en el fondo público o privado en donde se encuentre afiliado el demandante (Porvenir) en los meses y con base en las IBC relacionados a continuación conforme a la liquidación que para el efecto expida el fondo correspondiente. *(Enero 2020 IBC a reliquidar \$1.188.000, Mayo 2020 IBC a reliquidar \$1.037.500, Julio 2020 IBC a reliquidar \$1.026.768, Abril 2021 IBC a reliquidar \$1.312.366, Junio 2021 IBC a reliquidar \$1.209.265, Agosto 2021 IBC a reliquidar \$1.318.159, Febrero 2022 IBC a reliquidar \$1.663.535)* negó las demás pretensiones de la demanda;

152383105001202200245 01

condenó en costas a la demandada a favor del demandante a un 40% de las que se liquidaron y como agencias en derecho la suma de \$300.000,00

1.5.2. Como argumento adujo que Yefer Julián prestó unos servicios personales y subordinados a favor de la sociedad demandada “Coomproriente” en el cargo de operador logístico, que así fue aceptado por la parte demandada al pronunciarse sobre el hecho 4 de la demanda, además, como extremos de la relación laboral fue del 01 de enero de 2020 al 4 de marzo de 2022 como consta en el certificado laboral expedido por el gerente de la cooperativa demandada, no obstante, debido a que en dicho documento el extremo final estaba errado, en interrogatorio de parte tanto la parte actora como la demandada señalaron que la misma finalizó el 4 de marzo 2022. Lo anterior atendiendo en la unicidad contractual no existió ningún tipo de interrupción y que el objeto era el mismo, que no existió solución de continuidad, así que aplicó el artículo 53 de la Constitución respecto de la primacía de la realidad, y habiéndose determinado por el despacho que realmente existió una única relación laboral constante e ininterrumpida estableció que dicha relación fue a término indefinido entre el 01 de enero de 2020 y el 04 de marzo de 2022.

1.5.3. De la suspensión del contrato del 13 de julio al 13 de agosto de 2020 tanto la parte demandante como la demandada omitió allegar el acta que se tomó esa determinación, y a pesar que en interrogatorio el actor dijo que lo despidieron por contagiarse de covid 19, volvió a trabajar el 27 de agosto de 2020 luego de presentar prueba negativa.

1.5.4. Al tratar las horas extras y recargos nocturno dominical y festivos, indicó

que como lo ha establecido la jurisprudencia, le correspondía al demandante acreditar de manera detallada y probar el trabajo suplementario sin que le corresponda al despacho realizar cálculos y liquidarlas, que para el caso en el escrito de demanda el actor señaló en los hechos 7.1, 7.2. y 7.3 número de turnos e incluso una tabla enunciando los días de la semana e iniciales D, N y descanso, pero que no fue probado lo anterior en juicio, además que el despacho no podía proceder a liquidar esas horas extras y recargos, que para probar lo anterior recibieron los testimonios de Pedro Alejandro Zarate Ardila y Alexander Viancha Rodríguez, en el que el primero manifestó que laboró en la misma empresa del demandante de enero a marzo 2020, que los turnos eran programados por el empleador cuatro días de noche y cuatro días de día en horario de 6am a 6pm y que luego cambiaron a tres días de día y tres de noche, pero que no le constaba la razón por la cual terminó la relación laboral entre el actor y el empleador, por ende la *a quo* determinó que el testigo no le ofreció credibilidad, ya que solo le constó de manera directa los escasos dos meses en lo que estuvo vinculado, respecto del segundo testigo, dijo el despacho que era contradictoria su manifestación, pues dijo que la relación laboral de Yeffer Julián y “Coomproriente” se dio desde marzo 2020, afirmó que el demandante trabajaba de 6am a 6pm, pero refiriendo a sus turnos cuando laboraba en la empresa, adujo que ingresaba a las 5 am y salía a las 7pm y que cuando guadañaba entraba a las 3am o 4am, teniendo horarios diferentes a los del demandante, así las cosas determinó la sentenciadora que los testigos eran contradictorios.

1.5.5. Por su parte el testigo Juan Gabriel Jiménez Ayala gerente de “Coomproriente” que el actor prestaba los servicios en turnos de doce horas de 6:00 am a 6:00 pm, dos de día y dos de noche teniendo más de una hora para

consumir sus alimentos, que la programación se realizaba por el logístico, sobre una plantilla de Excel que se imprimía y se pegaba en la cartelera de la portería, a la que todos tenían acceso, que en pandemia se llevaba libro de registro de acceso por efectos del control de aforo y luego se tenía en cuenta para el pago de las horas extras y recargos nocturnos. Fue enfático en señalar que el demandante devengaba como salario mínimo y los conceptos de extras y recargos nocturnos, los cuales eran pagados, y que en un principio en las nóminas se denominaban “*otros*” pero por efecto de las reformas tributarias y la nómina electrónica se especificaron las horas extras y los recargos, los cuales se tuvieron en cuenta para liquidar las prestaciones sociales. Advirtió que el demandante nunca elevó reclamación sobre las nóminas y que cuando estuvo incapacitado por COVID 19 se siguieron pagando sus servicios.

1.5.6. Finalmente sobre ese punto, señaló que el demandante en el escrito de demanda indicó lo referente a la suspensión del contrato del 13 de julio al 13 agosto de 2020, y que en ese momento no prestó servicio, además en interrogatorio de parte manifestó que estuvo incapacitado en el 2020 por una apendicitis, así como que en noviembre nuevamente se contagió de covid, asuntos que no se relacionaron en la demanda, y que esto no se descontó del cuadro de horas extras sustento de las horas extras, que el Despacho no podía realizar cálculos o suposiciones para determinar un número probable de horas extras, dominicales y festivos laborados por la demandante, máxime si se tiene en cuenta que de acuerdo a los comprobantes de nómina arrojada por la parte demandada advertía que en efecto la demandada reconoció y pagó unos valores por horas extras y dominicales y festivos a partir de la anualidad 2020, de lo cual se entiende que, en los horarios en que se prestó un trabajo suplementario o extra fue reconocido por la demandada. (fls 47 a

99).

1.5.7. De la aplicación de lo consagrado en el artículo 267 del Código General del Proceso, la primera instancia señaló que no se dio apertura al trámite de exhibición de documentos, que hubo fue un requerimiento por parte del estrado a la parte demandada para que aportara documentos, pero que en la contestación esa parte informó no contar con esas pruebas y por eso no podía aportarlas. Que en efecto existieron esos libros, así lo señaló el testigo Alexander Viancha y el representante legal de “Coomproriente”, pero este último señaló que fue temporal el manejo de ellos, pues fue por la pandemia.

1.5.8. Ahora bien, respecto del salario, en los contratos suscritos en el 2020 pactaron un salario mínimo legal mensual vigente, además que en los comprobantes de pago y del testimonio de Juan Gabriel Jiménez se estableció que en el año 2020 la empresa canceló al actor el trabajo extra y los recargos generados con el ítem de “*otros*”, razón suficiente para determinar que estos conceptos constituían salario, para las vigencias 2021 y 2022 si se incluyeron de manera expresa estos conceptos, así las cosas no era posible establecer otras horas diferentes. De lo anterior se determinó el salario así: (i) año 2020: \$1'154.554,00; (ii) año 2021: \$1'235.920,00; (iii) año 2022: \$1'353.595,00; monto en el que se encuentra incluido el trabajo extra reconocido.

1.5.9. De la causa de terminación, en este aspecto adujo que no se acreditó la causal invocada para el despido, numeral 6 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, previo a fundamentar, recalcó la inexistencia de un procedimiento previo para llevar a cabo el despido, y que en concreto, una vez analizada el acta de la diligencia de descargos, señaló que frente a los hechos

que motivaron el despido hay discusión, pues los mismos no fueron reconocidos por el accionante en los descargos y si bien se advierte que se aporta un informe de auditoría, y se practicaron testimonios, y se extendieron videos y grabaciones, de ésto no se dio traslado al trabajador. Que la parte demandada que el 21 de febrero de 2022, a los vehículos de placas XIC 642 y XIA636, no se les expidió factura en debida forma, conforme a la auditoría realizada por “Coomproriente”, lo allí señalado no era verificable ya que no se habían arrimado los videos y grabaciones que soportan la conclusiones del citado documento; aunque adjuntaron los tickes<sup>1</sup> que obran, estos estaban ilegibles y no fueron aportados debidamente digitalizados pese a ser requeridos alegándose por el obligado que no era posible aportarlos.; además a pesar de anexar el informe de facturación para el vehículo XIA-636 del 21 de febrero de 2022, no le podía dar total credibilidad pues debía interpretarse con las demás pruebas que indicó eran necesarias. Del resultado anterior, daba lugar a la indemnización del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.5.10. De la excepción de prescripción, no operaba este fenómeno, ya que debido al estado de emergencia por medio del Decreto Legislativo 564 de 2020 suspendió términos de prescripción y caducidad, además que para el caso la relación laboral inicio el 01 de enero de 2020 finalizando el 04 de marzo de 2022, y la demanda fue radicada el 27 de marzo de 2022.

1.5.12. Del pago de prestaciones sociales, advirtió el despacho que de lo aportado en el expediente, avizoró que la parte demandada canceló cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, así que liquidó el salario devengado más el auxilio de transporte señalando la siguiente diferencia.

---

<sup>1</sup> a folios 116 y 118 del archivo 06 del expediente digital

año	Cesantías			Intereses a las Cesantías			Vacaciones		
	valor reconocido	valor liquidado	diferencia	valor reconocido	valor liquidado	Diferencia	valor reconocido	valor liquidado	diferencia
2020	\$ 1,273,269	\$ 1,338,774.00	\$ 65,51	\$ 38,20	\$ 160,653.00	\$ 122,46	\$ 585,21	\$ 438,901.00	-\$ 146,31
2021	\$ 1,292,058	\$ 1,261,008.00	-\$ 31,05	\$ 155,05	\$ 151,321.00	-\$ 3,73	\$ 500,000.00	\$ 454,261.00	-\$ 45,74
2022	\$ 279,644.00	\$ 261,470.00	-\$ 18,17	\$ 5,966.00	\$ 5,578.00	-\$ 388,00	\$ 88,889.00	\$ 88,888.00	-\$ 1,00
total	\$ 2,844,971	\$ 2,861,252.00	\$ 16,28						

## 1.6. Recurso de apelación:

1.6.1. Tanto el apoderado de la parte actora como de la parte demandada interpusieron recurso de apelación y expresaron como argumento.

1.6.1.1. La **parte demandante** solicitó revocar la decisión y en su lugar que el *ad quem* (i) reconociera, liquidara y ordenara el pago de las horas extras que trabajó el demandante, asumiendo que la consecuencia en la omisión de aportar o exhibir documentos solicitados debe ser tener por ciertos los hechos de confesión por estar debidamente determinados (ii) imponer la indemnización por falta de pago atendiendo a que la empresa si actuó de mala fe al ocultar la realidad de la programación de los turnos (iii) ordenar liquidar la indemnización por despido injustificado pero atendiendo que el contrato de trabajo que debía seguir después de los tres contratos inferiores a un año era de un año.

1.6.1.2. Argumentó que estaba en desacuerdo con la negativa de la tasación del horario suplementario, que a su parecer la *a quo* lo resolvió como lo prevé el inciso 1 literal c artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, pero que al interpretar el artículo 162 *ibidem* y el artículo 267 del Código General del proceso por remisión, era obligación del empleador poner a disposición del trabajador los cuadros de horas extras y que eso estaba relacionado con la

exhibición de documentos, que contrario a lo que dijo el despacho, recalcó que si hubo trámite de exhibición de documentos y que en el auto decreto de pruebas se ordenó dicha exhibición, además que fue el mismo Tribunal Superior de Santa Rosa el que al definir un asunto sobre exhibición de documento justamente actuando como demandado “Comproriente”, impuso una sanción a este e impuso sanción de tener por ciertos los hechos que se pretendían probar con la exhibición de documentos de las planillas de programación de turnos, que como en ese caso similar si se aplicó dicha sanción, además, que como lo dijo el testigo Juan Gabriel Ayala, las planillas de turnos vienen firmadas desde gerencia, es decir que las tiene la demandada, que como oposición dijo la accionada que las planillas no reposaban desde hace más de un mes en las instalaciones, pero el derecho de petición para que le fueran remitidas fue radicado por el actor catorce (14) días después de terminado el contrato, que no había pasado un mes de finalizado el vínculo y ya habían ocultado las planillas, que en ese aspecto se debe aplicar el principio de *in dubio pro operario*.

1.6.1.3. Que existieron dos interpretaciones del despacho, pues al decidir sobre la indemnización sin justa causa si constituye la omisión del empleador porque no allegó videos, por eso impuso la sanción, pero al tratar el tema de las planillas de programación de turnos favorece a la entidad demandada, es decir que al no exhibir las planillas se debía aplicar la sanción de tener por cierto los hechos de la demanda (7, 7.1 , 7.2, 7.3, 9,19), que los testigos se contradicen pues a su criterio no son máquinas para recordar qué días hizo turnos el demandante, que ese argumento de la *a quo* era absolutista. Reiteró que no hubo buena fe del demandado que era una notoria omisión a la obligación y que presuntamente se configuraba un fraude procesal, que ¿cómo

pagaron horas extras si ni siquiera contaban con las planillas?, que tampoco refirieron si tenían permiso del ministerio del trabajo, para el asunto de las horas extras.

1.6.1.4. De la indemnización por despido injustificado se debía realizar como lo establece el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 2 que fue erróneo por parte de la *a quo* realizarla como un contrato de trabajo a término indefinido, así las cosas, se debía aplicar la indemnización por periodo de un año desde el momento que desvincularon al actor y el tiempo que le faltaba para cumplir un año.

1.6.1.5. Finalmente que la juzgadora omitió el deber oficioso y no hizo uso de la competencia probatoria oficiosa, configurándose un defecto fáctico en dimensión negativa, sin garantizarse el derecho tutelar como lo establece la sentencia SU-219 del 6 mayo 2021, ya que si hubiera hecho uso de dicho deber, hubiera impedido una decisión inhibitoria de horas extras.

1.6.2. El **apoderado demandado** por su parte señaló que no estaba de acuerdo con la decisión frente a la condena por despido injustificado, pues en su parecer se demostró que el demandando obró contrario a los deberes legales y contractuales, que el despacho omitió referir en la sentencia informe que cuenta las anomalías que se presentaron y que fueron detectadas por la empresa que acreditan la conducta del actor, que se demostró el hecho, que como lo mencionó tanto el representante legal como el testigo Gabriel Ayala, detectaron el ingreso de unos vehículos pero que no se reportaba salida en el sistema, y que justamente salieron cuando el demandante estaba en la portería que este lo indicó en los descargos, que no era necesario los videos

152383105001202200245 01

para determinar eso, que la justificación que hubo era que existía un error en el sistema y que expidió documento diferente a la factura, es decir que de los vehículos entregó recibo que no quedó en el sistema y tampoco hubo un sobrante de dinero, que eso demostraba la maniobra desleal del trabajador, que atentó contra los intereses económicos de la empresa, que no importa la cuantía que en su momento el apoderado demandante intentó señalar que la cuantía no era suficiente para dar por terminado el contrato, y que aquí el problema no era la cuantía, sino el hecho como tal que es grave, por ende existió justa causa para terminar la relación laboral.

### **1.7. Traslados en segunda instancia:**

1.7.1. Mediante providencia del 30 de mayo de 2023 se dio traslado a las partes para alegar conforme a lo dispuesto por el numeral 1° del artículo 13 de la ley 2213 de 2023 en el que las partes presentaron sus alegaciones así:

1.7.2. El **recurrente actor** insistió en que el fallo de primera instancia fue equivocado pues la absolución del pago de las horas extras, que por auto del 28 noviembre de 2022 el despacho decretó a favor del demandante la exhibición de documentos que fueron solicitados por derecho de petición especialmente las planillas de los turnos de trabajo suplementario, pero que para la a quo no se hizo ese trámite de exhibición documental, señaló que, *“una decisión tomada en segunda instancia en un proceso ordinario laboral promovido por PEDRO ALEJANDRO ZARATE contra COOMPRORIENTE, radicado: 15238-31-05-001-2021-00026-01, asunto análogo resuelto en segunda instancia en el Honorable Tribunal de Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Magistrada Ponente Dra. LUZ*

*PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO, en virtud que también se solicitó a la entidad demandada a través del derecho de petición las planillas de programación de turnos, y también, como sucedió en este asunto, injustificadamente se rehusó la exhibición de documentos, estableciéndose las consecuencias de tal renuencia, consecuencias previstas en el artículo 267 del CGP por remisión del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, por lo cual solicito se aplique en este asunto tal regla planteada frente a la negativa injustificada de la exhibición de documentos. Además que no se resolvió este tema de las horas extras con la norma correspondiente literal C artículo 161 del Código sustantivo del Trabajo, que era la adecuada al tratar lo atinente a turnos rotativos. Finalmente que era obligación de la juez del trabajo practicar pruebas de oficio en ejercicio al principio de Tutela Judicial Efectiva en Materia Laboral.*

1.7.2.1. Frente a la indemnización por falta de pago, hubo condena sin tener en cuenta al pago suplementario a pesar de existir aspectos que enmarcaban la mala fe, que dado a que se declaró la existencia de un contrato a término indefinido desde el 2020, se debía realizar la liquidación desde que comenzó hasta el 2022, y no como lo hizo el despacho del 1 de enero de 2021 al 4 de marzo de 2022, que al existir varios contratos a término fijo se debía aplicar el artículo 46 numeral 2 del Código Sustantivo del trabajo, norma que finalmente adujo también se debía aplicar para la indemnización por el despido sin justa causa.

1.7.3. El **apoderado demandado** guardó silencio.

## **2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:**

### **2.1. La apelación:**

2.1.1. El artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone lo atinente a la apelación de sentencias de primera instancia, que se conceden en el efecto suspensivo y que en el acto de notificación se debe sustentar los reparos de manera oral, interpuesto el recurso, la *a quo* lo concede o niega inmediatamente.

### **2.2. Lo que se debe resolver:**

2.2.1. Conforme con lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) si hay lugar a la sanción por la omisión en la exhibición de documentos “planillas de turnos” que a juicio del demandante se tramitó en primera instancia, y tener por ciertos los hechos de confesión frente al reconocimiento de horas extras adicionales a las ya liquidadas; (ii) determinar si hay lugar a la indemnización por falta de pago en razón a la presunta mala fe del empleador en la falta de exhibición de las planillas; (iii) Si hubo una justa causa en el despido del trabajador, y con ocasión a esto, es procedente la liquidación de la indemnización por despido injustificado de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo numeral 2.*

### **2.3. Del trámite de exhibición documental:**

2.3.1. Pues bien, se avizora que en el escrito de demanda, exactamente en el acápite de pruebas se encuentra “4.11.- *DOCUMENTOS SOLICITADOS A TRAVES DE DERECHO DE PETICIÓN o CARGA DINAMICA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL*” relacionando entre otros “13. *Planilla de programación de los turnos de trabajo realizados por el señor YEFER JULIAN CARDENAS BELLO durante la relación laboral QUE REPOSAN EN LA ENTIDAD COOMPRORIENTE*, y 14. *Planillas de pago de salario suplementario*”<sup>2</sup>, asimismo, la *a quo* requirió a la accionada en el auto admisorio para que allegara las pruebas que tuviera en su poder, y posteriormente en audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo reiteró dicho requerimiento para que aportara las planillas de programación de turnos. No obstante, en respuesta a lo anterior, el apoderado demandado señaló que no tenían en su poder las planillas<sup>3</sup>, que la imposibilidad provenía porque hacían la programación mensual o semanal, y después de pasado el mes luego de cancelar la nómina con los recargos correspondientes, la empresa ante el no reclamo de inconformidad al mes siguiente desechaba esos documentos.

2.3.2. En atención a lo anteriormente descrito, se evidencia en primera medida que el demandante no hizo alusión a una solicitud de exhibición de documentos en la demanda, e incluso no relacionó de manera expresa los hechos que pretendía probar tal como lo señala el artículo 266 del Código General del proceso, además, contrario a lo que dice el apoderado actor, no se avizora que se haya tramitado dicha figura procesal, pues en la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, lo que llevó a cabo la primera instancia fue un requerimiento y no la orden para que

---

<sup>2</sup> Elemento02Folio 12

<sup>3</sup> Elemento10

se llevara a cabo la exhibición de las planillas, y es que, a pesar que no hubo dicha orden tal como lo establece el artículo mencionado, el demandante tampoco hizo los reparos sobre el asunto.

2.3.3. Ahora bien, debido a la inexistencia del trámite, pues el demandante solo hizo una insinuación frente al decreto probatorio, es inaplicable la sanción de que trata el artículo 267 del Código General del Proceso, al respecto la Corte Suprema de Justicia ha dicho “ *Con todo, resulta importante precisar a modo de doctrina, que la jurisprudencia ha orientado que para que puedan producir efectos las sanciones procesales previstas, por ejemplo, entre otros, en los artículos 210 del CPC, 31 y 77 del CPTSS, cuyas reglas se extendería a la del artículo 267 del CGP, es necesario que en la etapa procesal pertinente, en el caso, la práctica de la prueba, se precisen o individualicen los hechos y su contenido, que se estimaran probados, presumidos o tenidos como indicio en contra, según el caso, so pena que se afecte el derecho de contradicción de la contraparte...Por consiguiente, es necesario que el juez señale específicamente los supuestos fácticos sobre los cuales recae la sanción procesal y que lo haga en la etapa pertinente y no, como se pretende en el caso, en la sentencia, según se ha señalado, por ejemplo, en la decisión CSJ SL934-2018, que reitera lo dispuesto en las CSJ SL7472-2016 y CSJ SL, 17 abr. 2012, rad. 37185.*”<sup>4</sup>

#### **2.4. De las horas extras y trabajo suplementario**

---

<sup>4</sup> CSJ SL 171 DE 2022

2.4.1. Descartado el reparo de recurrente actor frente a la sanción por la no exhibición de las planillas que contienen lo correspondiente a este asunto, y dado a la imposibilidad para ser aportado por la parte demandada, de las pruebas que reposan en el expediente se realiza el siguiente análisis.

2.4.2. La parte demandante relacionó los turnos laborados por Yefer Julián Cárdenas Bello desde enero 2020 hasta marzo 2022, allí mencionó todos los días del mes e incluso con la denominación D “diurno”, N” nocturno y Descanso para que de ello se liquidara lo correspondiente a horas extras, además en la apelación insiste en que esa liquidación se debe realizar con ocasión al literal C artículo 161 del Código sustantivo del Trabajo y que además debía existir autorización expresa del ministerio del trabajo numeral 2 artículo 162 *ibidem*.

2.4.3. No hay lugar a la aplicación de la norma sugerida por el apoderado actor, pues la *a quo* al estudiar la unicidad del contrato y a su vez declarar que en realidad entre las partes existió una relación laboral a término indefinido entre el 01 de enero de 2020 y el 4 marzo de 2022, el mismo se estableció con la duración máxima legal consagrada en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo inciso primero, pues aquí no se dijo que hubo acuerdo entre el trabajador y el empleador en la organización de turnos de trabajo sucesivo, para que se aplicara el turno de 6 horas diarias y 36 horas a la semana, es por ello que se abre paso al estudio de la acreditación de las horas extras.

2.4.4. Para el análisis, se trae a colación las diferentes pruebas decretadas y practicadas, que en el caso de la parte demandante son los testimonios de Pedro Alejandro Zarate Ardila y Alexander Vianchá Rodríguez, a quienes le

constó que el demandante realizó turnos de 12 horas diarias, que eran programadas por el gerente, pero al momento de establecer los turnos y determinar los días laborados el primero dijo que eran “4 días de noche y 4 días de día en horarios de 6:00 am a 6:00 pm o de 6:00 pm a 6:00 am, que podían ser modificados y después cambiaron a 3 de día y 3 de noche con un día de descanso” lo anterior le constó hasta el 2 de marzo de 2020, en cuanto al segundo testigo, declaró que el demandante “prestaba sus servicios en turnos rotativos de 12 horas de 6:00 am a 6:00 pm, 2 turnos de día y 2 de noche a veces 3, sin tiempo para tomar alimentos, pues les daban como 5 minutos, que los turnos estaban en la cartelera al respaldo de la portería...” este último en audiencia indicó horario diferente al demandante “ de 5:00 am a 7:00 pm...entrada a las 3:00 am o 4:00am...salida a las 11:00 pm”, de lo anterior, es evidente que se tratan de testigos que no gozan de una total credibilidad, pues de forma general señalan el horario que el actor expresó en el escrito de demanda pero con particularidades que el primero solo le constó por dos meses y el otro es contradictorio lo que le consta al validar que no trabajó en el mismo horario.

2.4.5. Por su parte Yeffer Julián declaró en audiencia que frente al horario “siempre tuve turnos de 12 horas en la compañía, de 5 de la mañana a 5 de la tarde y a veces turno adicional de 3 de la mañana a 5 de la tarde los lunes y jueves, yo no tenía un relevo, nadie me hacía un reemplazo...” y resaltó las siguientes incapacidades “despido por covid el 17 de julio de 2020”<sup>5</sup> “incapacidad por apendicitis en el 2020 o 2021”<sup>6</sup> “en noviembre 2020 tuvo covid nuevamente y duró 14 o 15 días en cuarentena”, del horario, no fue diferente al señalado en diligencia de

---

<sup>5</sup> Audiencia art 77 CPTYSS MIN49:09

<sup>6</sup> Audiencia art 77 CPTYSS MINS2:56

152383105001202200245 01

descargos del 28 de febrero de 2022<sup>7</sup>, pues adujo que para el día 21 de febrero de 2022 estaba de 5:00am a 05:00pm.

2.4.6. El Representante legal de Comproriente Juan Alfredo Díaz manifestó que *“habían turnos cambiantes, ingresaban a las 6:00am y salían a las 06:00pm que el demandante tenía horario de ocho (08) horas o doce (12) horas, pero que almorzaban y comían onces, que tomaban hora y media en eso, que el horario no era obligatorio, que ellos mismos elegían los turnos, que por pandemia manejaron libro de ingreso y salida, pero que tenían libertad para el ingreso, que el tema de horas extras estaba en una cartelera, que hacían programación digital del horario y que la gerencia hacía los pagos pero que nunca hubo quejas o reclamos sobre el pago de horas extras, que la programación era digital pero que no se guardaba, que siempre colocaban los datos encima de los que ya estaban en el Excel”*<sup>8</sup>. A su vez el Gerente Financiero Juan Gabriel Jiménez adujo *“que el demandante prestaba los servicios en turnos de 12 horas de 06:00am a 06:00pm dos de día y dos de noche, que tenía más de una hora para tomar alimentos, que la programación la realizaba el logístico, que hacían una plantilla de Excel la imprimían y pegaban en la cartelera, que en pandemia llevaban libro para el control de aforo y que luego se tenía en cuenta para el pago de horas extras y recargos, que en el recibo denomina quedó en un principio las horas extras y recargos con el concepto de otros, pero que nunca hubo reclamación por parte del actor”*.

2.4.7. De los testimonios se avizora que todos relacionan un horario de trabajo de 12 horas con excepción del Representante Legal quien señaló que

---

<sup>7</sup> 06PruebyAnexosContestacionFL105

<sup>8</sup> AudienciaArt77CPTSS 01:02:52 a 01:21:24

realmente era de 8 horas y que en ocasiones superaba a 12 horas, que existía horario de día y de noche, que dichos turnos eran programados y de conocimiento de todos los empleados, no obstante, continuando con este tópico, se observó inconsistencias, pues aunque las declaraciones manifiestan la intensidad horaria antes dicha, algunos relacionan que el ingreso del demandante era a las 5:00am y la salida a las 05:00pm, y otros que era de 06:00am a 06:00pm, que existieron interrupciones tales como incapacidades por covid y otras situaciones de salud del actor, y que ninguno manifiesto en concreto las horas exactas para llevar a cabo una contabilización de las horas extras y recargos que llevaran a la acreditación de las mismas y su reconocimiento. Aunque en el escrito de demanda está el cuadro de datos elaborado por la parte demandante que indica esta información, lo cierto es que cuenta un horario cuyo extremo no está acreditado, y cuyos recargos y horas que allí se expresan están en duda al relacionar unos días no laborados.

2.4.8. Y es que la jurisprudencia ha dicho al respecto “...se establece que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha dispuesto que las reclamaciones por concepto de trabajo complementario deben ser directas, concretas y específicas, de tal forma que, la autoridad judicial no se vea avocada a realizar cálculos aproximados o adicionar el contenido de las pretensiones del demandante. Posición expuesta tanto por el A quo constitucional como por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá”<sup>9</sup>.

2.4.9. Pues bien, en este aspecto este ad quem confirma lo resuelto por la a quo, esto es, el no reconocimiento de horas extras y recargos adicionales a los

---

<sup>9</sup> STP2878-2022

ya reconocidos, concernientes a los consignados en los comprobantes de nómina que obran en el expediente.

**2.5. De la acreditación de las causales 5 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador.**

2.5.1. En la carta de terminación del contrato de trabajo del 4 de marzo de 2022<sup>10</sup>, aduce que obedeció al incumplimiento del artículo 45 numeral 2 del Reglamento Interno de Trabajo *“Tomar objetos de propiedad del empleador”* y que constituye falta grave señalada en el mismo reglamento artículo 48 literal d *“Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias”*.

2.5.1. Manifiestan como hecho el de *“manipular de manera premeditada el sistema para la expedición e impresión de facturación de venta para el ingreso y salida de vehículos que usan los servicios en la central de abastos, emitiendo impresiones de la información que aparece en la pantalla del computador, para los vehículos placas XIC 942 y XIA 636 hechos ocurridos el 21 de febrero de 2022”*<sup>11</sup>, situación que se extracta de las declaraciones tanto del Representante legal como el testigo del extremo demandado, quienes reiteraron este hecho y lo fundamentaron en un informe de auditoría, videos y facturas.

2.5.2. Pues aunque la conducta está revestida de gravedad según se observa en el reglamento interno de trabajo de la cooperativa empleadora, lo cierto es que la conducta no se acreditó, pues en primer lugar, no fue aceptada dicha

---

<sup>10</sup> Folio 31-06PruebasAnexosContestacion

<sup>11</sup> Folio 33-06PruebasAnexosContestacion

conducta por el actor ni en la diligencia de descargos y tampoco en la declaración rendida en audiencia ya que al respecto manifestó que los documentos que aparentan ser facturas salen eventualmente y no a todos los carros, que a algunos de sus compañeros también les pasó, pero que él solo cumplió con imprimir ese recibo y que no había cometido ninguna anomalía<sup>12</sup>, situación diferente a la que endilga el extremo demandado.

2.5.3. Sin embargo, el informe de auditoría<sup>13</sup> precisa que está respaldado con video de cámaras de monitoreo, documento emitido por Yefer Cárdenas el día de la ocurrencia del hecho, oficio emitido por el gerente financiero donde manifiesta el no pago del vehículo XIA636, audio del conductor del vehículo, pero lo anterior no es allegado en su totalidad para el análisis de la conducta, pues en cuanto a los documentos emitidos por Yefer Cárdenas y de los que aducen son simples pantallazos y no facturas, están ilegibles, situación que impide se avizore lo allí consignado, lo mismo ocurre con el informe expedido por el gerente financiero<sup>14</sup>, adicional, en cuanto a la diligencia testimonial llevada a cabo en ese trámite, a Yeison Toca, Jesús German Gómez Espinel, Luis Viancha<sup>15</sup>, todos señalaron cómo funcionaba el registro para el ingreso de vehículos y la impresión de la factura para que se llevara a cabo la salida pero ninguno hizo referencia a la conducta endilgada. Por lo anterior no se acreditó las causales de despido justificadas señaladas por el empleador y que motivaron el finiquito de la relación laboral, por ende, se abre paso a la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>12</sup> FL107y108-06PruebasAnexosContestacion y AudienciaArticulo77CPTSS

<sup>13</sup> FL110a114-06PruebasAnexosContestacion

<sup>14</sup> FL 115 a 123-06PruebasAnexosContestacion

<sup>15</sup> FL124 a132-06PruebasAnexosContestacion

## **2.6. Indemnización por despido sin justa causa.**

2.6.1. Ahora bien, en este evento en el que hay lugar a este tipo de indemnización, es prudente señalar que frente al reparo del apoderado actor que dicha liquidación no se debe realizar a la luz del artículo 64 del Código sustantivo del trabajo sino conforme con el artículo 46 numeral 2, el mismo no prospera, pues señala, *No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente,* situación que en concreto no prospera para el caso, pues la primera instancia **declaró** *la existencia de un contrato realidad a término indefinido entre Yeffer Julián Cárdenas Bello y la demandada Cooperativa Multiactiva De Comerciantes Y Productores Agrícolas Del Oriente Colombiano Coomproriente, con extremos del 01 de enero de 2020 y el 04 de marzo de 2022,* es decir que, no es aplicable para el tipo de contrato aquí previsto.

## **2.7. De la indemnización por falta de pago artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo**

2.7.1. Encaminada la apelación a la presunta existencia de mala fe por parte del empleador, es necesario traer a colación lo dicho por la jurisprudencia que reiteró *“En ese contexto, le corresponde a la Sala determinar si el Tribunal aplicó automáticamente la sanción moratoria y dejó de lado la valoración de las pruebas que conducirían a la absolución por tal concepto. En punto a la temática propuesta, se ha de precisar que esta Corporación reiteradamente ha puntualizado que la indemnización moratoria, no*

*opera de manera automática sino que en cada caso concreto debe valorarse la conducta asumida por el empleador, a fin de verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su actuar y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo. También se ha dicho que razones válidas, no necesariamente son las que jurídicamente acoja el juez en su sentencia, o que sean las que finalmente defina la jurisprudencia o la doctrina, sino que solo basta con que ellas tengan fundamento en unos argumentos sólidos y factibles, que den un grado de certeza tal que permita llevar a la creencia fundada que se está actuando correctamente o conforme a la ley”<sup>16</sup>.*

2.7.2. Expuesto lo anterior, la mala fe argumentada por el demandante está encaminada a que la empresa a su criterio ocultó la información relacionada a las horas extras y recargos, y es que, de acuerdo con lo probado frente a dicho tema, es claro que el empleador reconoció el trabajo suplementario realizado por el actor, y sin acreditarse en sede judicial un valor adicional al respecto, no es posible que se pueda atribuir en grado de certeza un comportamiento que justifique la existencia de una actuación contraria a la ley.

2.7.3. Ahora bien, no se evidencia que la demandada se haya sustraído del pago de las prestaciones sociales pues es en los documentos aportados como pruebas estos son los desprendibles de nómina años 2020 a 2022<sup>17</sup> los que

---

<sup>16</sup> SL16967-2017, a CSJ SL, 20 de sep. 2017, rad.55280

<sup>17</sup> fls 18 a 26; fls 27 y 103; fls 28 a 30 06PruebasAnexosContestacion

acreditan que el pago de dichos conceptos para los años en los que el actor laboró en dicha compañía.

2.7.8. En esta instancia, el apoderado de la parte activa cuestionó que la a quo realizó requerimientos para que la parte demandada allegara los documentos que soportaran el despido justificado, es decir las facturas emitidas por Yeffer Cárdenas, y no hizo lo mismo con los que expresaban las horas extras, y es que, es claro que lo primero obedeció a que fueron aportados por la parte demandada en la contestación como anexos y se encontraban ilegibles, mientras que los segundos a pesar de ser requeridos, es la parte pasiva la que manifiesta que no los tenía en su poder.

2.7.9. Así las cosas, por todo lo expresado, este *ad quem* confirmará íntegramente la sentencia recurrida, por haberse proferido en legal forma.

## **2.8. Condena en costas en esta instancia:**

2.8.1. Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

2.8.2. Atendiendo las constancias procesales en torno al trámite de esta apelación, solo la parte no recurrente hizo uso del traslado para alegar, por lo que no se hará condena en costas en esta instancia.

**3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,**

152383105001202200245 01

**RESUELVE:**

**3.1.** Confirmar íntegramente la sentencia proferida el 27 de abril de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

**3.2.** Sin costas en esta instancia.

Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



**JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL**  
**Magistrado Ponente**



**GLORIA INÉS LINARES VILLALBA**  
**Magistrada**



**EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA**  
**Magistrado**

5098-230152