



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicación:	19-001-31-05-002-2021-00094-01
Juzgado Primera Instancia	JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN
Demandante	WILSON JAVIER CARVAJAL TRUJILLO
Demandado	SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA
Asunto:	Contrato de trabajo-trabajo suplementario, recargo nocturno dominicales- Modifica sentencia
Fecha:	Dos (02) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)
Sentencia escrita No.	078

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por los apoderados de las partes, contra la sentencia proferida el 28 de octubre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Conforme al escrito de demanda y subsanación procura el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 16 de marzo de 2018 al 15 de julio de 2021. En consecuencia, se condene a la accionada al pago de los derechos indicados en el acápite de pretensiones¹.

1.2. Supuestos fácticos.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes **hechos**:

¹Recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas y nocturnas, recargos nocturnos de días dominicales y festivos laborados, vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., los aportes al Sistema de Seguridad Social integral, reconocimiento, pago y devolución de los dineros de la Póliza de Vida Grupo de Seguros Bolívar (con los intereses moratorios), que fue cancelada desde el día 10 de Febrero de 2020 por la aseguradora por NO pago desde Octubre de 2019, de los cuales no le devolvieron todo el dinero, así como las costas del proceso.

El actor sostiene que suscribió dos contratos de trabajo con la demandada, desde el 16 de marzo de 2018 en periodo de prueba por 2 meses hasta el 15 de julio de 2021, devengando como última asignación salarial mensual la suma de \$1.021.643 (sin incluir la totalidad de las horas extras diurnas, recargos nocturnos de días ordinarios y de dominicales y festivos, horas extras diurnas dominicales y festivos), con horarios rotativos de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 6:00 am.

Afirma que prestó sus servicios en el edificio de la facultad de Ingeniería Civil y Electrónica de la Universidad del Cauca (del 16 de marzo de 2018 al 1º de septiembre de 2020) y en otras sedes del alma mater (del 2 de septiembre de 2020 hasta el 15 de julio de 2021); y que durante el desarrollo de la relación cumplió a cabalidad con horarios y funciones fijadas por el empleador y estipulados en el contrato de trabajo, hasta el 15 de julio de 2021 en que fue terminado el mismo.

Reprocha que el 10 de febrero de 2020 la aseguradora Seguros Bolívar le informó a la demandada de la cancelación de la póliza de seguros No. 3553016030801, debido al no pago de las primas de octubre a diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020; y le ordenan devolver internamente a los empleados los dineros que fueron descontados por ese rubro; en su caso la suma de \$36.000,00 mensuales, de los cuales solo le devolvieron \$112.000,00.

En virtud del principio de economía procesal no se estima necesario reproducir *in extenso* las piezas procesales en comento (artículos 279 y 280 C.G.P.).

2. Contestación de la demanda.

La demandada se opuso a casi todas las pretensiones formuladas en su contra, excepto a la que busca la declaratoria de existencia del contrato de trabajo; aceptando como ciertos los hechos primero, tercero y cuarto; negando los demás. Finalmente formuló excepciones de fondo.²

3. Decisión de primera instancia.

Mediante sentencia de primera instancia, el A quo, dispuso:

“PRIMERO. Declarar la existencia de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo por duración de obra o labor, entre la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA, Nit. 891501052-6 y cada uno de los señores WILSON JAVIER CARVAJAL TRUJILLO identificado con la cédula de ciudadanía..., cuyos extremos temporales lo fueron entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, según los argumentos expuestos en esta audiencia

² Inexistencia de la obligación y de los derechos reclamados, cobro de lo no debido, pago de acreencias laborales, prescripción y la innominada.

de juzgamiento. SEGUNDO. Negar la excepción de prescripción propuesta por la sociedad accionada. TERCERO. CONDENAR a la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA a reconocer y pagar a cada una de las accionantes los siguientes conceptos:

WILSON JAVIER CARVAJAL TRUJILLO Valor Horas Extras \$4.264.278 Cesantías \$214.779 Intereses Cesantías \$25.216 Compensación Vacaciones \$147.942 Prima de servicios \$315.559 TOTAL LIQUIDACIÓN \$4.967.774

CUARTO: CONDENAR a la sociedad demandada a la indexación de todos y cada uno de los conceptos impuestos, desde su exigibilidad y hasta el momento del pago efectivo de acuerdo a la fórmula expuesta en las consideraciones de esta audiencia de juzgamiento. QUINTO: Negar las demás pretensiones de la demanda por los motivos expuestos. SEXTO. Condenar en costas a la parte demandada. Las agencias en derecho se fijan en una suma igual a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento del pago para cada uno de los accionantes, valor que será incluido en la liquidación de costas que se practicará por la Secretaría del Despacho en cada uno de los procesos ordinarios laborales.”

Para arribar a dicha decisión argumentó que revisadas las nóminas de pago aportadas, al actor se le canceló el salario mínimo, auxilio de transporte, recargos nocturnos, dominicales y festivos; mientras que si alguno de estos conceptos se dejó de reconocer o fue mal liquidado entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021 así debió precisarse para hacer su verificación; pues en el caso de reconocimiento de días dominicales y festivos o el recargo por labor suplementaria es esencial acreditar de manera clara el número de días y horas trabajadas; pero en la demanda presentada no se especifica cuáles son las horas extras de cualquier índole adeudas o mal liquidadas, al igual que lo adeudado por recargo nocturno y trabajo dominical y festivo, limitándose a solicitar su reliquidación. El A quo indicó que no es jurídicamente posible suponer cuantos o cuales dominicales o festivos o recargos nocturnos se dejaron de reconocer o fueron mal liquidadas por la demandada, pues según los comprobantes de pago de nómina evidencian su pago; no sucede lo mismo con las horas extras, pues de los turnos asignados y de lo certificado por la misma demandada es posible establecer con certeza el trabajo suplementario del artículo 159 del CST, pues en cada contrato se pactó la jornada laboral de 8 horas diarias o máximo 12, de las cuales 4 horas corresponden a trabajo suplementario.

El actor laboró turnos rotatorios por lo que ninguno de esos turnos superó las 8 horas diarias, pero según certificación del empleador, también laboró turnos de 12 horas para los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto de 2020 alternados con turnos de 8 horas, lo que implica que se le deben 4 horas extras en ese periodo. Adicional a ello se observa que el actor tuvo turnos de 8 horas durante 7 días a la semana y 12 horas en algunos meses de 2020 como ya se explicó, por lo que

contabilizado el total de turnos por mes y certificado por el empleador, se observa que la jornada laboral excedía lo pactado en el contrato de 192 horas mensuales, y lo establecido en la ley. Que en el pago de nóminas no se reporta el pago por este trabajo suplementario, y como según el artículo 127 del CST el valor de estas horas extras constituyen factor de salario, las mismas debieron incluirse en el salario base de liquidación de prestaciones sociales, sin que operara la prescripción del artículo 488 del CST pues con la citación a conciliación ante el Ministerio del Trabajo del 22 de febrero de 2021 se interrumpió, quedando prescritas las obligaciones con anterioridad a 22 de febrero de 2018 y el contrato de trabajo inició el 16 de marzo de 2018 y la demanda se interpuso el 28 de abril de 2021. Por lo que hay lugar a liquidación de derechos laborales con este nuevo factor salarial, sumas que serán indexadas, no accedió al reajuste de aportes a seguridad social porque no se acreditó cual fue el salario base de liquidación reportado al sistema de seguridad social en pensiones, tampoco a la sanción por mora del artículo 65 del CST al evidenciar la voluntad del empleador de cumplir con sus obligaciones laborales y el pago deficitario obedece a un convencimiento errado de que los turnos de 8 horas que no generaban una extensión de la jornada de 4 horas no constituían trabajo suplementario.

4. Recursos de apelación.

4.1. Parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante solicitó revocar la sentencia y ordenar el pago de los días dominicales laborados con su recargo nocturno y horas extras; lo que conlleva a la reliquidación de prestaciones sociales y condenar al demandado al pago de la sanción moratoria en favor del trabajador (artículo 65 del CST), pues el no pago de este emolumento afecta ostensiblemente las prestaciones sociales del trabajador; porque no existe prueba sumaria al interior del proceso que acredite el pago de los días dominicales laborados, ni los recargos nocturnos y de las horas extras laboradas en estos días; pues únicamente se acreditan pagos a los recargos nocturnos de los días ordinarios, pero no de los dominicales con sus recargos y horas extras, tampoco de la totalidad de las horas extras diurnas, recargos nocturnos, ni durante la vigencia de la relación laboral ni a la terminación del mismo.

Considera que al interior del proceso existe plena prueba de los días dominicales que laboró el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, al observar los turnos allegados con la demanda y los turnos aportados por la demandada. Pues para exonerar del pago a la demandada solamente debía existir prueba documental

que esos días le fueron cancelados al actor. Tampoco se valoró los testimonios quienes coincidieron en que al trabajador no se le canceló en su totalidad los domingos laborados (entiéndase, horas extras y recargos nocturnos).

Tampoco está de acuerdo con exonerar al empleador de la sanción moratoria del artículo 65 del CST, pues se demostró la mala fe porque las acreencias pagadas fueron mal canceladas y liquidadas, al no acreditar el pago de los días dominicales laborados con sus recargos nocturnos y horas extras, aunado a ello, los testigos coinciden en que desde el inicio de la relación laboral siempre existieron reclamos por parte de todos los trabajadores por el no pago de los dominicales, festivos, horas extras y recargos nocturnos a los vigilantes, incluso se hicieron reuniones con el Ministerio del Trabajo y con el rector de la Universidad del Cauca y los estudiantes para tratar dicha problemática.

Sostiene que el juzgado dio un mérito probatorio no previsto a las declaraciones de los testigos de la pasiva y no así a las declaraciones e interrogatorios de la parte actora, pues con ellas quedó demostrado que el actor laboró los días domingos según relación de turnos anexa por las partes.

4.2. Parte demandada.

El apoderado judicial de la demandada solicitó revocar la sentencia, argumentando que el criterio del juzgado para negar el pago del recargo de dominicales y festivos debió aplicarse para negar el reconocimiento del trabajo en horas extras, porque el demandante ni con documentos ni con testimonios logró demostrar claramente el número de turnos laborados, el número de días laborados, en que días se trabajó; el juzgador tuvo que aplicar una regla inexistente en el derecho para dilucidar en qué días las horas fueron diurnas y en qué días fueron nocturnas, explicación que no hizo el demandante a quien le correspondía dicha carga.

5. Trámite de segunda instancia

Dentro del término concedido para presentar alegatos en esta instancia, las partes se pronunciaron así:

5.1. Parte Demandante.

Solicitó revocar la sentencia de primera instancia, reiterando los argumentos expuestos en su apelación y sostuvo que al omitir el demandado dichos pagos se hace acreedor a cancelar una indemnización por no consignación de cesantías (artículo 99 de la Ley 50 de 1990), que opera no solo en los casos en que el

empleador no realiza la consignación, sino también cuando lo hace de manera deficitaria o parcial.³

5.2. Parte Demandada.

Solicitó revocar el fallo apelado, reiterando los argumentos del recurso de apelación, los cuales apoyó en jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.⁴

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

El artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por medio del cual se adicionó el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., regula el principio de consonancia. El cual consiste en que la decisión que resuelva la apelación de autos y sentencias deberá sujetarse a los puntos objeto del recurso, lo cual significa que la Sala no podrá tocar aspectos que no fueron objeto de la alzada.

2. Planteamiento del problema jurídico.

Le corresponde a la Sala establecer:

2.1. ¿Hay lugar a modificar la sentencia para reconocer y ordenar el pago del trabajo dominical y recargos causados durante el periodo laborado por el actor?

2.2. ¿Hay lugar a revocar la sentencia al no cumplirse los presupuestos para el reconocimiento y pago del trabajo extra o suplementario a favor del demandante?

2.3. ¿Se cumplen los presupuestos para acceder a la sanción del artículo 65 del C.S.T.?

3. Solución a los problemas jurídicos.

3.1. La respuesta al **primer** interrogante será **positiva**. Se considera que, de la prueba documental arrojada al proceso por la demandada, se logra acreditar los días, cantidad y número de horas en que el actor trabajó en horario nocturno ordinario, así como diurno y nocturno dominical y festivo; y que no le fue cancelado por la demandada. Debiendo modificar la decisión de primera instancia para proceder al reconocimiento de lo no pagado por el empleador.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

El artículo 2º del decreto 2187 de 2001 señala “*Se entiende por Vigilante, la persona natural que en la prestación del servicio se le ha encomendado como labor proteger, custodiar, efectuar controles de identidad en el acceso o en el interior de inmuebles*”

³ 02SegundaInstancia.08(35)AlegatosDemandante-expediente digital.

⁴ 02SegundaInstancia.06(3)AlegatosDemandado-expediente digital.

determinados y vigilar bienes muebles e inmuebles de cualquier naturaleza, de personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado a fin de prevenir, detener, disminuir o disuadir los atentados o amenazas que puedan afectarlos en su seguridad.”

La jornada laboral de los vigilantes está regulada por el artículo 7º de la ley 1920 de 2018, por lo que no se aplica la jornada laboral máxima del artículo 161 del CST en el entendido que se pueden laborar más horas extras, pues esta norma no fue modificada por la ley 2101 de 2021. No obstante, los vigilantes que deban cumplir su jornada laboral en horario nocturno, tienen derecho a que se les pague dicho recargo, por cuanto la ley no los excluye de ese derecho.

El artículo 165 del C.S.T., prevé el trabajo por turnos, así: *“Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”.*

Sobre el alcance de dicha disposición, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en providencia del 29 de septiembre de 2009, radicación No. 32634, puntualizó: *“...tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en ninguna infracción”.*

El artículo 160 del C.S.T. modificado por el artículo 1º de la Ley 1846 de 2017, clasifica la jornada laboral en diurna y nocturna según los horarios en que sean desarrolladas las actividades: **trabajo diurno**, el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y **trabajo nocturno**, el que se ejecuta entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m., este último conlleva a un reconocimiento de un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

El artículo 172 del C.S.T. modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990 señala que el empleador está obligado a otorgar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, cuya duración será de 24 horas y el empleador deberá remunerar con el salario ordinario de 1 día a los trabajadores que cumplan los lineamientos del artículo 174 del C.S.T.; por lo que en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso remunerado. Con excepción de aquellas labores que por su naturaleza no son susceptibles de interrupción⁵, entonces si el trabajador labora **ocasionalmente** el día de descanso obligatorio⁶, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección⁷; por

⁵ artículo 175 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990.

⁶ Parágrafo del artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta 2 domingos durante el mes calendario.

⁷ artículo 180 del CST, modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.

el contrario, si el trabajo en dominical es **habitual**⁸, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero⁹.

El numeral 1° del artículo 179 del C.S.T. modificado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, prescribe que la remuneración del trabajo realizado en dominicales o festivos, corresponderá a un **“recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas”**. Por lo tanto, el empleador está en la obligación de reconocer y pagar el trabajo realizado el día domingo, que en los términos del artículo 127 C.S.T. es parte integrante del salario, por lo tanto, al tener impacto sobre la base a partir de la cual se liquidan las prestaciones sociales, puede dar lugar a su reliquidación.

3.1.2. Caso en concreto.

No es objeto de discusión en esta instancia la vinculación laboral del demandante con la demandada a través de un contrato de trabajo por duración de obra o labor, entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, para desempeñar funciones de vigilante, sin que para el caso opere la figura de la prescripción.

El reproche del demandante se dirige a la negativa de reconocerle el pago del recargo nocturno y horas extras de los días dominicales laborados (lo que implica la reliquidación de prestaciones sociales).

Revisado el escrito de demanda y tal como lo expresó el A quo, el actor afirmó de manera genérica que, durante la vigencia de la relación laboral, si bien se le realizaron pagos mensuales un poco por encima del salario mínimo, no así se realizó mensualmente el pago de la totalidad de horas extras diurnas de dominicales y festivos causadas; sin detallar los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador en dichos horarios.

A partir de lo consignado en la cláusula cuarta de los contratos de trabajo suscritos por el demandante con la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada, el 16 de marzo de 2018 y 10 de abril de 2020¹⁰, para el desempeño del cargo de guarda de seguridad, se advierte que lo pactado por el actor y la entidad empleadora respecto de la jornada de trabajo se atempera a las previsiones legales, en tanto lo acordado no va en contravía de la jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias y/o

⁸ artículo 179 del CST, se entiende como trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora 3 o más domingos durante el mes calendario.

⁹ artículo 181 del CST.

¹⁰ Págs.18-20 archivo PDF 11Contestacion demanda seguridad Cauca-expediente digital.

48 horas a la semana, extensible a 4 horas diarias adicionales en cada jornada, con connotación de trabajo extra o suplementario.

Ahora, en el expediente está acreditado y no es objeto de discusión que el actor prestó el servicio de guarda de vigilancia a través de turnos rotativos que en vigencia de la relación de trabajo se desarrollaron según relación de turnos aportada por la demandada¹¹, desde el 16 de marzo de 2018 al 15 de julio de 2021, que permite establecer cada uno de los días laborados, el turno ejecutado A, B, C, D o N, los días de se encuentra que el actor laboró los siguientes días domingos y festivos:

- **Entre el 16 de marzo de 2018 y el 25 de marzo de 2020.** En este periodo se desarrollaron tres turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras A, B y C. La letra **“A”** comprende un horario que va de las 6 a.m. a las 2 p.m.; la letra **“B”** de las 2 p.m. a las 10 p.m. y el turno **“C”** entre las 10 p.m. y las 6 a.m.
- **Entre el 26 de marzo de 2020 y el 23 de agosto de 2020.** Se ejecutaron turnos de 12 horas cada uno, identificados con las letras **“D”** y **“N”**. La letra **“D”**, comprende un horario que va de las 6 a.m. a las 6 p.m. y la letra **“N”** entre las 6 p.m. y las 6 a.m. En este periodo, los turnos se ejecutaron de manera doblada, es decir, dos días turno diurno, seguidos por dos días de turno nocturno y dos días de descanso, identificados estos últimos con la letra **“Z”**.
- **Entre el 24 de agosto de 2020 y el 15 de julio de 2021.** Se restablecieron los turnos de 8 horas identificados con las letras A, B y C, y la letra **“Z”** para identificar el día de descanso.

Así mismo, y dentro del mismo cuaderno, obran copias de cada una de las nóminas pagadas al trabajador¹², en ellas se puede establecer el valor del salario básico, el auxilio de transporte, recargos nocturnos, festivos y descuentos por aportes a los sistemas de seguridad social en pensiones y en salud. Aunque dichas nóminas contienen dos ítems que se denominan **“H.E.Diur”** y **“H.E.Noc.”**, es de resaltar que para el caso del actor, ninguna de ellas da cuenta de haberse realizado el pago de valor alguno por ese concepto. Así mismo, se estima necesario precisar que, aunque no existe un ítem que expresamente se denomine dominicales, debe entenderse que dichos valores están contenidos en el reportado como **“festivos”**. A esta conclusión se arriba, porque revisadas las nóminas de los meses de febrero y septiembre de cada año, meses en los que no existe ningún día festivo, se puede apreciar el reconocimiento de un valor por tal concepto, de ahí que, no sea dable concluir sin más, que como las nóminas no incluyen expresamente el ítem de dominicales, estos no fueron reconocidos al trabajador.

¹¹ 25. InformeWilsonCarvajal.01CarpetaPrimeraInstancia-expediente digital.

¹² Págs.674-687, 965-968, 1150-1154, 1447-1466, 1468-1479.Archivo PDF 11Contestacion demanda seguridad Cauca-expediente digital.

Así mismo, conforme al testimonio de JUAN CARLOS LOAIZA, jefe operativo de la empresa de seguridad del Cauca, el demandante laboró con la empresa, durante 3 años desempeñando funciones en la Universidad del Cauca inicialmente en la Facultad de Ingeniería Civil y luego en la de Educación y por necesidad del servicio cumplía turnos de 8 horas de lunes a viernes y de lunes a domingo todo el mes, los cuales eran rotativos en el día, en la tarde y en la noche, y los turnos de 2 horas fueron durante la pandemia de 6:00 am a 6:00 pm y de 6:00 pm a 6:00 am, dos de día, dos de noche y dos de descanso.

A partir de los anteriores medios de prueba, se encuentran acreditados los días ordinarios, dominicales, festivos en que el actor prestó sus servicios para la empresa demandada; así como los turnos desarrollados, frente a los que no existe duda sobre los horarios en que fueron cumplidos, lo que permitía constatar, aunque de manera dispendiosa, si fueron debidamente reconocidos o no, como quiera que también obran mes a mes, las sumas de dinero y conceptos que llegaron a ser sufragados por la entidad empleadora.

Y pese a que la parte actora no cumplió con la carga de precisar en detalle cada uno de los dominicales, festivos, recargos y horas extras que alegó como no pagados; tampoco era dable arribar a la conclusión de que, por esa sola falta de especificidad las pretensiones (en cuanto a dominicales y festivos) estaban llamadas al fracaso, pues de los medios de prueba aportados era viable verificar y constatar con exactitud la existencia o no de jornadas de trabajo que no fueron reconocidas o indebidamente liquidados

En efecto, frente a trabajo en dominicales y festivos, así como lo que fue objeto de remuneración por dicho concepto, arrojan para el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021 la siguiente información:

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	288	\$1.914.192,00

Para el año 2018, el valor de la asignación básica fue de: **\$781.242**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: 26.041 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.255,00.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas

laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2018, equivalía a **\$5.696,00**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$367.003,00.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	322	\$ 2.946.544,00

Para el año 2019, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,80 y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,40.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2019, equivalía a **\$6.038,20**. Por lo que NO se generó ninguna diferencia a favor del actor.

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	270	\$ 2.208.238,00

Para el año 2020, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,10 y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,50.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2020, equivalía a **\$6.400,30**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$20.482,00.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	78	\$ 384.231,00

Para el año 2021, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,20 y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,50.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2021, equivalía a **\$6.624,60**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$67.572,00.

En consecuencia, respecto del trabajo dominical y festivos que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existiría un saldo pendiente de pago de **\$455.057,00**. Por lo tanto, se modificará el numeral tercero de la parte resolutive de la sentencia que se revisa para ordenar el pago de este recargo y la consecuente reliquidación de prestaciones sociales.

Frente a recargos por trabajo nocturno: Se causa este derecho cuando la jornada de trabajo se ejecuta en el horario comprendido entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m. ahora bien, como el **turno "B"** el actor lo desarrolló entre las 2:00 p.m. y las 10:00 p.m., no hay duda que la última hora de trabajo en dicho turno generó el derecho a recargo nocturno, al igual que las 8 horas laboradas en el **turno "C"**, que se desplegó entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. y 9 horas de las 12 correspondientes al **turno "N"**, en tanto el mismo se materializó en una jornada que inició a las 6:00 p.m. y culminó a las 6:00 a.m. del día siguiente.

Así mismo, es importante tener en cuenta que, cuando inmediatamente después de cumplido el turno "C", el trabajador debió prestar un turno "B", la jornada laboral en este día terminó siendo de 14 horas diarias, dando lugar al reconocimiento de 7 horas con recargo nocturno, que estarían comprendidas entre las primeras 6 horas del día (00:00 horas a 6:00 a.m.) con la que para ese día se culminó el turno "C" y una (1) hora del turno "B" que se desarrolló en el mismo día.

Verificado el cuadro de turno y las planillas contentivas de las nóminas se obtiene la siguiente información:

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	550	\$ 787.049,00

Para el año 2018, el valor de la asignación básica fue de: **\$781.242,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$26.041,40 y el valor de la hora ordinaria a \$3.255,17.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.139,30**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$53.551,00.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	727	\$ 1.188.895,00

Para el año 2019, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,80 y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,40.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.207,60**. Por lo que NO se generó ninguna diferencia a favor del actor.

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	410	\$ 865.357,00

Para el año 2020, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,10 y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,50.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.280,00**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$12.801,00.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	105	\$ 52.997,00

Para el año 2021, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,20 y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,50.

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.325,00**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$2.650,00.

En consecuencia, respecto del recargo nocturno que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existía un saldo pendiente de pago, de \$69.002,00.

3.2. La respuesta al **segundo** interrogante será **negativa**. En el expediente se logra acreditar el trabajo suplementario pendiente de pago y pese a que no se extrae de manera precisa la jornada laboral (diurna o nocturna) a la que corresponden los turnos laborados por el accionante, como si se logra acreditar su causación, en aplicación del principio minus petita se tendrán para efectos de su liquidación como horas extras diurnas, y en tal sentido se modificará la sentencia apelada.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.2.1. Trabajo suplementario.

Conforme a lo reglado en el artículo 158 del C.S.T., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. Frente a esta última, el artículo 161 de la misma obra modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, señaló que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana¹³. En otras palabras, la jornada de trabajo es aquella que corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de los parámetros fijados en el contrato de trabajo, el reglamento o convención, o en su defecto, en los límites establecidos en la ley para la jornada ordinaria.

En tal sentido, constituirá trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda la jornada ordinaria, o en su defecto, la que exceda la máxima legal. Y la regla general es que éste no podrá exceder de 2 horas diarias (diurnas o nocturnas) y de 12 a la semana. No obstante, existen actividades para las que ley, ha permitido que las jornadas extras o suplementarias puedan superar el mencionado tope, como es el caso del servicio de vigilancia, en el que, por expreso mandato del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018, los trabajadores, previo acuerdo con el empleador, pueden

¹³ El artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021, que disminuye la jornada laboral ordinaria a un máximo de 42 horas semanales, pero esta modificación no resulta aplicable a este proceso, pues su implementación es gradual transcurridos 2 años a partir de su entrada en vigencia (el 15 de julio de 2021), entonces tendría efectos desde el 15 de julio de 2023.

laborar máximo en jornadas laborales diarias de 12 horas, pero sin exceder la jornada máxima semanal de 60 horas, incluidas aquí las horas autorizadas como trabajo suplementario en la legislación nacional.

Frente al pago de salarios por haber laborado tiempo suplementario, dominicales y festivos se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL7578 del 17 de junio de 2015, radicación 47568: *“...para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas”*. En este orden de ideas, le corresponde al trabajador probar de manera clara y precisa que efectivamente laboró en dichas jornadas, determinando la época, días y horas en los cuales realmente se prestó el servicio, ya que al juzgador le está vedado hacer cálculos y suposiciones en orden a establecer su número.

Aunado a lo anterior, es menester recordar que la jurisprudencia nacional, ha establecido de tiempo atrás, que los testimonios son de escaso valor probatorio en cuanto a dicha materia se refiere, por cuanto: *“En repetidas ocasiones ha dicho esta Corporación que la prueba testimonial que tan a menudo se utiliza para acreditar hechos como el referente al trabajo ejecutado en días feriados y en horas extras, en la mayor parte de los casos resulta deficiente, por falta de precisión, ya que aunque los testigos tratan de acomodarse al respectivo interrogatorio no explican satisfactoriamente la razón de ser del conocimiento de aquellos hechos, o al expresarla no dejan en el ánimo del juzgador la sensación completa de certidumbre acerca de ellos”*. (Tribunal Supremo, 15 de marzo de 1952).¹⁴

3.2.2. Caso concreto.

El apoderado judicial de la demandada, solicita la revocatoria de la condena por concepto de horas extras, en razón a que el actor no cumplió con la carga de probar de manera clara y precisa en que jornadas las causó, en que época, en que días y horas fue en que realmente se prestó el servicio; llevando al juez a suposiciones. Mientras que el demandante se muestra inconforme con la cantidad de horas extras reconocidas.

¹⁴ [3 https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20VIII%20n.%2065-71%20\(1953\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20VIII%20n.%2065-71%20(1953).pdf).

En principio podría indicarse que las horas extras solo se generaron en el periodo en el que el trabajador cumplió turnos que abarcaron jornadas de 12 horas diarias, esto es, en el periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2020 y el 12 de agosto de 2020, como quiera que la otra modalidad de turnos abarcaban jornadas de 8 horas; sin embargo, de la revisión detallada de la forma como se desarrollaron cada uno de esos turnos durante cada día, se pudo advertir la existencia de jornadas de trabajo diarias que alcanzaron hasta 14 horas, contraviniendo así el mandato legal contenido en el artículo 7° del Decreto 1920 de 2018, conforme al cual, el vigilante solo puede **laborar máximo en jornadas diarias de doce (12) horas**, entendiendo como tope de la jornada ordinaria la de 8 horas.

En efecto, nótese como, el turno identificado con la letra “C”, se debía desarrollar entre las 10:00 p.m. y terminaba a las 6:00 a.m. del siguiente, y el turno “B”, entre las 2:00 p.m. y las 10:00 p.m. del mismo día, de donde se tiene que, cuando el turno B estuvo inmediatamente precedido por el turno “C”, el trabajador tuvo que laborar en el día una jornada de 14 horas, las primeras 6 horas, comprendidas entre las cero horas y las 6 de la mañana, para dar culminación al turno “C” y retornar a las 2:00 p.m. del mismo día, para dar inicio al turno B, que culminaba a las 10:00 p.m. del mismo día.

Verificada tal situación en el cuadro de turnos aportado por la misma entidad empleadora demandada, tal y como se puede observar a continuación, se advierte la existencia de varias jornadas en las que el actor prestó sus servicios por espacio de 12 y 14 horas, que daban lugar en su orden, al reconocimiento de 4 y 6 horas extras diurnas o nocturnas, que deben ser objeto de reconocimiento al demandante, como quiera que ninguna de las planillas de las nóminas permiten advertir el reconocimiento de pago alguno por tal concepto, durante todo el tiempo de vigencia del contrato de trabajo.

Coincide esta instancia con el juzgador de primer grado en cuanto a la existencia de trabajo extra o suplementario en vigencia de la relación de trabajo que aquí se reconoce; pero no en la forma que se determinó y estableció su cuantía. Ello porque el trabajo extra o suplementario no se generó cuando el trabajador superó las primeras 192 horas de trabajo, sino que se fue generando día a día, dependiendo de la forma como se desarrollaron los turnos. Precisamente la norma pertinente cuando habla del trabajo extra o suplementario, lo hace haciendo referencia a las horas máximas hasta las que se puede prolongar la jornada del trabajo en el día y/o semanas, pero no en el mes de trabajo.

Conforme a lo expuesto, se estima que no hay lugar a la revocatoria de la condena impuesta en primera instancia por concepto del trabajo extra o suplementario, como quiera que las pruebas arrimadas al proceso, especialmente el cuadro de turnos, sí permite corroborar los días y los horarios en que efectivamente el trabajador tuvo que prolongar la jornada ordinaria de trabajo, quedando así sin sustento la apelación de la parte demandada, cuando señaló que en el presente caso no se acreditó claramente el número de turnos y días laborados.

Precisamente, de la revisión del cuadro de turnos se pudo obtener la siguiente información:

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	285	\$0,00
Horas extras nocturnas	55	\$0,00

Para el año 2018, el valor de la asignación básica fue de: **\$781242,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$26.041,40 y el valor de la hora ordinaria a \$3.255,17.

Aplicado el porcentaje previsto para la remuneración del trabajo extra diurno, equivalente al 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, se tiene que, para ese año, el valor de una hora extra diurna fue de \$4.069,00 y mientras que el trabajo extra nocturno, para el que se aplica un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$5.696,00.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2018** laboró 340 horas, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$1.673.160,00.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	345	\$0,00
Horas extras nocturnas	69	\$ 36.228,00

Para el año 2019, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,80 y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,40.

Aplicado el porcentaje previsto para la remuneración del trabajo extra diurno, equivalente al 25% sobre sobre el valor del trabajo ordinario diurno, se tiene que, para ese año, el valor de una hora extra diurna fue de \$4.313,00 y mientras que el trabajo extra nocturno, para el que se aplica un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$6.038,00.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2019** laboró 414 horas por lo que el empleador le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$2.073.740,00.

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	264	\$0,00
Horas extras nocturnas	78	\$0,00

Para el **año 2020**, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,10 y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,50.

Aplicado el porcentaje previsto para la remuneración del trabajo extra diurno, equivalente al 25% sobre sobre el valor del trabajo ordinario diurno, se tiene que, para ese año, el valor de una hora extra diurna fue de \$4.572,00 y mientras que el trabajo extra nocturno, para el que se aplica un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$6.401,00.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2020** laboró 342 horas, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$1.868.989,00.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	70	\$ 28.391,00
Horas extras nocturnas	12	\$0,00

Para el **año 2021**, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526,00**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,20 y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,50.

Aplicado el porcentaje previsto para la remuneración del trabajo extra diurno, equivalente al 25% sobre sobre el valor del trabajo ordinario diurno, se tiene que,

para ese año, el valor de una hora extra diurna fue de \$4.732,00 y mientras que el trabajo extra nocturno, para el que se aplica un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$6.625,00.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2021** laboró 82 horas, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$79.496,00.

Verificado lo anterior, se pudo incluso determinar que, en el plano de la realidad, el demandante causó trabajo extra o suplementario superior al reconocido en la decisión de primera instancia y como quiera que sobre su no reconocimiento hizo alusión tangencialmente la parte actora, en su recurso de apelación se procederá a modificar este ítem, ajustando los valores señalados en la sentencia objeto de revisión a la suma de \$6.009.584,00 por concepto de horas extras diurnas y nocturnas.

3.3. La respuesta al **tercer** interrogante será **negativa**. Debe indicarse que, para esta instancia, el empleador no demostró su buena fe dentro del presente asunto, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo extra o suplementario, ya que los medios de prueba existentes al interior del proceso permiten establecer que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocer ni mucho menos de remunerar al actor.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.3.1. Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Según lo preceptuado en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado la reclamación por vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando el pago se verifique¹⁵.

¹⁵ El reconocimiento de intereses moratorios a partir del mes 25 no se aplica para aquellos trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente.

Se trata de una indemnización que no opera de manera automática, sino que se encuentra sujeta a la demostración de la mala fe por parte del empleador a la fecha de terminación del contrato de trabajo, siendo entonces necesario acreditar que el empleador incurrió en mora teniendo conocimiento de las obligaciones a su cargo, pues de lo contrario debe ser exonerado de la citada sanción. Así las cosas, la prueba de la mala fe lo hace acreedor a la sanción, mientras que la de la buena fe lo exonera.

Frente a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, en reiterada jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, conforme al principio de la carga de la prueba, el trabajador debe demostrar la existencia de un crédito insoluto a su favor, en tanto el empleador, debe demostrar que pagó o que existen circunstancias atendibles que le impidieron hacerlo¹⁶.

3.3.2. Caso concreto.

El apoderado judicial de la demandante, solicita se condene a la demandada a pagar la sanción moratoria del artículo 65 del CST, al demostrarse la mala fe del empleador.

Al respecto, debe indicarse que, para esta instancia, la mala fe del empleador si quedó acreditada dentro del presente asunto, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo extra o suplementario, ya que los medios de prueba existentes al interior al proceso permiten establecer respecto del actor, que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocerlo ni mucho menos de remunerarlo.

En efecto, nótese como durante el periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2020 y el 12 de agosto de 2020, la entidad empleadora decidió imponer el desarrollo de la labor contratada bajo la modalidad de turnos de 12 horas, dos días diurnos

¹⁶ «Ciertamente, sobre el particular la Sala ha sostenido respecto de las sanciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990 (CSJ SL6621-2017; CSJ SL8216-2016; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13050-2017; CSJ SL13442-2017 y CSJ STL10313-2017), que éstas no son automáticas y para su aplicación el juez debe analizar si la conducta del demandado permite comprobar que su actuación fue de buena fe y ajena a la intención de causar daño al trabajador. También de tiempo atrás (CSJ SL21922-2017, CSJ SL662-2013, CSJ SL21682-2017, CSJ SL14152-2017 y SL10414-2016) la Corte ha sentado que la buena o mala fe no depende de la prueba formal de los convenios o de la simple afirmación del demandado de creer estar actuando conforme a derecho, pues, en todo caso, es indispensable la verificación de «[...] otros tantos aspectos que giraron alrededor de la conducta que asumió en su condición de deudor obligado; vale decir, además de aquella, el fallador debe contemplar el haz probatorio para explorar dentro de él la existencia de otros argumentos valederos, que sirvan para abstenerse de imponer la sanción» (CSJ SL9641-2014). Sin embargo, ello no supone, que exista una suerte de presunción de la mala fe del empleador, lo que resulta por completo contrario a los postulados del artículo 83 de la Constitución Política. Con ello, la Sala evidencia que a pesar de encontrarse judicialmente equivocada la actuación del empleador en lo relativo a algunos de los pagos no salariales consagrados en el contrato; ésta no estuvo revestida de un aprovechamiento arbitrario y falaz de un trabajo personal y subordinado prestado a su favor por el demandante en desmedro del trabajador mismo, menos aún en el escenario de la discusión que gravita en torno a un contrato límite y probatoriamente complejo.»¹⁶

(6:00 a.m. a 6:00 p.m.), dos nocturnos (6:00 p.m. a 6:00 a.m.) y dos días de descanso. Estos turnos, si bien es cierto no superan el máximo establecido para el servicio de vigilancia, no desdibujan el derecho que tenía el trabajador de que lo que excediera las primeras 8 horas fuera reconocido como trabajo extra, tal y como deviene del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018 e incluso del mismo contrato de trabajo, en el que de manera expresa se señaló como jornada ordinaria la de 8 horas diarias y la sujeción a lo dispuesto en la mencionada ley. Sin embargo, si se revisan las planillas de nómina para los referidos meses, se puede advertir que al demandante no le fue reconocida ninguna suma de dinero por concepto de trabajo extra o suplementario para el referido periodo, en donde es palpable que su jornada se extendió a 4 horas adicionales.

Así mismo, se tiene que la forma en que se desarrollaron los turnos, fue en jornadas de 8 horas, pero que en algunos casos implicó que en un mismo día coincidirán 2 turnos, permitiendo que el trabajador desplegara la labor contratada en jornadas que alcanzaron hasta 14 horas diarias, transgrediendo la legislación nacional al sobrepasar la jornada máxima prevista para los vigilantes en la Ley 1920 de 2018, que es de 12 horas. Es decir, tal y como lo señaló el juzgador de primer grado, bajo el establecimiento de 3 clases de turnos rotativos de 8 horas, se pretendió enmascarar el trabajo suplementario desplegado por el actor.

Es más, advierte la Sala como, la misma entidad empleadora, a través de Resoluciones N° 0180 de 13 de mayo de 2019 y 0189 de 25 de mayo de 2021, obtuvo de parte del Ministerio del Trabajo, autorizaciones por el término de dos (2) años, para laborar horas extras en todas sus sedes a nivel nacional, de hasta dos (2) horas días y frente a varios cargos, entre los que se encuentra el cargo de guarda, luego entonces, es claro que la entidad si conocía de la obligación legal de reconocer el trabajo extra o suplementario de sus trabajadores, tanto así que obtuvo las autorizaciones correspondientes, pero, para el caso del actor, decidió no aplicarlas y desconocer sus derechos, pues para el periodo en que claramente las jornadas de trabajo dan cuenta del cumplimiento de turnos de trabajo de 12 horas diarias, obvió proceder a efectuar la correspondiente remuneración; conducta que sin lugar a duda es constitutiva de mala fe y por ello se deba dar paso al reconocimiento de la sanción moratoria descrita en el artículo 65 del CST.

Si bien es cierto, se afirma que la empleadora fue objeto de investigación administrativa ante el Ministerio del Trabajo por incumplimiento de obligaciones salariales y prestacionales, saliendo airosa del misma; la Sala estima que dicha

decisión no tiene ninguna incidencia en lo que aquí se resuelve, en tanto este es un proceso diferente e independiente y que se adopta a partir de una valoración probatoria también distinta.

Luego entonces, al estar acreditado que a la terminación del contrato de trabajo no solo se le adeudaban valores al trabajador por concepto de salarios y prestaciones, sino también la mala fe del empleador en su no reconocimiento, se dispondrá la aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario por cada día de retardo durante los 24 meses siguientes a la terminación del contrato y de ahí en adelante intereses moratorios hasta el día en que se verifique el pago de la obligación. Lo anterior atendiendo a que con el reconocimiento de trabajo en dominicales, festivos, recargos y horas extras el salario fue superior al mínimo legal.

Así mismo, como quiera que los valores que con esta sentencia se reconocen y se modifican dan lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales que en su momento fueron reconocidas al actor, con la ayuda del profesional universitario que le presta asistencia a la Sala se efectuó el correspondiente cálculo, cuya liquidación se anexa a esta providencia.

3.3.3. Costas.

De conformidad con el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 5 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la parte apelante y en favor del demandante, dado el fracaso del recurso de apelación. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el ordinal tercero de la sentencia proferida el 28 de octubre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, el cual quedará así:

“TERCERO. CONDENAR a la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA a reconocer y pagar al señor WILSON JAVIER

CARVAJAL TRUJILLO de condiciones civiles acreditadas en juicio los valores que se indican a continuación:

DETALLE	VALOR
Dominicales y festivos	\$ 455.057,00
Recargo nocturno	\$ 69.002,00
Horas extras diurnas	\$ 4.615.860,00
Horas extras nocturnas	\$ 1.393.725,00
Cesantías	\$ 544.470,00
Intereses a las cesantías	\$ 58.848,00
Prima de servicios	\$ 544.470,00
Vacaciones	\$ 358.426,00
Sanción moratoria art. 65 CST	\$ 23.517.548,00
Intereses moratorios a partir del mes 25, hacen parte de la sanción moratoria	\$ 87.381,00
TOTAL	\$ 31.644.787,00

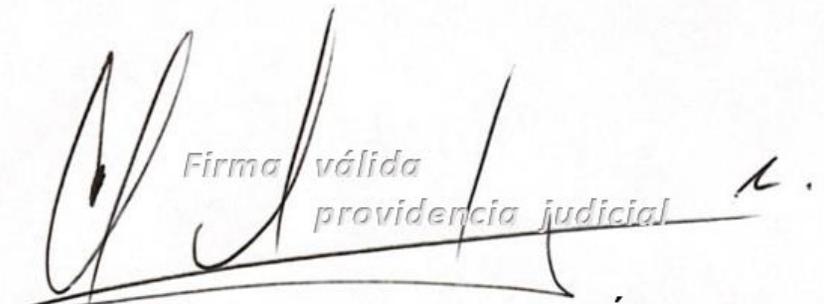
SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Incorporar al expediente la liquidación efectuada por el Profesional Universitario Grado 12, para que haga parte integrante de la presente decisión.

CUARTO: CONDENAR EN COSTAS de segunda instancia al apelante y en favor de la parte demandante. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

QUINTO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme con lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


*Firma válida
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE**

*Firma válida
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**