

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
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, tres (3) 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 el recurso de apelación formulado por el apoderado judicial de la parte demandante, frente a la Sentencia N° 002 de 24 de enero de 2023, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **ANDRÉS HERNÁN RIVERA GARCÍA** contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA (hoy Heimdall Security Limitada)**. Asunto radicado bajo la partida No. **19-001-31-05-001-2021-00103-01**.

Previa 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 *"01.DemandaAnexos.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: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
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 “*09ContestaciónAnexos.pdf*”, 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, la juez de conocimiento en audiencia pública llevada a cabo el 24 de enero de 2023, procedió a dictar sentencia en la cual resolvió: (i) declarar que entre el demandante y la empresa Seguridad del Cauca existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo durante el tiempo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021; **(ii)** declarar prospera la tacha formulada en contra de los testigos Ángela María Cabrera y Juan Carlos Loaiza; **(iii)** declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación y de pago de las obligaciones que propuso la demandada; **(iv)** negar la totalidad de las pretensiones de la demanda; **(v)** condenar en costas al demandante, para lo que fijó como valor de agencias en derecho, la suma de un (1) smlmv.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Como fundamento de la decisión, la *A quo* manifestó que solamente era viable acceder a la pretensión relacionada con la existencia del pretendido contrato de trabajo, pero no las demás, como quiera que en el proceso por la parte actora no se acreditó de forma clara la existencia del trabajo extra o suplementario ni del recargo nocturno.

Al respecto, sobre la existencia del contrato de trabajo, indicó que fue la misma entidad demandada, la que al contestar la demanda aceptó la existencia de los contratos de trabajo, el primero suscrito el 16 de marzo de 2018 y posteriormente modificado a la modalidad de contrato por obra o labor, a partir del 10 de abril de 2020; contratos frente a los que aparecen las cartas de terminación, indicando que la causa es la terminación del contrato suscrito con la Universidad del Cauca y acreditándose que la fecha de expiración fue el 15 de julio de 2021.

Después de hacer alusión al contenido del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018 y el artículo 159 del CST, así como lo señalado por la jurisprudencia de la CSJ SL en cuanto a que, para el reconocimiento del trabajo suplementario es necesario acreditar una a una las horas laboradas, sin que le sea dable al juzgador hacer suposiciones o cálculos acomodaticios para determinar un número probable de las que se estiman trabajadas de más, precisó que la parte actora no concluyó con dicha carga, no siendo factible dar valor probatorio a los cuadros de turnos aportados con la demanda, en tanto se trata de una documental que es obra del mismo demandante y no es dable que la parte cree su propia prueba, y aunque los testigo informaron sobre la existencia de una minutas de vigilancia, las mismas no fueron presentadas con la demanda, ni pudieron ser obtenidas por el juzgado, en tanto la entidad empleadora contestó que no reposan en sus archivos. También adujo que los testigos no fueron precisos en indicar cuales fueron los turnos de vigilancia que el actor prestó en dominicales y festivos y no le fueron remunerados y aunque fueron tachados, estimó que no era procedente su declaratoria, aunque sí la valoración rigurosa de sus dichos.

Por otro lado, señaló que en el proceso obran comprobante de pago que permiten acreditar que al actor le fue reconocido un salario superior al

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

salario mínimo legal mensual vigente y pactado en el contrato de trabajo; valor que incluyó conceptos por recargo nocturno y festivos, aunque sin especificar al número de horas al que correspondían; datos que era carga de la parte demandante acreditar, es decir, demostrar que trabajó más allá de las horas reconocidas por concepto de recargos.

Frente a los testigos de la parte demandada, consideró que la tacha por imparcialidad formulada si tenía vocación de prosperidad, en tanto se encuentra vinculados como trabajadores de la empresa demandada.

Por lo tanto, concluyó que al no acreditarse cada una de las horas extras y los recargos nocturnos que no fueron cancelados por la empresa, no resultaba tampoco procedente la reliquidación de las prestaciones sociales reconocidas al demandante ni la indemnización moratoria.

3. DEL RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte demandante formuló recurso de apelación que fue sustentado 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 el juzgado omitió motivar de forma clara y suficiente la decisión adoptada; aspecto que constituye una gravísima afectación al debido proceso. Refirió que la juzgadora de primer grado 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. Adujo que la prueba documental aportada por la parte demandada sólo acredita la realización de unos abonos a los recargos nocturnos en días ordinarios, pero no los dominicales ni las horas extras, ni las horas extras correspondientes a domingos y festivos, constituyendo así dichos documentos prueba sobre el no pago de los derechos que se reclaman con la demanda.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Sobre el no reconocimiento de las horas extras, señaló que con la demanda se aportó la relación de turnos, la cual no fue tachada por la parte demandada y precisamente al contestar la demanda, la empresa empleadora también allegó una relación de turnos que el despacho no valoró para determinar si en realidad el trabajador prestó sus servicios por más de 8 horas diarias, 48 horas a la semana o 192 horas al mes, porque en ningún momento en el contrato de trabajo o las partes llegaron a un acuerdo para que se implementara esa jornada laboral. Resaltó que con la prueba allegada el despacho tenía que determinar cuántas horas extras diurnas y nocturnas, ordinarias, dominicales y festivas laboró el actor como vigilante.

Reiteró que el juzgado dio por probado sin estarlo, que la empresa demandada pagó todas las prestaciones, dominicales, festivos, horas extras y recargos nocturnos durante toda la relación laboral cuando no hay prueba de dicho pago. Señala que la entidad demandada no niega el trabajo en horas extras y a pesar de eso no acreditó su pago.

Manifiesta que le dio valor probatorio a los testimonios rendidos a instancia de la parte demandada y no a los del demandante, quienes depusieron que al trabajador no se le canceló la totalidad de los domingos laborados, entendidos éstos como los turnos que se encuentran acreditados y que fueron aportados con la contestación de la demanda, ya que el pago no fue total y por lo tanto las prestaciones fueron mal reconocidas.

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 los salarios y prestaciones sociales no fueron bien cancelados y liquidados, al no acreditar el pago de los días dominicales laborados con sus recargos nocturnos y horas extras, y máxime cuando también se acreditó que los contratos que realizaba la empresa con la universidad superaban los \$2.500.000.000 anuales. Tratándose de una empresa bien organizada que contaba con un programa sistematizado, un jefe operativo, una jefe de talento humano y una pagadora. Refirió que el testigo Juan Carlos Loaiza (jefe operativo), manifestó que fue él quien organizó los turnos y nunca reportó el tiempo que en realidad trabajaron los

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

vigilantes a la pagadora para que ella ingresara los turnos al sistema, quedando así acreditada la mala fe.

Señala que no se hizo una adecuada revisión a los recibos aportados por la misma parte demandada, los cuales no dan cuenta de pagos por concepto de los domingos laborados y si dando valor a las declaraciones del señor Loaiza y de la pagadora, quienes manifestaron que si se pagaron. En consecuencia, solicitó la revocatoria de la decisión, en tanto no se acreditó por la pasiva el pago de la totalidad de los salarios en dominicales, las horas extras y recargos nocturnos, afectándose la liquidación de prestaciones sociales y dando lugar al reconocimiento de la sanción moratoria.

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, solo la parte demandante presentó alegatos de conclusión, 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: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 el apoderado de la parte demandante, en contra de la sentencia enunciada en los antecedentes, por ser el Superior Funcional del Juzgado que profirió la decisión atacada.

5.2. PRINCIPIO DE CONSONANCIA: Para resolver la apelación debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 66 A del C.P.T.– adicionado por el artículo 35 Ley 712 de 2001–, en virtud del cual, *“La sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”*, por lo que esta Sala centrará su atención en resolver los puntos relativos a los recursos.

Se hace la anterior aclaración como quiera que en el presente asunto en la sentencia que ahora es materia de revisión, se declaró que entre el demandante Hernán Andrés Rivera García y la empresa Seguridad del Cauca, hoy Heimdall Security Limitada, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo durante el tiempo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021 y sobre dicha declaratoria ninguna de las partes formuló reparo alguno, generando que dicha declaratoria haya adquirido firmeza, impidiendo que el Tribunal pueda entrar a abordar su estudio y se limite en virtud del principio de consonancia, a analizar únicamente los aspectos que fueron materia del recurso de apelación.

En consecuencia, en virtud del recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandante, la Sala considera como problemas jurídicos a resolver los siguientes:

5.3. PROBLEMAS JURIDICOS:

5.3.1. ¿Está acreditado que en vigencia del contrato de trabajo al actor le fue indebidamente reconocido y pagado el trabajo

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

desarrollado en dominicales y festivos, al igual que los recargos nocturnos?

5.2.2. Conforme a los medios de prueba que obran al interior del proceso, ¿fue desacertada la decisión de negar el reconocimiento de trabajo extra o suplementario a favor del demandante?

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

5.2.4. ¿Operó la prescripción respecto de los derechos reclamados con la demanda?

5.3. TESIS DE LA SALA: La tesis de la Sala conduce a revocar la decisión de primera instancia, para en su reemplazo ordenar el reconocimiento y pago de las pretensiones relacionadas con la reliquidación del trabajo dominical, festivo y recargos nocturnos, al igual que el reconocimiento del trabajo extra o suplementario, como quiera que en el proceso si existen medios de prueba que permiten establecer con certeza y precisión en cuanto a fechas, jornadas y valores, lo que se le adeuda al trabajador por tal concepto. Siendo también procedente disponer la reliquidación de las prestaciones sociales y vacaciones y el reconocimiento de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del C.S.T., frente a la cual, no se advierten razones que permitan justificar porqué la entidad empleadora obvió reconocer el trabajo extra o suplementario. Derechos que no quedaron afectados por el fenómeno jurídico de la prescripción.

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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

¹ Si bien es cierto el artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 2° 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: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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

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.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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

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.

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.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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:

(...). 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

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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 festivos, recargos nocturnos y trabajo extra o suplementario en días ordinarios y festivos, no tuvieron eco en primera instancia, en tanto se consideró por la juzgadora de primera instancia que no se acreditó de manera precisa qué domingos y días y/o jornadas con recargos y trabajo extra o suplementario fueron dejados de pagar por la sociedad empleadora.

Inconforme con esta decisión, el apoderado de la parte demandante formuló recurso de apelación, 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 lo tanto, como los cuestionamientos realizados a la decisión de primer grado 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 certeza permitan definir y constatar con exactitud los días y

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

jornadas en que el actor prestó sus servicios en días dominicales y festivos, la existencia de jornadas de trabajo que ameriten el reconocimiento de recargos nocturnos y cuáles pueden ser consideradas como constitutivas de trabajo extra o suplementario tanto ordinario como dominical.

Para efectos de lo anterior, se habrá de partir señalando que a folios 17 a 23 del archivo denominado *“09ContestaciónAnexos.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, aditados 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”.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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 manera¹¹:

- **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 31 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 1° de septiembre 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 1500 a 1504 del archivo denominado “09ContestaciónAnexos.pdf” del cuaderno de

¹¹ Sobre la intensidad horaria de cada turno, da cuenta la documental visible en el archivo “16InformeAportadoPorDdo.pdf” del cuaderno de primera instancia – expediente digital.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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 371 a 384, 1004 a 1007, 1183 a 1187, 1505, 1508, 1511 y 1514 a 1542, 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, a excepción del mes de diciembre de 2019, 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 “*16InformeAportadoPorDdo.pdf*” del cuaderno de primera instancia, obra oficio calendado 29 de agosto 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 la 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 de la relación de trabajo (de marzo de 2018 a de julio de 2021), así:

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| Mes | No. Turnos mes | No. Horas por turno | Periodos descanso |
|---------------------------|----------------|--------------------------------|--|
| Marzo 2018 (16 a 31) | 14 | 8 | 2 días |
| Abril 2018 (1 a 30) | 26 | 8 | 4 días |
| Mayo 2018 (1 a 31) | 27 | 8 | 4 días |
| Junio 2018 (1 a 30) | 23 | 8 | 4 días |
| Julio 2018 (1 a 31) | 26 | 8 | 3 días incapacidad |
| Agosto 2018 (1 a 31) | 28 | 8 | 5 días |
| Septiembre 2018 (1 a 30) | 26 | 8 | 3 días |
| Octubre 2018 (1 a 31) | 26 | 8 | 4 días |
| Noviembre 2018 (1 a 30) | 26 | 8 | 5 días |
| Diciembre 2018 (1 a 31) | 26 | 8 (25 turnos) 6 (1 turno) | 4 días |
| Enero 2019 (1 a 31) | 27 | 8 | 4 días |
| Febrero 2019 (1 a 28) | 26 | 8 | 5 días |
| Marzo 2019 (1 a 31) | 24 | 8 | 4 días |
| Abril 2019 (1 a 30) | 27 | 8 | 4 días |
| Mayo 2019 (1 a 31) | 26 | 8 | 4 días |
| Junio 2019 (1 a 30) | 26 | 8 | 5 días |
| Julio 2019 (1 a 31) | 16 | 8 | 3 días |
| Vacaciones 20 jun a 9 jul | | | |
| Agosto 2019 (1 a 31) | 19 | 8 | 3 días |
| Vacaciones 20 jun a 9 jul | | | |
| Septiembre 2019 (1 a 30) | 27 | 8 | 4 días |
| Octubre 2019 (1 a 31) | 25 | 8 | 4 días |
| Noviembre 2019 (1 a 30) | 26 | 8 | 1 día permiso |
| Diciembre 2019 (1 a 31) | 25 | 8 | 5 días |
| Enero 2020 (1 a 31) | 25 | 8 | 5 días |
| Febrero 2020 (1 a 29) | 28 | 8 | 3 días |
| Marzo 2020 (1 a 31) | 27 | 8 | 4 días |
| Abril 2020 (10 a 30) | 25 | 8 | 4 días |
| Mayo 2020 (1 a 31) | 25 | 8 (21 turnos) 12 (4 turnos) | 4 días |
| Junio 2020 (1 a 30) | 20 | 12 | 6 días |
| Julio 2020 (1 a 31) | 20 | 12 | 10 días |
| Agosto 2020 (1 a 31) | 8 | 12 | 10 días |
| Vacaciones 13 a 31 ago | | | 1 día permiso |
| Septiembre 2020 (1 a 30) | 26 | 8 | 4 días |
| Octubre 2020 (1 a 31) | 27 | 8 | 4 días |
| Noviembre 2020 (1 a 30) | 26 | 8 | 4 días |
| Diciembre 2020 (1 a 31) | 25 | 8 | 4 días |
| Enero 2021 (1 a 31) | 26 | 8 | 1 día incapacidad 1 día permiso |
| Febrero 2021 (1 a 28) | 27 | 8 | 4 días |
| Marzo 2021 (1 a 31) | 24 | 8 | 4 días |
| Abril 2021 (1 a 30) | 26 | 8 | 5 días |
| Mayo 2021 (1 a 31) | 26 | 8 | 4 días |
| Junio 2021 (1 a 30) | 27 | 8 | 4 días |
| Julio 2021 (1 a 15) | 24 | 8 | 5 días |
| | 4 | 8 | 1 día incapacidad 11 días incapacidad |

En el proceso, absolvió interrogatorio de parte el señor **José Guillermo Maya**, en calidad de representante legal de la demandada Seguridad del Cauca Limitada, hoy Heimdall Security Limitada, quien aceptó que el demandante prestó sus servicios para esa empresa como guarda de seguridad. Señaló que la persona encargada de diseñar los turnos que debían cumplir los vigilantes de la empresa en la Universidad del Cauca fue el jefe operativo, el señor Juan Carlos Loaiza; que existieron turnos de 8 y de 12 horas diarias dependiendo de las necesidades del servicio, que la empresa sólo guarda los libros o minutas de vigilancia durante un año y por eso no cuenta con los correspondientes a los años 2018, 2019, 2020 y 2021. Así mismo, indicó que la persona encargada de hacer las liquidaciones de los salarios de los trabajadores, del cuerpo de vigilancia y los turnos que éstos cumplen junto con los recargos nocturnos, horas extras y dominicales es la señora Ángela Cabrera. Aceptó que contra la empresa por parte del Ministerio del Trabajo se adelantó una averiguación preliminar

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

por incumplimiento en el pago de salarios, pero que determinó que no había causal para iniciar proceso sancionatorio y decidió disponer el archivo.

También se recepcionó el testimonio del señor **Franqui Pillimur Benavides**, quien, en relación con el caso del actor, manifestó que lo conocía porque fueron compañeros de trabajo cuando por cuenta de Seguridad de Cauca prestaron el servicio de vigilancia en la Universidad del Cauca (alrededor de 3 años). Manifestó que compartió con el actor los mismos turnos de vigilancia de 8 y 12 horas, y los de 2 de días, 2 de noche y 2 días de descanso. Preciso que los turnos de 2 días se desarrollaban de 6 a.m. a 6 p.m. y de 6 p.m. a 6 a.m. y los turnos de 8 horas fueron alternados, de 6 de la mañana a 2 de la tarde, después de 10 de la noche a 6 de la mañana y al otro día, el mismo día que salían del de la noche, volvían al turno de 2 de la tarde a 10 de la noche y así sucesivamente. Indicó que la empresa no les hacía entrega de los desprendibles de pago, que se presentaron problemas por los malos pagos en cuanto a recargos, dominicales y horas extras, pero que nunca se solucionó. Preciso que en el año 2018 hubo una reunión en la que se dejó de presente que la empresa quería pagar un sueldo básico sin tener en cuenta el número de domingos laborados y por eso se dieron cuenta que no les estaban pagando lo que era. Manifestó que el demandante si laboró dominicales y festivos, horas extras y recargos nocturnos, porque trabajaron en el mes 30 turnos de 8 horas, entonces así se trabaja todo el mes y durante la pandemia laboraron turnos de 12 horas, pero el trabajo extra no fue cancelado y de él no dan cuenta las respectivas nóminas. Mencionó que un compañero tomó fotografías a los libros de minuta y comparándolas con la programación que se aportó al proceso por la empresa, se puede advertir que en las fechas que se registran descansos, se prestó el servicio de vigilancia y por eso la información de la programación es falsa.

Refirió el testigo que la programación de los turnos era entregada por el señor Juan Carlos Loaiza, los supervisores o la central de monitoreo, que si les decían por ejemplo que se empezaba en tal fecha de día, noche y tarde, ya se sabía que se seguía con ese consecutivo. Señaló que no les pagaron trabajo extra y no recuerda en qué domingos y festivos se laboró, pero que todo está en las minutas.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Por su parte, el testigo **Nixon Camilo Ordoñez** manifestó haber trabajado en la empresa Seguridad del Cauca en los años 2018 a 2021 y ser compañero del demandante, quien prestó sus servicios en sedes de la Universidad del Cauca y que manejaron los mismos turnos, de 6 de la mañana a 2 de la tarde, de 2 de la tarde a 10 de la noche y de 10 de la noche a las 6 de la mañana. Indicó que nunca tuvo un día de descanso porque fue de domingo a domingo. Adujo que en el lugar de trabajo se manejaban minutas y que el actor trabajó en dominicales, festivos, recargos nocturnos y en jornadas extras que no le fueron reconocidos y de esos conceptos no dan cuenta los desprendibles. Que, aunque hacían los mismos turnos, los pagos no eran iguales para todos, en ocasiones recibían \$50.000 pesos más o menos que los otros. Preciso que la programación les fue dada a conocer por los jefes de la empresa y después ellos mismos ya sabían que turnos debían seguir. Manifestó que laboraron todos los días, pero no recordar cuantos domingos y festivos fueron laborados por el demandante, ni cuanto le pagaron por prestaciones sociales. El testigo aceptó tener instaurada una demanda similar a la del actor en contra de Seguridad del Cauca.

El testigo **Yamit Armando Macías**, también aceptó haber sido compañero de trabajo del actor, como vigilantes en sedes de la Universidad del Cauca, por cuenta de la empresa Seguridad del Cauca, para los años 2018 a 2021. Indicó que en los puestos trabajo existían unos libros de minuta en las que se consignaron las jornadas de trabajo desarrolladas. Refirió que tanto el actor como él trabajó mediante turnos de 8 horas que podían empezar en la noche, la tarde o la mañana. Si un día se hacía el de la mañana, al día siguiente el turno era el de la tarde y al día siguiente el de la noche. Que el programador de los turnos fue el señor Juan Carlos Loaiza y que nunca les pagaron bien el trabajo dominical y las horas extras. Adujo no recordar durante qué domingos y festivos fue que trabajó el actor. Frente a este testigo, como respecto de los demás que indicaron haber prestado sus servicios como vigilantes, se formuló tacha.

A instancia de la parte demanda, se recepcionó el testimonio de la señora **Angela María Cabrera**, quien manifestó laboral para la empresa

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

Heimdall Security Limitada, como coordinadora de talento humano y administrativo, desde el 6 de abril de 2018. Refirió que los vigilantes de la empresa oscilaban entre 120 y 123, que las novedades las conocía y validó a través de los cuadros de turnos y las programaciones que le entregaba el señor Juan Carlos Loaiza, en calidad de jefe operativo. Que la nómina fue elaborada en un Excel en macro y allí se registraron las novedades en cuanto a recargos nocturnos, horas extras, recargos por festivos. Señaló que, a raíz de unas quejas, el Ministerio del Trabajo adelantó una investigación, pero que la misma se cerró porque no se encontró que la empresa hubiese fallado en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Indicó que los desprendibles de pago se entregaron a todos los trabajadores. Y que en vigencia del contrato de trabajo al actor se le pagaron dominicales, festivos, horas extras y recargos.

Se recepcionó el testimonio del señor **Juan Carlos Loaiza**, quien manifestó laborar como jefe operativo de Seguridad del Cauca hoy Heimdall Security Limitada desde hace 8 años. Aceptó ser él el encargado de elaborar los cuadros de turnos que cumplían los vigilantes de la empresa y que prestaron los servicios en la Universidad del Cauca, los cuales dijo fueron turnos rotativos de 8 y 12 horas diarias, en este último caso, en la época de pandemia, en los que laboraban 2 días de día, 2 días de noche y 2 días de descanso. Que en los turnos de 8 horas tenían en la semana un día de descanso o dos descansos a la semana. Manifestó que sus funciones como Jefe Operativo consistían en elaborar la programación de turnos para la prestación del servicio, velar porque éste se cumpliera, visitar los diferentes puestos de trabajo. Refirió que las novedades juntos con los cuadros de turno se reportaban al área de talento humano.

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

reconocidos o no, como quiera que también obran mes a mes, las sumas de dinero y conceptos que llegaron a ser pagados por la entidad empleadora.

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, recargos nocturnos y trabajo extra o suplementario), 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 liquidadas.

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 371 a 384, 1004 a 1007, 1183 a 1187, 1505, 1508, 1511 y 1514 a 1542 del archivo denominado “09ContestaciónAnexos.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 | N° horas por turno laborados en dominicales y festivos | N° horas domin. y festivo mes | V/ dominicales y festivos mes | V/ pagado en nómina | Valor Diferencias |
|-------|---------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|-------------------|
| Marzo | 18 y 25 | 19 y 29 | D: 8-8 F: 8-8 | 32 | \$184.568 | \$91.152 | \$ 93.416 |
| Abril | 1, 8, 15, 22, 29 | | D: 2-8-8-2-8 F: | 28 | \$205.092 | 205.092 | |
| Mayo | 6, 13, 20 y 27 | 1 | D: 2-8-8-2 F: 8 | 28 | \$172.036 | 239.274 | |
| Junio | 3, 10, 17 | 4 y 11 | D: 8-8-2 F: 8-2 | 28 | \$170.897 | 205.092 | |
| Julio | 1, 8, 15, 22, 29 | 2 y 20 | D: 8-2-8-8-2 F: 2-8 | 38 | \$236.977 | 273.456 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|--------|------------------------|-----|-----------|---------|------------------|
| Agosto | 5, 12, 19 y 26 | 7 y 20 | D: 8-8-2-8 F: 2-8 | 36 | \$230.141 | 239.274 | |
| Septiembre | 2, 9, 23 y 30 | | D: 8-8-8-2 | 26 | \$152.668 | 227.880 | |
| Octubre | 7, 14, 21 y 28 | 15 | D: 8-8-2-8 F: 2 | 28 | \$177.733 | 250.668 | |
| Noviembre | 4, 11, 18 y 25 | 12 | D: 8-2-6-6 F: 8 | 30 | \$186.847 | 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: | | | | 312 | | | \$ 93.416 |

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 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 el mes de marzo 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 **\$93.416**.

AÑO 2019:

| MES | Dominicales por fecha laborados | Festivos por fecha laborados | N° horas por turno laborados en dominicales y festivos | N° 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:2-6-8-2 | 18 | \$120.767 | \$253.596 | |
| Marzo | 3, 10, 17, 24 y 31 | 25 | D: 8-8-2-8-8 F: 8 | 42 | \$270.518 | \$253.596 | \$16.922 |
| 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 | \$182.358 | \$253.596 | |
| Junio | 2 y 16 | | D: 8-8 | 16 | \$103.860 | \$181.140 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | F: | | | | |
|-------------------|-------------------|--------|----------------------|------------|-----------|-----------|-----------------|
| Julio | 14, 21 y 28 | 20 | D: 8-2-2 F: 8 | 20 | \$125.598 | \$132.836 | |
| Agosto | 4, 11, 18 y 25 | 7 | D: 8-2-8-8 F: 8 | 34 | \$214.956 | \$253.596 | |
| Septiembre | 1, 8, 15 y 29 | | D: 2-8-8-8 | 26 | \$173.904 | \$205.292 | |
| Octubre | 6, 20 y 27 | 14 | D: 8-2,8 F: 8 | 26 | \$160.628 | \$253.596 | |
| Noviembre | 10, 17 y 24 | 4 y 11 | D: 6-8-2 F: 8-8 | 32 | \$216.173 | \$253.596 | |
| Diciembre | 1, 8, 15, 22 y 29 | 25 | D: 8-8-2-8-8 F: 8 | 42 | \$271.726 | \$253.596 | \$18.130 |
| TOTAL | | | | 344 | | | \$35.052 |

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 diciembre 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 **\$35.052**.

AÑO 2020:

| MES | Dominicales por fecha laborados | Festivos por fecha laborados | N° horas por turno laborados en dominicales y festivos | N° horas domin. y festivo mes | V/ dominical y festivos mes | V/ pago en nómina | Valor Diferencias |
|----------------|---------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Enero | 5, 12, 19 y 26 | 1 y 6 | D: 2-8-8-2 F: 8-6 | 34 | \$238.104 | \$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 | \$241.944 | \$256.026 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|---------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| Mayo | 3, 10, 24 y 31 | 1 | D: 8-6-8-8 F: 8 | 38 | \$258.586 | \$256.026 | \$2.560 |
| Junio | 7, 14,21 | 15 y 29 | D: 6-8-6 F: 6-8 | 34 | \$244.505 | \$256.026 | |
| Julio | 5,12,19,22 y 26 | 20 | D: 8-8-3-8 F: 8 | 35 | \$243.225 | \$256.026 | |
| Agosto | 2 | 7 y 17 | D: 6 F: 8 | 14 | \$97.290 | \$192.019 | |
| Septiembre | 6, 13, 20 | | D: 2-8-8- | 18 | \$125.453 | \$204.821 | |
| Octubre | 4, 11, 18 y 25 | 12 | D: 8-8-2-8 F: 2 | 28 | \$199.700 | \$256.026 | |
| Noviembre | 1, 8, 15, 22 y 29 | 16 | D: 8-2-8-8-2 F: 8 | 36 | \$243.225 | \$256.026 | |
| Diciembre | 13 y 27 | 8, 25 | D: 8-6 F:2- 8 | 24 | \$163.857 | \$166.417 | |
| TOTAL | | | | 357 | | | \$2.560 |

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 el mes de diciembre 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 **\$2.560**.

AÑO 2021:

| MES | Dominicales por fecha laborados | Festivos por fecha laborados | N° horas por turno laborados en dominicales y festivos | N° horas domin. y festivo mes | V/ dominical y festivos mes | V/ pago en nómina | Valor Diferencias |
|----------------|---------------------------------|------------------------------|--|-------------------------------|-----------------------------|-------------------|-------------------|
| Enero | 3, 10, 17, 24 y 31 | 1 y 11 | D: 8-8-6-2-2 F: 2-2 | 30 | \$218.614 | \$251.737 | |
| Febrero | 7, 14 y 21 | | D: 8-8-2-8 | 26 | \$190.790 | \$251.737 | |
| Marzo | 7, 14, 21 y 28 | 22 | D: 8-2-8-8 F: 6 | 32 | \$230.538 | \$251.737 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | | |
|--------------|-----------------|--------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| Abril | 4, 11, 18 y 25 | 1 y 2 | D: 2-2-8-2 F: 2-6 | 22 | \$164.292 | \$251.737 | |
| Mayo | 2,9,16, 23 y 30 | 1 y 17 | D: 8-8-2-2-8 F: 2-6 | 36 | \$262.337 | \$251.737 | \$10.600 |
| Junio | 6, 13, 20 y 27 | 7 y 14 | D: 2-8-8-2 F: 6-2 | 28 | \$201.390 | \$304.735 | |
| Julio | | | | | | | |
| TOTAL | | | | 174 | | | \$10.600 |

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 el mes de 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 **\$10.600**.

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 **\$141.628**.

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: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
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 | N° 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 |
|------------|--|---|-------------------------|---------------------|--------------------------------------|-------------------|
| Marzo | 17, 20,21, 23,24 y 27 | 1-2-6-2-6-1 | 18 | \$20.508 | \$30.753 | |
| Abril | 2,4,5,7,11,14,16, 17,19,20,23,27 y 28 | 6-2-6-2-1-1-2-6-2-6-6-2-6 | 48 | \$55.687 | \$62.645 | |
| Mayo | 3,4,7,9,10,12,15, 16,18,19,21,22,24 ,25,28,30 y 31 | 2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6 | 70 | \$79.752 | \$102.510 | |
| Junio | 2,5,6,8,9,12,14,15 ,18, 20, 21,26 ,27, 29 y 30 | 2-2-6-2-6-6-2-6-6-2-6-1-2-1 | 50 | \$56.966 | \$91.120 | |
| Julio | 3,6,9,12,14, 16,21,23,24,26,27 y 30 | 6-1-6-1-2-2-1-2-6-2-6-6 | 41 | \$46.712 | \$102.510 | |
| Agosto | 1,2,4,8,11,13, 14,17,23, 25,27,29 y 30 | 2-6-2-6-1-2-6-1-1-2-1-2-6 | 38 | \$43.294 | \$ 102.510 | |
| Septiembre | 4,5,8,10,11, 13,14, 16,19,20,25,26 ,27y 28 | 2-6-1-2-6-2-6-1-2-6-2-6-2-6 | 50 | \$56.966 | \$102.510 | |
| Octubre | 1,3,4,6,9,10,12,13 ,16,18,19,22,24, 25,27,30 y 31 | 6-2-6-2-2-6-2-6-6-2-6-6-2-6-2-2-6 | 70 | \$79.752 | \$ 104.788 | |
| Noviembre | 2,3,6,8,9,14,15,17 ,20,21,23,24,26, 27, 29 y 30 | 2-6-1-2-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6 | 59 | \$67.219 | \$104.788 | |
| Diciembre | 3,5,6,11,12,14,15, 17,18,20,21,24,26 | 6-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-6-2 | 62 | \$70.637 | \$104.788 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | |
|---------------|----------|--|-----|--|--|--|
| | ,27 y 29 | | | | | |
| TOTAL: | | | 584 | | | |

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 en todos los meses el empleador pagó por concepto de recargos nocturnos, unas sumas superiores a las realmente causadas, no generando ningún saldo a favor del actor.

AÑO 2019:

| MES | Fechas correspondientes a turnos B, C y N | N° 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 | 2,4,5,8,10,11,14,16, 17,19,22,23,25, 26,28,29 y 31 | 6-2-6-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2 | 70 | \$84.537 | \$103.802 | |
| Febrero | 1,4,6,7,9,12,13,15,16,18,19,21,22,25,27,28 | 6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-6 | 68 | \$82.122 | \$103.802 | |
| Marzo | 2,5,6,8,9,11,12,14,15,18,20,21,23,26,27,29y 30 | 2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6 | 66 | \$79.706 | \$103.802 | |
| Abril | 1,2,4,5,8,10,11,13,16,17,20,22,23,25,26 y 29 | 2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-6-2-6-2-6-2-6-6 | 68 | \$82.122 | \$103.802 | |
| Mayo | 2,7,8,10,11,13,14,16,17,20,22,23,25,28,29,31 | 6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-6-2-6-2-2-6-2 | 64 | \$77.291 | \$103.802 | |
| Junio | 1,4,6,7,10,12,13,15,18 y 19 | 6-1-2-6-1-2-6-2-2-6 | 34 | \$41.061 | \$84.490 | |
| Julio | 10,12,13,15,16,18,19,22,24,25,27,29 y 30 | 1-2-6-2-6-2-6-6-2-6-1-6-2-6 | 54 | \$65.214 | \$53.108 | \$12.196 |
| Agosto | 2,3,5,6,8,9,12,14,15,17,20,21,23,24,26,27,29 y 30 | 2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6 | 72 | \$86.952 | \$103.802 | |
| Septiembre | 2,4,5,7,10,11,13,14, 16,17,19,20, | 6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-1-2-6-2 | 59 | \$71.252 | \$103.802 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | |
|------------------|--|---------------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| | 23, 25, 26 y 28 | | | | | |
| Octubre | 1,2,4,5,7,8,10,11,16,17,19,21,22,23,25,26,28,29 y 31 | 2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-1-6-2-6-2-6-2-6-2 | 73 | \$88.160 | \$103.802 | |
| Noviembre | 1,6,7,9,12,13,15,16,18,19,21,22,25,27 y 28 | 6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6 | 62 | \$74.875 | \$103.802 | |
| Diciembre | 3,4,6,7,9,10,12,13,16,18,19,21,24,27,28,30 y 31 | 2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-2-6-2-6 | 66 | \$79.706 | \$103.802 | |
| TOTAL: | | | 756 | | | \$12.196 |

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 el mes 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 ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$12.196**.

AÑO 2020:

| MES | Fechas correspondientes a turnos B, C y N | N° 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 | 2,3,8,9,11,14,15,17,18,20,21,23,24,27,29 y 30 | 2-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-6-2-6 | 64 | \$81.928 | \$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 | \$99.850 | |
| 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 | 3-6-3-6-3-6-6-3-6-6-3-6-6 | 63 | \$80.648 | \$99.850 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | |
|-------------------|--|-------------------------------------|------------|----------|----------|--|
| Junio | 1,2,3,8,9,13,19,20,25,26 y 27 | 3-6-6-6-6-3-3-6-3-6-6 | 54 | \$69.127 | \$99.850 | |
| Julio | 1,2,3,7,8,9,13,14,15, 21,25 y 27 | 3-6-6-3-6-6-3-6-6-6-3-6-3 | 63 | \$80.648 | \$99.850 | |
| Agosto | 1,6,8,12 y 13 | 6-3-6-3-6 | 24 | \$30.723 | \$79.368 | |
| Septiembre | 1,2,3,4,7,9,10,12,14,15,16,18,19,21,22,24-25,28 y 30 | 1-2-6-1-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-1-2 | 61 | \$78.088 | \$81.928 | |
| Octubre | 1,3,6,7,9,10,13,15,16, 19,21,22,24,27,28,30 y 31 | 6-2-2-6-2-6-6-2-6-6-2-6-2-6-2-6 | 70 | \$89.609 | \$99.850 | |
| Noviembre | 3,5,6,9,11,12,14,17,18,20,21,23,24,26, y 30 | 1-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6-2-6-6 | 63 | \$80.648 | \$99.850 | |
| Diciembre | 2,3,5,9,11,12,14,15,17,18,21,23,24,26, 29 y 30 | 2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-1-2-6-2-2-8 | 61 | \$78.088 | \$79.368 | |
| TOTAL: | | | 706 | | | |

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 | N° 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 | 2,4,5,7,8,12,13,14,16,19,20,22,23,25,28 y 29 | 6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6 | 68 | \$90.095 | \$108.645 | |
| Febrero | 1,3,4,6,9,10,12, | 6-2-6-2-2-6-2-6-2- | 64 | \$84.796 | \$113.944 | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | |
|---------------|---|-------------------------------------|------------|----------|-----------|----------------|
| | 13,15,16,18,19, 22,24, 25 y 27 | 6-2-6-6-2-6-2 | | | | |
| Marzo | 2,3,5,6,8,9,11, 12,15,18,19,20, 23,24,26,27,29 y 30 | 2-6-2-6-2-6-2-6-6-2-6-2-2-6-2-6-2-6 | 72 | \$95.395 | \$108.645 | |
| Abril | 5,7,8,10,12,13, 14,16,17,19,22, 23, 26,28 y 29 | 6-2-6-1-6-2-8-2-6-2-6-2-6-6-2-6 | 69 | \$91.420 | \$108.645 | |
| Mayo | 4,5,7,8,10,11,13 ,14,19,20,22,24, 25,26,28, 29 y 31 | 2-6-2-6-2-6-2-6-2-6-6-1-6-2-6-2-6-2 | 65 | \$86.121 | \$108.645 | |
| Junio | 1,3,4,9,10,12,15 ,16,18,19,22,23, 25 y 26 | 6-2-6-2-6-1-6-1-2-6-2-6-2-6- | 54 | \$71.546 | \$108.645 | |
| Julio | 12,13 y 15 | 2-6-2 | 10 | \$13.249 | \$11.924 | \$1.325 |
| TOTAL: | | | 402 | | | \$1.325 |

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 que, durante el mes julio 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 ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$1.325**.

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 **\$13.521** correspondientes a los años 2019 y 2021, en tanto que, en los demás años (2018 y 2020), 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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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 31 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.

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

AÑO 2018:

| MES | Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente precedidos por el turno C | N° horas extras diurnas ordinarias y festivas | V/ H. E.D.O y F | N° 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 | 21,24 | O=5-5 | \$40.690 | O=1-1 | \$11.393 | \$52.083 |
| Abril | 2, 5, 8, 17, 20, 23 y 28 | O=5-5-5-5-5-5 F= 5 | \$154.621 | O= 1-1-1-1-1-1 F= 1 | \$42.317 | \$196.938 |
| Mayo | 4, 7, 10,13,16,19, 25,28 y 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 |
| Junio | 3,9, 12,18 y 30 | O=5-5 F= 5 | \$73.241 | O=1-1 F= 1 | \$19.531 | \$92.772 |
| Julio | 3, 9, 15,21,27 | O= 5-5-5 F= 5-5 | \$126.138 | O= 1-1-1 F= 1-1 | \$33.366 | \$159.504 |
| Agosto | 2,5, 8, 14, 20, 27 y 30 | O= 5-5-5-5-5 F= 5-5-5 | \$179.035 | O= 1-1-1-1-1 F= 1-1-1 | \$47.200 | \$226.235 |
| Septiembre | 5, 11,14,20, y 28 | O= 5-5-5-5-5-5 F= | \$122.069 | O=1-1-1-1-1-1 F= | \$34.179 | \$156.248 |
| Octubre | 4, 7, 13, 19, 25,28 | O= 5-5-5-5-5 F= 5-5 | \$146.483 | O= 1-1-1-1-1 F= 1-1 | \$39.062 | \$185.545 |
| Noviembre | 3,9,12,15, 21, 27 | O=5-5-5-5-5-5 F:5 | \$134.276 | O= 1-1-1-1-1 F: 1 | \$36.621 | \$170.897 |
| Diciembre | 3, 9,15,18, 24, 30 | O= 5-5-5-5-5 F= 5-5 | \$146.483 | O= 1-1-1-1-1 F= 1-1 | \$39.062 | \$185.545 |
| TOTAL | | | | | | \$1.622.705 |

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 seiscientos veintidós mil setecientos cinco pesos (\$1.622.705).**

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

AÑO 2019:

| MES | Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente precedidos por el turno C | N° horas extras diurnas | V/ H. E.D.O y F | N° 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 F: 5 | \$120.767 | O= 1-1-1-1- 1- F= 1 | \$32.780 | \$153.547 |
| Febrero | 1,7,13,16,22,25 | O= 5-5-5-5-5- 5 F= | \$129.393 | O=1-1-1-1-1- 1-1 F= | \$36.230 | \$165.623 |
| Marzo | 3,9,15,18,24,27 | O= 5-5-5-5 F= 5-5 | \$155.272 | O= 1-1-1-1 F= 1-1 | \$41.406 | \$196.678 |
| Abril | 2,8,14,20,26,29 | O= 5-5-5-5-5 F= 5 | \$142.332 | O= 1-1-1-1, 1, F= 1 | \$38.818 | \$181.150 |
| Mayo | 2,8,14,20,26 | O= 5-5-5-5 F= 5 | \$120.767 | O= 1-1-1-1 F= 1 | \$32.780 | \$153.547 |
| Junio | 1,7,13,16 | O= 5-5-5 F= 5 | \$99.201 | O= 1-1-1 F= 1 | \$26.741 | \$125.943 |
| Julio | 13,19,25 y 31 | O= 5-5-5-5 F= | \$86.262 | O= 1-1-1-1 F= | \$24.153 | \$110.415 |
| Agosto | 3,9,15,18,21,24, y 30 | O= 5-5-5-5- 5-5 F= 5 | \$163.898 | O= 1-1-1-1- 1-1-1 F= 1 | \$44.856 | \$208.754 |
| Septiembre | 5,8,14,20 y 29 | O= 5-5-5 F= 5-5 | \$133.706 | O= 1-1-1 F= 1-1 | \$35.367 | \$169.074 |
| Octubre | 5,11,17,23,26 | O= 5-5-5-5-5 F= | \$107.828 | O= 1-1-1-1- 1-1 F= | \$30.192 | \$138.019 |
| Noviembre | 1,7,13,19,22,28 | O= 5-5-5-5- 5-5 F= | \$129.393 | O= 1-1-1-1- 1-1-1 | \$36.230 | \$165.623 |
| Diciembre | 4,10,13,19,22,25 y 31 | O= 5-5-5-5-5 F= 5-5 | \$133.707* | O= 1-1-1-1- 1-1 F= 1-1 | \$47.444 | \$181.151 |
| TOTAL | | | | | | \$1.949.524 |

* Aunque para el mes de diciembre de 2019 el valor del trabajo extra diurno fue de \$176.837, el empleador pagó por dicho concepto la suma de \$ 43.130, de ahí que sólo se advierta como valor adeudado correspondiente al trabajo extra diurno, la suma de \$133.130.

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 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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
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 \$6.038 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: **un millón novecientos cuarenta y nueve mil quinientos veinticuatro pesos (\$1.949.524).**

AÑO 2020:

| MES | Fechas correspondiente a turnos B, inmediatamente antecedidos por el turno C y turnos de 12 horas | N° horas extras diurnas | V/ H. E.D.O y F | N° horas extras nocturnas | V/ H. E.N.O y F | Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F |
|------------|---|--|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Enero | 3,9,12,18,21 y 27 | O: 5-5-5-5-5 F: 5 | \$150.872 | O= 1-1-1-1-1 F: 1 | \$41.147 | \$192.019 |
| Febrero | 2,8,11,17,23, 26 | O:5-5-5-5 F: 5-5 | \$164.588 | O=1-1-1-1-1 F= 1-1 | \$43.890 | \$208.478 |
| Marzo | 3,9,15,21,26,28, 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 ,18,19,21,24, 27,30,31 | O: 4-4-1-4-4-1-4-4-1-1-4 F: 4-1-4-4 | \$241.396 | O: 3-3-3-3 F:3 | \$104.239 | \$345.635 |
| Junio | 2,5,6,8,11,12,14, 17,18,20,23,24, 26,29,30 | O: 1-4-4-1-4-4-4-4-1-4-4-1-4 F: 1-4 | \$219.451 | O: 3-3-3-3 F: 3 | \$104.239 | \$323.690 |
| Julio | 2,5,6,8,11,12,14,1 7,18,20,23,24,25, 29,30 | O: 1-4-1-4-1-4-4-4-4-4 F:4-4-1-1 | \$189.276 | O: 3-3-3-4-4 F:3-3 | \$163.674 | \$352.950 |
| Agosto | 1,4,5,7,10,11 | O: 4-4-4-4 F: 1 | \$80.465 | O: 3 F: 3 | \$46.633 | \$127.099 |
| Septiembre | 7,13,16,22,25 | O: 5-5-5-5 F:5 | \$128.013 | O: 1-1-1-1 F: 1 | \$34.746 | \$162.759 |
| Octubre | 2,4,10,13,19,24 y 31 | O: 5-5-5-5-5 F:5-5 | \$187.448 | O: 1-1-1-1-1 F: 1-1 | \$50.291 | \$237.738 |
| Noviembre | 6,12,21,24 y 30 | O: 5-5-5-5-5 F: | \$114.297 | O: 1-1-1-1-1 1 | \$32.003 | \$146.301 |
| | | | | | | |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | | | | | | |
|------------------|--------------|------------------|----------|------------------|----------|--------------------|
| Diciembre | 9,15,24 y 30 | O: 5-5-5-5 F: | \$91.438 | O: 1-1-1-1 F: | \$25.603 | \$117.040 |
| TOTAL: | | | | | | \$2.742.220 |

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 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 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 setecientos cuarenta y dos mil doscientos veinte pesos (\$2.742.220)**.

AÑO 2021:

| MES | Fechas correspondientes a turnos B, inmediatamente anteceditos por el turno C | N° horas extras diurnas | V/ H. E.D.O y F | N° horas extras nocturnas | V/ H. E.N.O y F | Total H.E.D.O y F + H.E.N.O y F |
|----------------|---|-------------------------|-----------------|---------------------------|-----------------|---------------------------------|
| Enero | 2,8,14,20,22,25 y 29 | O: 5-5-5-5-5-5-5 F: | \$165.617 | O: 1-1-1-1-1-1-1 F: | \$46.373 | \$211.989 |
| Febrero | 1,7,13,16,20,22 y 28 | O: 5-5-5-5-5-5 F:5-5 | \$194.008 | O: 1-1-1-1-1 F: 1-1 | \$52.051 | \$246.059 |
| Marzo | 6,9,15,21,24 y 30 | O: 5-5-5-5-5 F: 5 | \$156.153 | O: 1-1-1-1-1 F: 1 | \$42.587 | \$198.740 |
| Abril | 5,8,14,17,23 y 26 | O: 5-5-5-5-5-5 5 | \$141.957 | O: 1-1-1-1-1-1 1-1 | \$39.748 | \$181.705 |
| Mayo | 8,14,20,26 y 29 | O: 5-5-5-5-5 F: 5 | \$156.153 | O: 1-1-1-1-1 F: 1 | \$42.587 | \$198.740 |
| Junio | 4,10,19,25 | O: 5-5-5-5 | \$ 94.638 | O: 1-1-1-1 | \$26.499 | \$121.137 |
| Julio | 13 | O: 5 F: | \$23.660 | O: 1 F: | \$6.625 | \$30.285 |
| TOTAL: | | | | | | \$1.188.655 |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 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.

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 ciento ochenta y ocho mil seiscientos cincuenta y cinco pesos (\$ 1.188.655).**

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 **\$7.503.103**.

Por lo tanto, como quiera que las pruebas allegadas al proceso, especialmente las documentales que fueron allegadas con la contestación de la demanda, dan absoluta claridad en tiempo, cantidad y valores de los servicios que por concepto de trabajo dominical, recargos nocturnos y trabajo extra o suplementario desarrolló el actor en vigencia del contrato de trabajo debe serle reconocido, se procederá a revocar en lo pertinente, para en su reemplazo declarar no probadas las excepciones de fondo de: *“inexistencia de la obligación y de los derechos reclamados”, “cobro de lo no debido”, “pago de acreencias laborales”* y reconocer de conformidad con los valores que arroja la liquidación efectuada por el Profesional Universitario que le presta asistencia a la Sala, lo que indebidamente pagó la empresa Seguridad del Cauca Limitada, hoy Heimdall Security Limitada, por concepto de trabajo dominical y festivo, así como por recargo nocturno. E

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

igualmente lo que debe pagar por el trabajo extra y suplementario que no le fue reconocido ni pagado al actor.

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 de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando el pago se verifique¹².

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

¹² 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.

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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 hacerlo¹³.

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 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 (a excepción del mes de diciembre de 2019), no le fue reconocida ninguna

¹³ "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."¹³

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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, bajo el establecimiento de 3 clases de turnos rotativos de 8 horas, se pretendió enmascarar el trabajo suplementario desplegado por el actor.

Es más, advierte la Sala como la misma entidad empleadora, a través de Resoluciones N° 0180 de 13 de mayo de 2019 y 0189 de 25 de mayo de 2021, obtuvo de parte del Ministerio del Trabajo, autorizaciones por el término de dos (2) años, para laborar horas extras en todas sus sedes a nivel nacional, de hasta dos (2) horas días y frente a varios cargos, entre los que se encuentra el cargo de guarda, luego entonces, es claro que la entidad si conocía de la obligación legal de reconocer el trabajo extra o suplementario de sus trabajadores, tanto así que obtuvo las autorizaciones correspondientes, pero, para el caso del actor, decidió no aplicarlas y desconocer sus derechos, pues para el periodo en que claramente las jornadas de trabajo dan cuenta del cumplimiento de turnos de trabajo de 12 horas diarias, obvió proceder a efectuar la correspondiente remuneración; conducta que sin lugar a 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 esta Sala advierte que el pago deficitario de las obligaciones laborales a cargo del empleador, no obedeció a un convencimiento errado de que los turnos de 8 horas no generaban una

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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.

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

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: \$1.093.231, 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: **veintiséis millones doscientos treinta y siete mil quinientos treinta y cuatro pesos (\$26.237.534)**, 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 dos mil trescientos diez pesos (\$102.310)**.

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 | \$ 141.628 |
| Valor recargos nocturno | \$13.521 |
| Valor horas extras diurnas | \$5.676.336 |
| Valor horas extras nocturnas | \$1.826.767 |
| Cesantías | \$638.188 |
| Intereses Cesantías | \$67.505 |
| Prima de servicios | \$638.188 |
| Vacaciones + indexación | \$416.384 |
| Sanción moratoria (Art. 65 CST) | \$26.339.844 |

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

| | |
|---------------|---------------------|
| TOTAL: | \$35.758.361 |
|---------------|---------------------|

- ***Del cuarto problema jurídico:***

En cuanto a este interrogante, relativo a determinar si los derechos que se advierte fueron indebidamente liquidados o no reconocidos al actor en el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, quedaron afectados por el fenómeno de la prescripción, la respuesta habrá de ser negativa, como quiera que, se que a través de citación a audiencia de conciliación ante el Ministerio del Trabajo, llevada a cabo el 1° de marzo de 2021, el actor reclamó *“el pago de dominicales, festivos, trabajo suplementario, recargos nocturnos y la reliquidación de prestaciones sociales”*. Acto con el cual se interrumpió el término prescriptivo de que tratan los artículos 488 del CST y 151 del CPT y de la SS. Formulándose además la demanda, como reclamación judicial del derecho, el 21 de mayo de 2021.

En consecuencia, se declarará no probada, la excepción de *“prescripción”* formulada por el apoderado de la parte demandada. Y al salir avante el recurso de apelación presentado por el apoderado de la parte demandante, no hay lugar a imponer costas en 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: REVOCAR los ordinales 3°, 4 y 5° de la parte resolutive de la Sentencia N° 002 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, el 24 de enero de 2023, dentro del proceso **ORDINARIO LABORAL** adelantado por **ANDRÉS HERNÁN RIVERA GARCÍA** contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA**, hoy **HEIMDALL SECURITY LIMITADA**, la cual, en relación con el citado demandante quedará así:

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.)
Motivo de pronunciamiento: Apelación Sentencia.

TERCERO: Declarar no probadas 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*”, formuladas por el apoderado judicial de Seguridad del Cauca, hoy Heimdall Security Limitada.

CUARTO: CONDENAR a la sociedad **SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA** hoy **HEIMDALL SECURITY LTDA** a reconocer y pagar al demandante **ANDRÉS HERNÁN RIVERA GARCÍA** los siguientes conceptos:

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Valor trabajo dominical y Festivo | \$ 141.628 |
| Valor recargos nocturno | \$13.521 |
| Valor horas extras diurnas | \$5.676.336 |
| Valor horas extras nocturnas | \$1.826.767 |
| Cesantías | \$638.188 |
| Intereses Cesantías | \$67.505 |
| Prima de servicios | \$638.188 |
| Vacaciones | \$416.384 |
| Sanción moratoria (Art. 65 CST) | \$26.339.844 |
| TOTAL: | \$35.758.361 |

QUINTO: Condenar en costas de primera instancia a la parte demanda y en favor del demandante.”

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: Sin lugar imponer condena en costas de segunda instancia.

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

Proceso: Ordinario Laboral.
Radicación: 19001-31-05-001-2021-00103-01
Demandante: Andrés Hernán Rivera García
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*



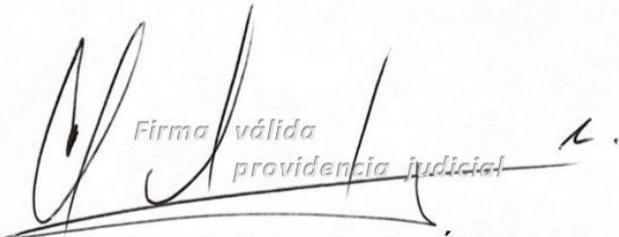
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO PONENTE**

*Firma válida
providencia judicial*



**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*



**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL**