

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL
- SALA LABORAL -

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA.

Popayán, dos (2) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Vencido el término de traslado concedido a las partes para presentar por escrito alegatos de conclusión y dando aplicación a lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, le corresponde a la Sala entrar a resolver los recursos de apelación formulados por los apoderados judiciales de la parte demandante y demandada, frente a la sentencia de 27 de octubre de 2022, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **GERMÁN EDUARDO CHAVEZ RUÍZ** contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA (hoy Heimdall Security Limitada)**. Asunto radicado bajo la partida No. **19-001-31-05-002-2021-00093-01**.

Prevía deliberación y aprobación del asunto con los restantes Magistrados, **LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTES** y **CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**, se dicta por parte de la Sala, la providencia cuyo texto se inserta a continuación:

SENTENCIA

1. ANTECEDENTES:

1.1. La demanda.

Como antecedentes fácticos relevantes, se tienen los contenidos en la demanda subsanada obrante en el archivo *"08.SubsanacionDemanda.pdf"*, cuaderno principal - expediente digital, a partir de la cual se pretende lo siguiente: **i)** se declare que entre el demandante y la empresa Seguridad del Cauca Limitada, existió un contrato de trabajo en forma escrita desde el 16

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

de marzo de 2018; **ii)** se ordene a la demandada el pago de todas las prestaciones sociales teniendo en cuenta todos los factores salariales que no fueron tenidos en cuenta al momento del pago, tales como: *“horas extras diurnas, recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos de días dominicales y festivos laborados, días dominicales y festivos”*; cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, vacaciones, horas extras diurnas, dominicales y festivos laborados, recargos, horas extras nocturnas y diurnas de dominicales y festivos, y aportes a seguridad social; **iii)** la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST, por cada uno de los contratos de trabajo suscritos; intereses moratorios y, **iv)** las costas del proceso.

1.2. Contestación a la demanda.

1.2.1. La empresa **SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA.**, dio respuesta a la demanda, mediante el memorial obrante en el archivo denominado *“13ContestaciónDemandapdf”*, cuaderno principal - expediente digital, aceptando algunos hechos y negando otros, oponiéndose a las pretensiones de la demanda y formulando las excepciones de fondo de: *“inexistencia de la obligación y de los derechos reclamados”*, *“cobro de lo no debido”*, *“pago de acreencias laborales”*, *“prescripción”* y la *“innominada”*.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Una vez surtidas las audiencias de trámite correspondientes a la primera instancia, el juez de conocimiento en audiencia pública llevada a cabo el 27 de octubre de 2022, procedió a dictar sentencia en la cual resolvió: (i) declarar la existencia de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo por duración de la obra o labor, entre Seguridad del Cauca Ltda., hoy Heimdall Security Ltda. y el señor German Eduardo Chavez Ruíz, en el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021; **(ii)** negar la excepción de prescripción propuesta por la sociedad demandada; **(iii)** condenar a Seguridad del Cauca Ltda., hoy Heimdall Security Ltda. a reconocer y pagar al actor la suma de \$5.074.186 por concepto de horas extras, cesantías, intereses a las cesantías, compensación de vacaciones y prima de servicios; **(iv)** condenar a empresa

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

demandada a pagar la indexación de todos y cada uno de los valores reconocidos al actor, desde la fecha en que se hicieron exigibles y hasta el momento del pago efectivo; **(v)** negar las demás pretensiones de la demanda, y; **(vi)** condenar en costas a la parte demandada, fijando como agencias en derecho suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Como fundamento de la decisión, el *A quo* manifestó que se encuentra acreditado que entre el demandante y la empresa demandada existió un solo contrato de trabajo entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, resaltando que este aspecto no fue objeto discusión por las partes. Indicó 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 detallarse para hacer su verificación, tal y como lo ha venido precisando la CSJ SL en providencia de 30 de agosto de 2007 y SL2051-2014; pues en el caso de reconocimiento de días dominicales, festivos y recargos nocturnos, es esencial acreditar de manera clara el número de días y horas trabajadas. 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 liquidados por la demandada, pues los comprobantes de pago de nómina evidencian su pago; no sucediendo 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.

Manifestó que el actor laboró turnos rotativos 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 esos periodos. 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,

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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; trabajo que se pretendió ocultar a través de los turnos establecidos, que aunque dificultan su ubicación precisa, no impiden su reconocimiento, en tanto 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.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconformes con la decisión de primera instancia, los apoderados de la parte demandante y demandada formularon recursos de apelación que fueron sustentados de la siguiente forma:

3.1. Del recurso de apelación de la parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante solicitó revocar la sentencia por falta de motivación, en tanto la decisión no fue clara y suficiente, en tanto dio por probado sin estarlo, que la entidad empleadora canceló todas las prestaciones, dominicales, festivos, horas extras y recargos de toda la relación laboral sin existir constancia de pago; por lo

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

tanto, solicitó se disponga el correspondiente pago; 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 sus prestaciones sociales 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 esos días; pues únicamente se acreditan pagos a los festivos, 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, ya que 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).

También presentó inconformidad con la decisión de 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.

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.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

3.2. Del recurso de apelación de la 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 qué 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

4. TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.

En firme el auto que admitió la apelación, se dio traslado a las partes para alegar por escrito por el término de cinco (5) días, conforme lo dispuesto el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022.

En este punto es importante resaltar que los alegatos no constituyen una oportunidad adicional para cambiar o adicionar los fundamentos del recurso de apelación y a ellos se contraerá la Sala al resolver la alzada. En el presente asunto, se recepcionaron de manera oportuna alegatos de conclusión tanto de la parte demandante como demandada, así:

4.1. La parte demandante, presentó alegatos de conclusión solicitando se revoque la decisión de primera instancia, para que, en su reemplazo, se ordene el pago de los dominicales laborados, los recargos nocturnos, horas extras y la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST. En síntesis, señaló estar acreditado el no pago de salarios y prestaciones sociales y por ende la mala fe de la entidad empleadora, haciendo viable la mencionada sanción moratoria, así como también, el no pago de los dominicales con sus respectivas horas extras y recargos nocturnos.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

4.2. La sociedad **Seguridad del Cauca Limitadas**, hoy **Heimdall Security Limitada**, a través de su apoderado presentó alegatos conclusión solicitando la revocatoria de los numerales tercero, cuarto y sexto de la sentencia de primera instancia. Al respecto, indicó que en el presente asunto están acreditados los turnos laborados, los pagos efectuados, pero no hay prueba específica sobre las horas extras que presuntamente se adeudan.

5. CONSIDERACIONES DE LA SALA:

5.1. COMPETENCIA: En virtud de lo consagrado en el artículo 66 del C.P.T.S.S., con la modificación incorporada por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, es esta Sala de Tribunal competente para conocer de la alzada propuesta por los apoderados de ambas partes, en contra de la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada.

Es importante precisar que en virtud de lo consagrado en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 del 2023, el recurso de apelación contra las sentencias dictadas en materia laboral, así como el grado jurisdiccional de consulta, en aquellos eventos en los que no se requiera del decreto y práctica de pruebas, se proferirá por escrito. En consecuencia, es este el fundamento normativo que en esta oportunidad aplica la Sala para resolver por escrito la alzada.

5.2. PROBLEMAS JURÍDICOS: En virtud de los recursos de apelación formulados por los apoderados de ambas partes, la Sala considera como problemas jurídicos a resolver los siguientes:

5.2.1. ¿Está acreditado que al actor no le fue reconocido y pagado el trabajo dominical causado y recargos en vigencia del contrato de trabajo?

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

5.2.2. Conforme a los medios de prueba que obran al interior del proceso, **¿no resultaba procedente el reconocimiento de trabajo extra o suplementario a favor del trabajador?**

5.2.3. **¿Se cumplen los presupuestos para acceder a la sanción del artículo 65 del CST?**

5.3. TESIS DE LA SALA: La tesis de la Sala conduce a confirmar parcialmente la decisión de primera instancia. Confirmarla en cuanto al reconocimiento del trabajo extra o suplementario, pero no en la forma en que fue determinada la cantidad, su valor, y la negativa del reconocimiento de trabajo en dominical, festivo y recargos nocturnos, como quiera que en el proceso si existen medios de prueba que permiten establecer con certeza su causación, por lo que, se habrá de modificar la decisión de primera instancia para proceder a su reconocimiento en lo que no fue pagado por el empleador, así como también el reconocimiento de la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

El fundamento de la tesis de la Sala es el siguiente:

- ***Frente a los dos primeros problemas jurídicos:***

De la jornada ordinaria de trabajo, trabajo extra o suplementario, trabajo en dominicales y recargos.

Conforme deviene de lo consignado 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, después de la modificación introducida por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, precisó que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana¹. En otras palabras, la

¹ Si bien es cierto el artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 2º de la Ley 2101 de 2021, contemplando la disminución de la jornada laboral ordinaria a un máximo de 42 horas semanales, se trata de una norma que no resulta aplicable al proceso materia de estudio, como quiera que el legislador previó que la implementación de la ley sería gradual, transcurridos dos años a partir de su entrada en vigencia, es decir, como la ley entró en vigencia el 15 de julio de 2021, los efectos de la ley tendrían efectos desde el 15 de julio de 2023.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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.

Por lo tanto, constituirá trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda la jornada ordinaria, o en su defecto, la que exceda la máxima legal. Frente al trabajo extra o suplementario, 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 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.

En este punto, es necesario precisar que el mencionado artículo 7° de la Ley 1920 de 2018, es claro al indicar que respecto del trabajador de vigilancia se mantiene el tope de la jornada ordinaria de 8 horas, pudiéndose extender la jornada suplementaria hasta por 4 horas adicionales diarias; aplicándose en lo demás, (remuneración sobre la jornada complementaria, domingos, festivos y descansos compensatorios), lo establecido en la normativa laboral vigente. De igual manera, se puede avizorar como la extensión de la jornada laboral de hasta 12 horas, lo es frente a jornadas laborales diarias, de donde es dable inferir la imposibilidad de que un trabajador preste sus servicios por jornadas superiores, aún si para el desarrollo de las mismas se establece la modalidad de turnos, pues es claro que la norma lo que pretende evitar es la exposición del trabajador a jornadas extenuantes de trabajo.

Sobre las jornadas de trabajo, en atención a lo señalado en el artículo 160 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, se tiene que se clasifican en diurnas o nocturnas, según los horarios en que sean desarrolladas. Constituirá **trabajo diurno**, el que

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.) y **trabajo nocturno**, el que se ejecuta entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). Tratándose de este último, es importante resaltar que por el solo hecho de que sea nocturno, conlleva a un tratamiento especial en su remuneración, consistente en el reconocimiento de un recargo del 35%, sobre el valor del trabajo diurno. Tratamiento que también se hace extensible tratándose del trabajo extra diurno, al tener que ser remunerado con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno y frente al trabajo extra nocturno, con una remuneración del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Ahora, en atención a lo que también establece la legislación laboral vigente, se tiene que el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, el cual como mínimo tendrá una duración de 24 horas². La legislación laboral precisa que todo empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, obligándose a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador³; de ahí que, en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado⁴.

No obstante, es también menester resaltar que dicha regla tiene unas excepciones, entre las que se encuentran, entre otras, aquellas labores que por su naturaleza no son susceptibles de interrupción⁵, en cuyo caso, 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 el contrario, si el trabajo en

² Ver artículo 172 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990.

³ Ver artículo 174 del CST.

⁴ Ver numeral 2° del artículo 174 del CST.

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

⁶ Conforme al párrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario.

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

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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

Frente a la remuneración del trabajo realizado en dominicales o festivos, el numeral 1° del artículo 179 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, precisa que ésta corresponderá a un ***“recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas”***.

Así las cosas, es claro que, de llegarse a laborar en domingo, el empleador está en la obligación de reconocer y pagar dicho trabajo, en la forma establecida en la ley.

De la misma manera, habrá de indicarse que, conforme al canon del 127 del CST, el valor del trabajo suplementario o de horas extras o de trabajo en días de descanso obligatorio, 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, siempre y cuando, claro está, se acrediten éstas en debida forma en el curso del proceso.

Sobre el reconocimiento judicial del trabajo dominical, festivo, recargos diurnos y nocturnos y trabajo extra o suplementario.

Tratándose del reconocimiento judicial del trabajo desarrollado en días domingo y festivos, en jornada nocturna y trabajo extra o suplementario, la jurisprudencia especializada de manera clara ha venido insistiendo que es al trabajador demandante al que le corresponde la carga de demostrar con claridad, contundencia y precisión que efectivamente laboró en esos días y el tiempo exacto ocupado en dichas labores, en tanto no les es dable al juzgador suponer o hacer inferencias para imponer condenas por tal concepto¹⁰. Al respecto, en providencia CSJ, SL, 9 ago. 2006, rad. 27064, reiterada en sentencia SL1393-2022, la Corte precisó:

⁸ Conforme al párrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

⁹ Ver artículo 181 del CST.

¹⁰ Tomado de la providencia CSJ SL2999-2022, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

(...). Es importante recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas, como sucedió en el sub examine (Subrayas fuera de texto).

Así mismo, en providencia CSJ SL3009-2017 indicó:

“No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada”.

Deviene entonces de las citas jurisprudenciales traídas a colación, que no basta con afirmar de manera genérica que se ha laborado horas extras, dominicales y/o festivos y tener derecho a los recargos, sino que es necesario arrimar las pruebas que acrediten la efectiva prestación del servicio, detallando los días y las horas; carga de la prueba que en principio se encuentra en cabeza de la parte actora, para de esa forma ser consecuentes con el mandato previsto en el artículo 167 del CGP, aplicable al proceso laboral y conforme al cual, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”*.

Se señala que en principio, como quiera que si bien la parte actora no cumple con dicha carga, pero en el proceso aparece debidamente acreditado y detallado el trabajo más allá de la jornada ordinaria, en días o fechas de descanso obligatorio o jornadas que ameritan que su remuneración sea especial, así deberán reconocerse, en tanto las pruebas una vez incorporadas al expediente respetando las reglas para su incorporación y oportunidad, pasan a ser del proceso y no de las partes, de

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

ahí que el juez para la adopción de la decisión, deba analizar todas las pruebas allegadas en tiempo.

Ahora bien, descendiendo al caso sometido a estudio, se tiene que, en la demanda, de manera genérica se solicita el reconocimiento y pago de trabajo en días dominicales y festivos, recargos diurnos y nocturnos y trabajo extra o suplementario en días ordinarios y festivos, generados en vigencia de la relación de trabajo, que para este caso lo fue entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021. Lo anterior, como quiera que no fueron reconocidos ni pagados en debida forma.

Bajo la aplicación de la regla de la carga de la prueba, las pretensiones relacionadas con el reconocimiento y pago de trabajo en dominicales y recargos, no tuvieron eco en primera instancia, en tanto no se acreditó de manera precisa qué domingos y días y/o jornadas con recargos fueron dejados de pagar por la sociedad empleadora, no sucediendo lo mismo con el trabajo extra o suplementario, que el *a quo* si encontró acreditado con la prueba documental aportada al expediente, especialmente con los cuadros de turnos aportados con la contestación de la demanda y certificación allegada al proceso, que fuera decretada como prueba de oficio.

Inconformes con esta decisión, en lo pertinente, tanto el apoderado de la parte demandante como de la parte demandada formularon recursos de apelación. La parte actora, endilgando falencias en cuanto a la valoración probatoria, por concluir sin estarlo, que la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada canceló todas las prestaciones sociales, dominicales, festivos, horas extras y recargos causados en vigencia de la relación laboral, sin existir la respectiva constancia de pago. Por su parte, la parte demandada sobre la forma en que el juez de primer grado estableció la existencia de trabajo extra o suplementario y determinó su valor.

Por lo tanto, como los cuestionamientos de ambas instancias convergen en un mismo punto, relacionado con la existencia o no de medios de prueba que permitieran dar vía a las pretensiones de la demanda, pasará la Sala a verificar si en el expediente obran medios de prueba que con

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

certeza permitan definir y constatar con exactitud los días y jornadas en que el actor prestó sus servicios en días dominicales, la existencia de jornadas de trabajo que ameriten el reconocimiento de recargos y cuáles pueden ser consideradas como constitutivas de trabajo extra o suplementario.

Para efectos de lo anterior, se habrá de partir señalando que a folios 17 a 24 del archivo denominado *“013ContestaciónDemanda.pdf”* del cuaderno de primera instancia – expediente digital, obran copia de los dos contratos de trabajo suscritos por el demandante con la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada, adiados 16 de marzo de 2018 y 10 de abril de 2020, para el desempeño del cargo de guarda de seguridad.

Para lo que aquí interesa, la cláusula cuarta del primer contrato de trabajo en cuanto a la naturaleza del cargo y jornada de trabajo consagra lo siguiente:

Para efectos del presente contrato las partes acuerdan que para el cumplimiento de las funciones propias del cargo el trabajador se obligará a laborar durante los siete días de la semana en el horario asignado por el EMPLEADOR (Diurno o nocturno), cumpliendo turnos rotativos diurnos y nocturnos, dado que la naturaleza de las labores a desarrollar no permite interrupción, con una intensidad laboral mínima de 48 horas semanales y/o 216 horas mensuales.

Por su parte, la cláusula cuarta del segundo contrato de trabajo sobre la misma temática, esto es, la naturaleza del cargo y la jornada de trabajo, precisó:

“Para los efectos del presente contrato las partes acuerdan que para el cumplimiento de las funciones propias del cargo el trabajador se obligará a laborar durante los siete días de la semana en el horario asignado por el EMPLEADOR (Diurno o nocturno) teniendo total DISPONIBILIDAD, cumpliendo turnos rotativos diurnos y nocturnos, dado que la naturaleza de las labores a desarrollar no permiten interrupción, con una intensidad laboral mínima de 48 horas semanales y/o 216 horas mensuales, ACEPTANDO EXPRESAMENTE con la firma de este contrato, que se está de acuerdo a la Ley 1920 del 12 de julio de 2018, disponiendo que “Para esto se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro (4) horas adicionales diarias”, es decir se le podrán asignar hasta doce horas extras, sin exceder las sesenta (60) horas semanales”.

A partir de lo consignado en los referidos contratos de trabajo, se advierte que lo pactado por el actor y la entidad empleadora respecto de la

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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 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 de la siguiente manera:

- **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.

Sobre la forma en que se desarrollaron estos turnos, a folios 1496 a 1499 del archivo denominado *“013ContestaciónDemanda.pdf”* del cuaderno de primera instancia – expediente digital, milita el cuadro de turnos que mes a mes debió prestar el demandante para el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, es decir, en vigencia de toda la relación laboral. De su contenido, se puede advertir con precisión y claridad, cada uno de los días laborados, el turno ejecutado, esto es, si fue A, B, C, D

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

o N, o día de descanso (Z), los periodos de vacaciones e incluso, los días en que se concedió un permiso.

Así mismo, y dentro del mismo cuaderno, obran a folios 519 a 532, 1262 a 1266, 1075 a 1078, 1500, 1503, 1505, 1531, 1533, 1535 a 1538, copias de cada una de las nóminas pagadas al trabajador, 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.

De igual forma, en el archivo “30Informe German Chavez Juzgado2.pdf” del cuaderno de primera instancia, obra oficio calendado 7 de julio de 2022, suscrito por el representante legal de Heimdall Security Limitada, antes Seguridad del Cauca Limitada, en el que para dar cumplimiento a una orden dada por el juez de primera instancia en razón de un decreto oficioso de pruebas, se certifica el número de turnos mensuales realizados por el actor en vigencia del último contrato de trabajo (de 10 de abril de 2020 a 15 de julio de 2021), así:

Mes	No. Turnos mes	No. Horas por turno	Periodos descanso
Abril 2020 (10 a 30)	13	12 horas	8 días
Mayo 2020 (1 a 31)	22	12 horas	9 días
Junio 2020 (1 a 30)	20	1 de 8 horas 19 de 12 horas	10 días
Julio 2020 (1 a 31) Vacaciones del 8 al 25	9	1 de 8 horas 8 de 12 horas	4 días
Agosto 2020 (1 a 31)	21	7 de 8 horas 14 de 12 horas	10 días
Septiembre 2020 (1 a 30)	26	8 horas	4 días

Proceso:

Radicación:

Demandante:

Demandado:

Motivo de pronunciamiento:

Ordinario Laboral.

19001-31-05-002-2021-00093-01

Germán Eduardo Chavez Ruíz

Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)

Apelación Sentencia.

Octubre 2020 (1 a 31)	27	8 horas	4 días
Noviembre 2020 (1 a 30)	25	8 horas	5 días
Diciembre 2020 (1 a 31)	27	8 horas	4 días
Enero 2021 (1 a 31)	27	8 horas	4 días
Febrero 2021 (1 a 28)	24	8 horas	4 días
Marzo 2021 (1 a 31)	28	8 horas	3 días
Abril 2021 (1 a 30)	25	8 horas	5 días
Mayo 2021 (1 a 31)	28	8 horas	3 días
Junio 2021 (1 a 30)	25	8 horas	5 días
Julio 2021 (1 a 15)	14	8 horas	1 día

Y en el proceso, se recepcionó el testimonio del señor **Juan Carlos Loaiza**, quien manifestó laborar como jefe operativo de Seguridad del Cauca hoy Heimdall Security Limitada desde el mes de abril de 2018. Este testigo manifestó que el actor laboró para la mencionada empresa alrededor de tres años, prestando el servicio en la Universidad del Cauca, a través de turnos de 8 horas, de lunes a viernes y de lunes a domingo que obedecieron necesidades del servicio. Señaló que cuando el servicio se prestó en la sede de Ingenierías, se trabajaba de *“6 a 2 de la tarde, de 2 a 10 y en los otros de 10 a 6”*, que los turnos de 8 horas no generaron horas extras, pero los turnos nocturnos si recargos a partir de las 9 p.m., los cuales reportaban de conformidad con la programación, siendo también reportado el trabajo en dominical; que el actor prestó turnos de 12 horas de manera temporal por la pandemia, por alrededor de tres meses y así se reportaban pero no tiene conocimiento de su pago. Refirió que los turnos los hacía la empresa y se reportaban a los trabajadores y la empresa verificaba la prestación del servicio a partir de la programación y aceptó que los turnos que se aportaron con la contestación de la demanda, corresponden a los turnos laborados por el demandante.

A partir de los anteriores medios de prueba, la Sala encuentra que en el presente caso si están acreditados en detalle, como pasará a verse más adelante, todos los días en que el actor prestó sus servicios para la empresa demandada, siendo dable distinguir cuales fueron días ordinarios, dominicales, festivos, así como los turnos desarrollados, frente a los que no existe duda sobre los horarios en que fueron evacuados, 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.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

En este punto es menester recordar que si bien es cierto la jurisprudencia especializada impone a la parte actora, la carga de precisar en detalle cada uno de los dominicales, festivos, recargos y horas extras que se predicen como no pagados, así como la real prestación del servicio para la causación del derecho; regla que en principio no fue cumplida en el presente asunto por la parte actora, quien elevó pretensiones por tales conceptos de manera generalizada y no precisa, la Sala estima que no 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 como pudo advertirse, en este particular asunto, los medios de prueba aportados si permiten 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 EN JORNADAS DIURNAS Y NOCTURNAS**, así como lo que fue objeto de remuneración por dicho concepto, tanto las nóminas como los cuadros de turnos, obrantes a folios 519 a 532, 1262 a 1266, 1075 a 1078, 1500, 1503, 1505, 1531, 1533, 1535 a 1538 y 1496 a 1499 del archivo denominado “013ContestaciónDemanda.pdf” del cuaderno de primera instancia, arrojan para el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021 la siguiente información:

AÑO 2018:

MES	Dominicales por fecha laborados	Festivos por fecha laborados	Nº horas por turno laborados en dominicales y festivos	Nº horas domin. y festivo mes	VI dominicales y festivos mes	VI pagado en nómina	Valor Diferencias
Marzo	18 y 25	29 y 30	D: 8-2 F: 8-8	26	\$151.528	\$91.152	\$60.376
Abril	1, 8, 15, 22 ,29		D: 8-8-8-2-8 F:	34	\$209.633	205.092	\$4.541
Mayo	6, 13, 20 y 27	1, 14	D: 2-8-8-2 F: 8-8	36	\$211.912	239.274	
Junio	3, 10, 17 y 24	4	D: 8-8-2-8 F: 8	34	\$203.937	239.274	
Julio	1, 8, 15, 22, 29	2 y 20	D: 2-8-8-2-2 F: 8-8	38	\$243.813	239.274	\$4.539
Agosto	5, 12, 19 y 26	7 y 20	D: 8-8-2-8 F: 2-8	36	\$230.141	239.274	
Septiembre	9, 16, 23 y		D: 2-8-8-2	20	\$125.324	182.304	

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

	30						
Octubre	7, 14, 21 y 28	15	D: 8-8-2-8 F: 2	28	\$172.036	250.668	
Noviembre	4, 11, 18 y 25	5 y 12	D: 8-2-8-8 F: 2-6	34	\$206.215	250.668	
Diciembre	2, 9, 16, 23 y 30	8 y 25	D: 2-8-8-2-8 F: 2-8	38	\$236.977	250.668	
TOTAL:				324	\$1.991.516	2.187.648	\$ 69.456

Para este año, 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 pesos.

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 diurna para el año 2018, equivalía a **\$5.696 pesos** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **\$6.836 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de marzo, abril y julio de 2018, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2018, una diferencia a reconocer por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno de **\$69.456**.

AÑO 2019:

MES	Dominicales por fecha laborados	Festivos por fecha laborados	Nº horas por turno laborados en dominicales y festivos	Nº horas domin. y festivo mes	V/ dominical y festivos mes	V/ pago en nómina	Valor Diferencias
Enero	6, 13, 20 y 27	1 y 7	D:8-2-8-8- F: 2-2	30	\$195.642	\$253.596	
Febrero	3, 10, 17 y 24		D:2-8-8-2	20	\$132.844	\$253.596	
Marzo	3, 10, 17, 24 y 31	25	D: 8-8-2-8-8 F: 8	42	\$264.480	\$253.596	\$10.884
Abril	7, 14, 21 y 28	18 y 19	D: 2-8-8-2 F: 8-2	30	\$195.642	\$253.596	
Mayo	5, 12, 19 y 26	1	D: 8-8-2-8 F: 2	28	\$188.396	\$253.596	
Junio	2,9, 16, 23 y 30	24	D: 8-2-8-8-2 F: 2	30	\$195.642	\$253.596	

Proceso:
Radicación:
Demandante:
Demandado:
Motivo de pronunciamiento:

Ordinario Laboral.
19001-31-05-002-2021-00093-01
Germán Eduardo Chavez Ruíz
Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Apelación Sentencia.

Julio	7 y 28	1	D: 8-8 F: 6	22	\$148.543	\$132.836	\$15.707
Agosto	4, 18 y 25	7 y 19	D: 8-8-2 F: 8-8	34	\$208.927	\$253.596	
Septiembre	1, 8, 15, 22 y 29		D: 2-8-8-2-8	28	\$182.358	\$253.596	
Octubre	6, 13 y 20	14	D: 8-2-8 F: 6	24	\$161.828	\$253.596	
Noviembre	10, 17 y 24	4 y 11	D: 8-8-2 F: 8-8	34	\$216.173	\$253.596	
Diciembre	1, 8, 22 y 29	25	D: 8-8-8-8 F: 6	38	\$251.195	\$253.596	
TOTAL				360	\$2.341.670	\$2.922.392	\$26.591

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116;** siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,8 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,4 pesos.

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 diurna para el año 2019, equivalía a **\$6.038,2 pesos** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **\$7.246 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de marzo y julio de 2019, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2019, una diferencia a reconocer por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno de **\$26.591**.

AÑO 2020:

MES	Dominicales por fecha laborados	Festivos por fecha laborados	Nº horas por turno laborados en dominicales y festivos	Nº horas domin. y festivo mes	VI dominical y festivos mes	VI pago en nómina	Valor Diferencias
Enero	5, 12, 19 y 26	1 y 6	D: 2-8-8-2 F: 8-6	34	\$231.703	\$256.040	
Febrero	2, 9, 16 y 23		D: 8-8-2-8	26	\$184.339	\$256.026	
Marzo	1, 8, 15, 22 y 29	23	D: 8-2-8-8-6 F: 2	34	\$238.104	\$256.026	
Abril	12, 19 y 26	9 y 10	D: 8-8-6 F: 8-6	36	\$241.949	\$256.026	
Mayo	3, 10, 24 y 31	25	D: 8-6-8-8 F: 8-6	44	\$300.830	\$256.026	\$44.804

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Junio	7, 14	15, 22 y 29	D: 6-8 F: 6-8-8	36	\$249.625	\$256.026	
Julio	5 y 26		D: 8-6	14	\$93.449	\$102.410	
Agosto	2, 16 y 30	7 y 17	D: 6-8-2 F: 8-8	32	\$215.062	\$256.026	
Septiembre	6, 13, 20 y 27		D: 8-8-2-8	26	\$176.658	\$256.026	
Octubre	4, 11, 18 y 25	12	D: 2-8-8-2 F: 8	28	\$192.019	\$256.026	
Noviembre	1, 8, 15, 22 y 29	2 y 16	D: 6-8-2-6-8 F: 8-6	44	\$307.231	\$256.026	\$51.205
Diciembre	6, 13, 20 y 27	25	D: 2-8-8-2 F: 8	28	\$193.300	\$256.026	
TOTAL				382	\$2.624.269	\$2.918.710	\$96.009

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,1 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,5 pesos.

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 diurna para el año 2020, equivalía a **\$6.400,3 pesos** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **\$7.680 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de mayo y noviembre de 2020, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2020, una diferencia a reconocer por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno de **\$96.009**.

AÑO 2021:

MES	Dominicales por fecha laborados	Festivos por fecha laborados	Nº horas por turno laborados en dominicales y festivos	Nº horas domin. y festivo mes	VI dominical y festivos mes	VI pago en nómina	Valor Diferencias
Enero	3, 10, 17, 24 y 31	1 y 11	D: 8-8-2-8-8 F: 8-2	44	\$312.684	\$251.737	\$60.947
Febrero	7, 14 y 21		D: 2-8-8	18	\$129.844	\$251.737	
Marzo	7, 14, 21 y 28	22	D: 8-8-2-8 F: 8	34	\$251.737	\$251.737	

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Abril	4, 18 y 25	2	D: 8-6-8 F: 2	24	\$169.592	\$251.737	
Mayo	2,9,16, 23 y 30	1 y 17	D: 2-8-8-2-8 F: 8-2	38	\$275.586	\$251.737	\$23.849
Junio	6, 13, 20 y 27	7 y 14	D: 8-2-6-8 F: 2-6	32	\$233.188	\$304.735	
Julio	4 y 11	5	D: 2-8 F: 8	18	\$137.793	\$172.241	
TOTAL				208	\$1.510.424	\$1.735.661	\$84.796

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,2 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,5 pesos.

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 diurna para el año 2021, equivalía a **\$6.624,6 pesos** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **\$7.949 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de enero y mayo de 2021, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2021, una diferencia a reconocer por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno de **\$84.796**.

En consecuencia, respecto del trabajo dominical y festivos diurno y 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 sólo existiría un saldo pendiente de **\$276.853**.

Frente a **RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO**: partiendo del hecho de que se tendrá derecho al mismo cuando la jornada de trabajo se ejecuta en el horario comprendido entre las 9 p.m. y las 6 a.m., y que dentro de los turnos asignados al actor, el **turno “B”** se desarrolló entre las 2 p.m. y las 10 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 pm y las 6 a.m. y 9 horas de las

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

12 correspondientes al **turno “N”**, en tanto el mismo se materializó en una jornada que inició a las 6 p.m. y culminó a las 6 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.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:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, C y N	Nº horas por turno respecto de las que se generó recargo nocturno	Total horas con recargo	VI recargo nocturno	VI recargo nocturno pagado en nómina	Valor Diferencias
Marzo	16, 17, 20, 22, 23, 26 y 31	2-6-1-2-6-6-2	25	\$28.483	\$27.336	\$1.147
Abril	2,4,5,7,10, 11,13,14, 16, 17, 20, 23, 27 y 28	1-2-6-2-2-6-2-6-2-6-1-6-2-6	50	\$56.966	\$62.645	
Mayo	3,4,7,9,10,15,16, 18,19,21,22,24, 25,28,30 y 31	2-6-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6	68	\$77.473	\$102.510	
Junio	5,6,8,9,12,14,15, 18, 20, 21,23,26 ,27, 29 y 30	2-6-2-6-1-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6	57	\$64.941	\$ 0	\$64.941
Julio	4,5,7,10,11,13,14, 16,17,19,23,25,26 ,27 y 30	2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-6	62	\$70.637	\$102.510	
Agosto	1,2,4,8,10,11,13, 14,16,17,22,23, 25,28,29 y 31	2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2	60	\$68.359	\$ 0	\$68.359
Septiembre	1,3,4,6,7,10,12,13 ,15,18,19,21,22, 24,25, 27 y 28	6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6	70	\$79.752	\$102.510	
Octubre	1,3,4,6,9,10,12,13 ,16,18,19,22,24, 25,30 y 31	6-2-6-2-2-6-2-6-6-2-6-6-6-2-6-2-6	68	\$77.473	\$ 0	\$77.473
Noviembre	2,3,6,8,9,14,15,20 ,21,23,24,26,27, 29 y 30	2-6-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-6	62	\$70.637	\$104.788	
Diciembre	3,5,6,11,12,14,15, 17,18,20,21,24,26 ,27 y 29	6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-6-2-6-2-6-2	62	\$70.637	\$0	\$70.637

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

TOTAL:			584	\$665.358	\$502.299	\$282.557
--------	--	--	-----	-----------	-----------	-----------

Para este año, 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: \$26.041,4 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.255,17 pesos.

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 **\$1.139,5**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de marzo, junio, agosto, octubre y diciembre de 2018, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó por recargo nocturno, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2018, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$282.557**.

AÑO 2019:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, C y N	Nº horas por turno respecto de las que se generó recargo nocturno	Total horas con recargo	VI recargo nocturno	VI recargo nocturno pagado en nómina	Valor Diferencias
Enero	2,4,5,8,10,11,14,16,17,19,22,23,25,26,28,29,31	6-2-6-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2	70	\$84.537	\$103.802	
Febrero	1,4,6,7,9,12,13,15,16,18,19,21,22,25,27,28	6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6	68	\$82.122	\$103.802	
Marzo	5,6,8,9,11,12,14,15,18,20,21,23,26,27,29y30	2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6	64	\$77.291	\$103.802	
Abril	1,2,4,5,8,10,11,13,16,17,20,22,23,25,26 y 29	2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-6-2-6-2-6-2-6	68	\$82.122	\$103.802	
Mayo	2,4,7,8,10,11,13,14,16,17,20,22,23,25,28,29,31	6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2	66	\$79.706	\$103.802	
Junio	1,4,6,7,10,12,13,15,18,19,21,22,25,27 y 28	6-1-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2	61	\$73.668	\$103.802	
Julio	3,4,6,9,10,30 y 31	2-6-2-2-6-2-6	26	\$31.399	\$53.108	
Agosto	2,3,5,6,8,9,12,14,15,20,21,23,24,26,27,29y 30	2-6-2-6-2-6-1-2-6-2-6-2-6-6-6-2-6	69	\$83.329	\$103.802	
Septiembre	2,4,5,7,10,11,13,14,16,17,19,20,	6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6	62	\$74.875	\$103.802	

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

	23, 25 y 26					
Octubre	1,2,4,5,7,8,10,11, 16,17,19,22,23,25 ,26,28,29 y 31	2-6-2-6-2-6-2-6- 2-6-2-2-6-2-6-2- 6-2	68	\$82.122	\$103.802	
Noviembre	1,6,7,9,12,13,15, 16, 18,19,21,22, 25, 27,28y 30	6-2-6-2-2-6-2-6- 2-6-2-6-6-2-6-2	64	\$77.291	\$103.802	
Diciembre	3,4,6,7,9,10,12,13 ,16,18,19,21,24, 27,28, 30 y 31	2-6-2-6-2-6-2-6- 1-2-6-2-2-2-6-2- 6	61	\$73.668	\$103.802	
TOTAL:			747	\$902.130	\$1.194.930	

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,8 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,4 pesos.

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 **\$1.207,6**.

Partiendo de lo anterior se puede observar que, durante todos los meses del año 2019, el empleador pagó al trabajador una remuneración superior a la que debió reconocerse, por lo que, no se evidencia ningún saldo que se encuentre pendiente de pagar a favor del trabajador demandante.

AÑO 2020:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, C y N	Nº horas por turno respecto de las que se generó recargo nocturno	Total horas con recargo	V/ recargo nocturno	V/ recargo nocturno pagado en nómina	Valor Diferencias
Enero	2,3,8,9,14,15,17,18,20,21,23,24,27,29 y 30	2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6	62	\$79.368	\$99.840	
Febrero	1,4,5,7,8,10,11,13,14,17,19,20,22,25,26,28 y 29	2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6	66	\$84.489	\$87.049	
Marzo	2,3,5,6,9,11,12,14,17,18,20,21,24,27 y 28	2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-6-3-6	63	\$80.648	\$99.850	
Abril	2,3,4,8,14,15,16,20,21,22 y 27	3-6-6-3-3-6-6-3-6-6-6	54	\$69.127	\$99.850	
Mayo	2,4,8,9,14,15,16,20,21,22,26,27 y 28	3-6-3-6-3-6-6-3-6-6-6-6-6	66	\$84.489	\$99.850	
Junio	1,2,7,8,9,13,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28 y 29	3-6-6-6-6-3-3-6-6-6-6-6-6-6-6-6	60	\$76.808	\$99.850	

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

	,24,25,26 y 27	3-6-6-6				
Julio	1,2,3,7,8,27 y 31	3-6-6-3-6-6-3	33	\$42.244	\$43.524	
Agosto	1,6,8,12,13,14,18,19,20,24,25,27,28 y 31	6-3-6-3-6-6-3-6-6-2-6-2-6-6	67	\$85.769	\$99.850	
Septiembre	2,3,5,8,9,11,12,14,15,17,18,21,22,23,25,26,28 y 29	2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-6	72	\$92.169	\$99.850	
Octubre	1,2,5,7,8,10,13,14,16,17,19,20,22,23,26,28,29 y 31	2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2	72	\$92.169	\$99.850	
Noviembre	3,4,6,7,9,10,12,13,18,19,21,24,25,27,28 y 30	2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-2-6-2-6-2	60	\$76.808	\$99.850	
Diciembre	1,3,4,7,9,10,15,16,18,19,21,22,24,28,30 y 31	6-2-6-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6	68	\$87.049	\$99.850	
TOTAL:			743	\$951.137	\$1.129.063	

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,1 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,5 pesos.

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 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como durante todos los meses de ese año, el empleador pagó al trabajador una remuneración superior a la que se causó por concepto de recargo nocturno, por lo que, no se evidencia ningún saldo que se encuentre pendiente de pagar a favor del trabajador demandante.

AÑO 2021:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, C y N	Nº horas por turno respecto de las que se generó recargo nocturno	Total horas con recargo	VI recargo nocturno	VI recargo nocturno o pagado en nómina	Valor Diferencias
Enero	2,5,6,8,9,12,14,15,18,20,21,23,26,27,29 y 30	2-2-6-2-6-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6	64	\$84.796	\$108.645	
Febrero	1,2,4,5,8,10,11,13,16,17,19,20,22,23, 25 y 26	2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6	64	\$84.796	\$108.645	

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

Marzo	1,3,4,6,9,10,12, 13,15,16,18,19, 24,25,27,30 y 31	1-2-6-2-2-6-2-6-2- 6-2-6-2-6-2-2-6	61	\$80.821	\$108.645	
Abril	3,5,6,8,9,12,14, 15,17,20,21,23, 24,26,27,29 y 30	6-2-6-2-6-1-2-6-2- 2-6-2-6-2-6-2-6	65	\$86.121	\$108.645	
Mayo	3,5,6,8,11,12,14 ,15,18,20,21,24, 26,27 y 29	6-2-6-2-2-6-2-6-6- 2-6-6-2-6-2	62	\$82.146	\$108.645	
Junio	1,2,4,5,8,10,11, 16,17,19,22,23, 25,26,28 y 29	2-6-2-6-6-2-6-2-6- 2-2-6-2-6-2-6	64	\$84.796	\$108.645	
Julio	1,2,7,8,10,13,14	2-6-2-6-1-2-6	26	\$34.448	\$60.947	
TOTAL:			406	\$537.924	\$712.817	

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,2 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,5 pesos.

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 **\$1.325.**

Partiendo de lo anterior, se puede observar como durante todos los meses de ese año, el empleador pagó al trabajador una remuneración superior a la que se causó por concepto de recargo nocturno, por lo que, no se evidencia ningún saldo que se encuentre pendiente de pagar a favor del trabajador demandante.

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 por **\$282.557** correspondientes al año 2018, en tanto que, en los demás años (2019, 2020 y 2021), como pudo observarse, se reconocieron sumas superiores a las efectivamente causadas.

En relación con el **TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO**, entendido éste como aquél que se genera con posterioridad a la jornada de trabajo pactada o la legal, que para el caso del personal que presta el servicio de vigilancia no puede exceder de cuatro horas diarias, se tendría

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

descendiendo al caso sometido a estudio, que dicho trabajo sólo se habría presentado en el periodo en el que el trabajador prestó sus servicios cumpliendo turnos que abarcaron jornadas de 12 horas diarias, esto es, en el periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2020 y el 23 de agosto de 2020, como quiera que la otra modalidad de turnos abarcaban jornadas de 8 horas; sin embargo, de una revisión detallada a 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 p.m. y terminaba a las 6 a.m. del siguiente, y el turno “B”, entre las 2 p.m. y las 10 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 de la tarde del mismo día, para dar inicio al turno B, que culminaba a las 10 de la noche 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 diarias, 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 a excepción del mes de diciembre de 2019, las planillas de las nóminas no permiten advertir el reconocimiento de pago alguno por tal concepto, durante todo el tiempo de vigencia del contrato de trabajo.

Aunque la Sala coincide 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, se estima que sí se equivocó en la forma de determinarlo y establecer su cuantía, en tanto el trabajo extra o

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

suplementario dependiendo de la forma como se desarrollaron los turnos, se fue generando día a día, y no cuando el trabajador superó las primeras 192 horas de trabajo que estimó el A quo. 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, de ahí que, la verificación del trabajo extra realizada por el juzgado no haya sido la más afortunada, en tanto no permite determinar con exactitud la forma en que aquel tipo de trabajo se desarrolló.

No obstante, la Sala 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:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente antecedidos por el turno C	Nº horas extras diurnas ordinarias y festivas	V/ H. E.D.O y F	Nº horas extras nocturnas ordinarias y festivas	V/ H. E.N.O y F	Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F
Marzo	17, 23, 26	O=5-5-5	\$61.035	O=1-1-1	\$17.090	\$78.125
Abril	1, 5, 8, 14, 17, 23, 28	O=5-5-5-5-5-5 F= 5-5	\$166.828	O= 1-1-1-1-1 F= 1-1	\$44.759	\$211.586
Mayo	4, 7, 10, 16, 22, 28, 31	O= 5-5-5-5-5-5	\$142.414	O= 1-1-1-1-1-1	\$39.876	\$182.290
Junio	6, 9, 15, 21, 24, 27	O=5-5-5-5-5-5 F= 5	\$134.276	O=1-1-1-1-1-1 F= 1	\$36.621	\$170.897
Julio	2, 5, 8, 11, 17, 20, 30	O= 5-5-5-5 F= 5-5-5	\$179.035	O= 1-1-1-1 F= 1-1-1	\$47.200	\$226.235
Agosto	5, 8, 14, 20, 26	O= 5-5 F= 5-5-5	\$138.345	O= 1-1 F= 1-1-1	\$35.807	\$174.152
Septiembre	1, 4, 10, 16, 22, 25	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5	\$134.276	O=1-1-1-1-1-1	\$36.621	\$170.897

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

				F= 1		
Octubre	1, 7, 10, 16, 19, 25, 31	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5	\$154.621	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1	\$42.317	\$196.938
Noviembre	6, 9,15, 21, 24, 27	O=5-5-5-5-5-5 F= 5	\$122.069	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1	\$34.179	\$156.248
Diciembre	3, 9, 12, 14, 24, 30	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5-5	\$146.483	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1-1	\$39.062	\$185.545
TOTAL			\$ 1.379.382		\$373.532	\$1.752.913

Para este año, 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: \$26.041,4 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.255,17 pesos.

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 pesos 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 pesos.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año 2018 se le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de: **un millón setecientos cincuenta y dos mil novecientos catorce pesos (\$1.752.913).**

AÑO 2019:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente anteceditos por el turno C	Nº horas extras diurnas	V/ H. E.D.O y F	Nº horas extras nocturnas	V/ H. E.N.O y F	Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F
Enero	2,8,14,20,26,	O= 5-5-5-5-5-5 F: 5	\$120.767	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1	\$32.780	\$153.547
Febrero	1,4,10,16,19,25, 28,	O= 5-5-5-5-5-5-5 F= 5	\$163.898	O=1-1-1-1-1-1-1 F= 1	\$44.856	\$208.754
Marzo	6,12,18,24,30	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5	\$120.767	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1	\$32.780	\$153.547
Abril	2,8,14,20,23,29	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5	\$142.332	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1	\$38.818	\$181.150
Mayo	5,11,17,20,26	O= 5-5-5-5-5-5 F= 5-5	\$133.706	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1-1	\$35.367	\$169.074
Junio	1,7,13,16,22,28	O= 5-5-5-5-5-5-5	\$142.332	O= 1-1-1-1-1-1	\$38.818	\$181.150

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

		F= 5		1-1 F= 1		
Julio	4,7	O= 5 F= 5	\$56.070	O= 1 F= 1	\$14.665	\$70.735
Agosto	3,9,15,21,24,27	O= 5-5-5-5- 5-5	\$129.393	F= 1-1-1-1- 1-1	\$36.230	\$165.623
Septiembre	2,8,11,17,23,26	O= 5-5-5-5-5 F= 5	\$142.332	O= 1-1-1- 1-1 F= 1	\$38.818	\$181.150
Octubre	2,8,11,17,20,26	O= 5-5-5-5-5 F= 5	\$142.332	O= 1-1-1- 1-1 F= 1	\$38.818	\$181.150
Noviembre	1,7,10,16,19,25	O= 5-5-5-5-5 F= 5	\$142.332	O= 1-1-1- 1-1 F=1	\$38.818	\$181.150
Diciembre	1,4,10,13,19,22, 31	O= 5-5-5-5- 5-F= 5-5	\$176.837	O= 1-1-1- 1-1- F= 1-1	\$47.444*	\$176.837
TOTAL			\$ 1.613.098		\$390.768	\$2.003.867

* Aunque para el mes de diciembre de 2019 el valor del trabajo extra nocturno fue de \$47.444, el empleador pagó por dicho concepto la suma de \$ 60.380, de ahí que sólo se advierta como valor adeudado, la correspondiente al trabajo extra diurno.

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$27.603,8 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.450,4 pesos.

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 pesos 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 pesos.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año 2019 se le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de: **dos millones tres mil trescientos ochocientos sesenta y siete pesos (\$2.003.867).**

AÑO 2020:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente precedidos por el turno C	Nº horas extras diurnas	V/ H. E.D.O y F	Nº horas extras nocturnas	V/ H. E.N.O y F	Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Enero	3,9,15,18,24,30	O: 5-5-5-5-5-5 F: 5	\$137.157	O= 1-1-1-1-1-1 F= 1-1	\$38.404	\$175.561
Febrero	2,8,11,14,20,23,29	O:5-5-5-5-5-5 F: 5-5	\$187.448	O=1-1-1-1-1-1 F= 1-1	\$50.291	\$237.738
Marzo	6,12,15,21,26,28,31	O: 5-5-5-4-1-4 F: 5	\$146.301	O=1-1-1-3 F= 1	\$47.548	\$193.848
Abril	1,3,6,7,9,12,13,15,18,19,21,24,25,27,30	O: 4-1-4-4-4-1-4-1-4-4-1-4 F:1-4-4	\$230.423	O=3-3-3-3 F=3	\$104.239	\$334.662
Mayo	1,3,6,7,9,12,13,15,18,19,21,23,24,26,27,30,31	O: 4-4-1-4-4-1-4-4-1-4-1-4 F: 4-1-4-4	\$264.255	O: 3-3-3-3-3 F:3	\$123.441	\$387.696
Junio	2,5,6,8,11,12,14,17,18,22,23,25,26,30	O: 1-4-4-1-4-4-4-4-4-1-1-4 F: 1-4	\$201.163	O: 3-3-3-3 F: 3	\$104.239	\$305.402
Julio	2,6,29,30	O: 1-4-4-4 F:	\$59.435	O: 3 F:	\$19.202	\$78.637
Agosto	1,4,5,7,10,11,13,16,17,19,22,25,31	O: 1-4-4-4-4-1-1-4-5-5 F: 1-4-4	\$216.708	O: 3-3-3-1-1 F: 3	\$97.838	\$314.546
Septiembre	6,12,15,21,23,29	O: 5-5-5-5-5-5 F:5	\$150.872	O: 1-1-1-1-1 F: 1	\$41.147	\$192.019
Octubre	2,5,11,14,20,29	O: 5-5-5-5-5-5 F:5	\$150.872	O: 1-1-1-1-1 F: 1	\$41.147	\$192.019
Noviembre	4,7,13,19,25	O: 5-5-5-5-5-5 F:	\$114.297	O: 1-1-1-1-1 F:	\$32.003	\$146.300
Diciembre	1,4,7,10,16,19,25,31	O: 5-5-5-5-5-5-5-5 F: 5	\$196.591	O: 1-1-1-1-1-1-1-1 F: 1	\$53.948	\$250.540
TOTAL:			\$2.055.522		\$753.447	\$2.808.968

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$29.260,1 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.657,5 pesos.

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 pesos y mientras que el trabajo extra nocturno, para el que se aplica un

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$6.401 pesos.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año 2020 le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de: **dos millones ochocientos ocho mil novecientos sesenta y ocho pesos (\$2.808.968).**

AÑO 2021:

MES	Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente antecendidos por el turno C	Nº horas extras diurnas	V/ H. E.D.O y F	Nº horas extras nocturnas	V/ H. E.N.O y F	Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F
Enero	3,9,12,18,24,30	O: 5-5-5-5 F: 5-5	\$170.349	O: 1-1-1-1 F: 1-1	\$45.426	\$215.775
Febrero	2,8,11,14,20,26	O: 5-5-5-5-5 F:5	\$156.153	O: 1-1-1-1-1 F: 1	\$42.587	\$198.740
Marzo	4,7,13,16,22,28,31	O: 5-5-5-5 F: 5-5-5	\$208.204	O: 1-1-1-1 F: 1-1-1	\$54.890	\$263.094
Abril	3,6,9,15,21,27	O: 5-5-5-5-5-5	\$141.957	O: 1-1-1-1-1-1	\$39.748	\$181.705
Mayo	3,9,15,18,24,27,30	O: 5-5-5-5-5 F: 5-5	\$194.008	O: 1-1-1-1-1 F: 1-1	\$52.051	\$246.059
Junio	5,11,17,23,26	O: 5-5-5-5-5	\$ 118.298	O: 1-1-1-1-1	\$33.123	\$151.421
Julio	2,5,11,14	O: 5-5 F: 5-5	\$123.030	O: 1-1 F: 1-1	\$32.177	\$155.206
TOTAL:			\$1.111.999		\$300.002	\$1.412.000

Para este año, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526**; siendo así, el valor de la jornada ordinaria de trabajo de 8 horas ascendió a: \$30.284,2 pesos y el valor de la hora ordinaria a \$3.785,5 pesos.

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 pesos 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 pesos.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año 2021 se le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de: **un millón cuatrocientos doce mil pesos (\$ 1.412.000).**

Así las cosas, se tiene que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, la entidad empleadora le adeudaba al trabajador ahora demandante por concepto de trabajo extra diurno y nocturno (ordinario y festivo), la suma de **\$7.977.750.**

Ahora, como con la citada verificación la Sala incluso pudo 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, resaltando además que se trata de un derecho mínimo e irrenunciable que no puede verse limitado por el principio de consonancia, se procederá a modificar este ítem, ajustando los valores señalados en la sentencia objeto de revisión.

Del tercer problema jurídico:

En cuanto a este problema jurídico, relativo a determinar si había lugar al reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, la respuesta habrá de ser afirmativa. Las razones son las siguientes:

Conforme deviene de 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

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando el pago se verifique¹¹.

Se trata esta 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 C.S. T., 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 hacerlo¹².

En el *sub judice*, el apoderado judicial de la parte actora solicita se condene a la demandada a pagar la sanción moratoria del artículo 65 CST, al demostrarse la mala fe del empleador.

Al respecto, debe indicarse que para la Sala 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

¹¹ 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.

¹² “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.”^{ad2}

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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 23 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 (6.a.m a 6 p.m.), dos nocturnos (6 p.m. a 6 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 a 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, si bien es cierto en los periodos comprendidos entre el 18 de marzo de 2018 al 25 de marzo de 2020 y del 24 de agosto de 2020 al 15 de julio de 2021, el trabajo se desarrolló en turnos de 8 horas, también lo es que en algunos casos en un mismo día coincidieron 2 turnos, que obligaron al trabajador a desplegar 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

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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 dudas 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.

Es necesario aclarar que tiene razón la apelación de la parte demandante, en cuanto a la insistencia en el reconocimiento de la sanción moratoria, en tanto no es viable que esta Sala respalde la fundamentación que la niega en primera instancia afirmando que se evidencia la voluntad del empleador de cumplir con sus obligaciones laborales y que el pago deficitario obedece a un convencimiento errado de que los turnos de 8 horas no generaban una extensión de la jornada de 4 horas ni constituían trabajo suplementario. Y ello porque no resulta lógico ni jurídicamente aceptable que se pida autorización al Ministerio de Trabajo para laborar horas extras hasta por doce horas al día, para no pagarlas, es decir, que la autorización por si misma implica conocimiento de la calidad de horas extras, no siendo excusable su no pago cuando en el texto del contrato se consigna que la jornada ordinaria será de ocho horas y que se atempera a la Ley 1920 de 2018 para efectos del trabajo suplementario.

Por el contrario, lo que se observa es que conociendo el texto de la ley y consignándolo en el contrato, se decide voluntariamente no aplicarlo en detrimento de los trabajadores a quienes se los hace trabajar jornadas en algunos días superiores a lo permitido legalmente sin pagarles el trabajo suplementario o de horas extras; siendo los turnos sistemáticamente organizados para obtener ese trabajo suplementario dando la apariencia de que no se sobrepasa la jornada ordinaria de ocho horas diarias. Además, no puede concebirse un convencimiento errado en una empresa dedicada profesionalmente a prestar el servicio de vigilancia.

Proceso:	Ordinario Laboral.
Radicación:	19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante:	Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado:	Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento:	Apelación Sentencia.

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.

Como en el presente caso, el trabajo extra o suplementario, aunado a las diferencias encontradas por concepto de trabajo dominical, festivo y recargos nocturnos son constitutivos de salario, se tendría que para el mes de julio de 2021, el valor del último salario devengado por el actor fue de: \$1.138.803, que calculado sobre los primeros 24 meses, que transcurrieron entre el 16 de julio de 2021 y el 15 de julio de 2023 asciende a: **veintisiete millones trescientos treinta un mil doscientos sesenta y un pesos (\$27.331.261)**, generándose con posterioridad de dicha fecha y hasta el día de pago de la obligación, intereses de mora sobre las sumas adeudadas por concepto de prestaciones sociales, a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, los cuales, al mes de septiembre de 2023, corresponden a: **ciento trece mil novecientos sesenta y cinco pesos (\$113.965).**

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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, encontrando como sumas que deberá reconocer la entidad demandada al actor las siguientes:

Valor trabajo dominical y Festivo	\$ 276.853
Valor recargos nocturno	\$282.557
Valor horas extras diurnas	\$6.160.001
Valor horas extras nocturnas	\$1.817.749
Cesantías	\$711.430
Intereses Cesantías	\$74126
Prima de servicios	\$711.430
Vacaciones + indexación	464.280
Sanción moratoria (Art. 65 CST)	\$27.445.226
TOTAL:	\$37.943.652

En consecuencia, al no prosperar el recurso de apelación propuesto por la parte demandada, habrá lugar a imponer a dicha parte y en favor del demandante el pago de costas correspondientes a la segunda instancia.

En razón y 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 PARCIALMENTE el ordinal 3° de la parte resolutive de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, el 28 de octubre de 2022, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por GERMAN EDUARDO CHAVEZ RUÍZ contra SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA, hoy HEIMDALL

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

SECURITY LIMITADA, el cual en relación con el citado demandante quedará así:

TERCERO: CONDENAR a la sociedad **SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA** hoy **HEIMDALL SECURITY LTDA** a reconocer y pagar al señor German Eduardo Chaves Ruíz los siguientes conceptos:

Valor trabajo dominical y Festivo	\$ 276.853
Valor recargos nocturno	\$282.557
Valor horas extras diurnas	\$6.160.001
Valor horas extras nocturnas	\$1.817.749
Cesantías	\$711.430
Intereses Cesantías	\$74126
Prima de servicios	\$711.430
Vacaciones	464.280
Sanción moratoria (Art. 65 CST)	\$27.445.226
TOTAL:	\$37.943.652

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: COSTAS de segunda instancia, a cargo de la entidad demandada y en favor del demandante, al no salir avante el recurso de apelación. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar por parte de esta instancia el valor de las agencias en derecho, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

QUINTO: NOTIFICAR la presente sentencia mediante estado electrónico con inserción de la copia de la providencia en el mismo e

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-002-2021-00093-01
Demandante: Germán Eduardo Chavez Ruíz
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

igualmente por edicto, que deberá permanecer fijado por un día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del CPT y de la SS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


*Firma válida
providencia judicial*
CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE


*Firma válida
providencia judicial*
LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL


*Firma válida
providencia judicial*
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL