



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

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente**

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral de Primera Instancia
<b>Radicación:</b>	19-001-31-05-002-2021-00105-01
<b>Juzgado Primera Instancia</b>	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN
<b>Demandante</b>	<b>FRANQUI PILLIMUR BENAVIDEZ</b>
<b>Demandado</b>	SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA
<b>Asunto:</b>	Contrato de trabajo-trabajo suplementario, recargo nocturno dominicales- Modifica sentencia
<b>Fecha:</b>	Nueve (09) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>081</b>

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por el apoderado de la parte demandante, contra la sentencia proferida el 24 de enero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Conforme al escrito de demanda y subsanación procura el demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo entre las partes desde el 16 de marzo de 2018 al 15 de julio de 2021. En consecuencia, se condene a la accionada al pago de los derechos indicados en el acápite de pretensiones<sup>1</sup>.

### 1.2. Supuestos fácticos.

Las pretensiones de la demanda se fundamentan en los siguientes **hechos**:

El actor sostiene que suscribió dos contratos de trabajo con la demandada, desde el 16 de marzo de 2018 en periodo de prueba por 2 meses hasta el 15 de julio de

---

<sup>1</sup>Recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas y nocturnas, recargos nocturnos de dominicales y festivos laborados, días dominicales y festivos laborados, vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses de cesantías, sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., los aportes al Sistema de Seguridad Social integral, intereses moratorios, así como las costas del proceso.

2021, devengando como última asignación salarial mensual la suma de \$1.225.680,00 con horarios rotativos de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.

Afirma que prestó sus servicios como vigilante en la portería el edificio de residencias masculinas 4 de marzo de la Universidad del Cauca (del 16 de marzo de 2018 al 22 de noviembre de 2020) y en la Facultad de Ciencias Agrarias del Alma mater (del 23 de septiembre de 2020 hasta el 15 de julio de 2021); y que durante el desarrollo de la relación cumplió a cabalidad con horarios y funciones fijadas por el empleador y estipulados en el contrato de trabajo, hasta la fecha en que terminó el mismo.

Sostiene que la relación laboral se mantuvo por 37 meses y le realizaron pagos mensuales un poco por encima del salario mínimo, pero nunca le pagaron la totalidad del tiempo laborado y reprocha que tampoco le dieron copia del contrato de trabajo, pese a que lo solicitó. Y que al momento de realizar el pago de las prestaciones sociales no fueron pagadas en su totalidad, porque no se incluyeron factores salariales como la totalidad de los recargos nocturnos de días ordinarios y de dominicales y festivos laborados, horas extras diurnas dominicales y festivas,

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

## **2. Contestación de la demanda.**

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

## **3. Decisión de primera instancia.**

Mediante sentencia de primera instancia, la juez de conocimiento, entre otros, dispuso:

*“PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante FRANQUI PILLIMUR BENAVIDEZ y la empresa SEGURIDAD DEL CAUCA hoy HEIMDALL SECURITY existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo durante el tiempo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 hasta el día 15 de julio de 2021. SEGUNDO: DECLARAR que prospera la tacha de testimonios propuesta por la parte demandante en contra de los señores ANGELA MARÍA CABRERA y señor*

---

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

*JUAN CARLOS LOAIZA TERCERO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación y de pago de las obligaciones que propuso la parte demandada con base en lo expuesto en la parte considerativa. CUARTO: En consecuencia, NEGAR la totalidad de las pretensiones de la demanda...”*

Para arribar a dicha decisión argumentó que la parte demandante no acreditó fehacientemente la existencia de cada una de estas horas extras ni el trabajo dominical alegadas, pues el juzgador no puede entrar a analizar especulaciones de tiempo, modo y lugar y mucho menos cálculos o suposiciones más allá de la jornada laboral.

Sostuvo que no es posible analizar los cuadros de turnos allegados por el demandante porque no era dable crear la prueba, pues quien elaboraba el cuadro de turnos era el señor Juan Carlos Loaiza y los testigos afirmaron que los turnos eran de 8 horas y en la época de abril a agosto de 2020 se laboró en turnos de 12 horas, pero que no les pagaron todas las horas extras. Y los testimonios no tienen respaldo probatorio porque el demandante no aportó las copias de las minutas de vigilancia y tampoco hizo ninguna solicitud de prueba documental respecto a que se cumplieron unos turnos diferentes a los probados por la demandada, las declaraciones de los testigos fueron genéricas, pues no especificaron cuales fueron esos turnos que excedieron la jornada laboral.

Según los comprobantes de pago de los meses aportados se le cancelaba un valor superior al pactado en el contrato de trabajo, se calculaba un monto de recargo nocturno sin especificar el número de horas y bajo la denominación festivos se cancelaba un valor periódico que acrecentaba el salario mínimo, lo que permite concluir que la empresa si cumplía con sus obligaciones. No le es dable a la funcionaria judicial hacer conjeturas ni presumir el trabajo en horas extras, mientras fue acreditado que mensualmente se le cancelaba el valor de los recargos nocturnos y un valor por festivos.

#### **4. Recurso de apelación.**

##### **4.1. Parte demandante.**

El apoderado judicial de la parte demandante solicitó revocar la sentencia y ordenar el pago de los días dominicales laborados con su recargo nocturno y horas extras; lo que conlleva a la reliquidación de prestaciones sociales y condenar al demandado al pago de la sanción moratoria en favor del trabajador (artículo 65 del C.S.T.), pues el no pago de este emolumento afecta ostensiblemente las prestaciones sociales del trabajador; porque no existe prueba sumaria al interior del proceso que acredite

el pago de los días dominicales laborados, ni los recargos nocturnos y de las horas extras laboradas en estos días; pues únicamente se acreditan pagos a los recargos nocturnos de los días ordinarios, pero no de los dominicales con sus recargos y horas extras, tampoco de la totalidad de las horas extras diurnas, recargos nocturnos, ni durante la vigencia de la relación laboral ni a la terminación del mismo.

Considera que al interior del proceso existe plena prueba de los días dominicales que laboró el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, al observar los turnos allegados con la demanda y los turnos aportados por la demandada, documentos que no fueron tachados, mientras que en el contrato no se pactó una jornada laboral adicional, con ello el juzgado tenía los elementos para determinar si el trabajador había laborado más tiempo del pactado. Pues para exonerar del pago a la demandada solamente debía existir prueba documental que esos días le fueron cancelados al actor. Tampoco valoró los testimonios quienes coincidieron en que al trabajador no se le canceló en su totalidad los domingos laborados (entiéndase, horas extras y recargos nocturnos).

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

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

## **5. Trámite de segunda instancia.**

Dentro del término concedido para presentar alegatos en esta instancia, la parte demandante se pronunció solicitando revocar la sentencia de primera instancia, reiterando los argumentos expuestos en la apelación y sostuvo que al omitir el demandado los pagos, se hace acreedor a cancelar una indemnización por no consignación de cesantías (artículo 99 de la Ley 50 de 1990), que opera no solo en

los casos en que el empleador no realiza la consignación, sino también cuando lo hace de manera deficitaria o parcial.<sup>3</sup>

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

#### 1. Consonancia.

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

#### 2. Planteamiento del problema jurídico.

Le corresponde a la Sala establecer:

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

2.2. ¿Hay lugar a revocar la sentencia al cumplirse los presupuestos para el reconocimiento y pago del trabajo extra o suplementario a favor del demandante?

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

#### 3. Solución a los problemas jurídicos.

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

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

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

---

<sup>3</sup> 02SegundaInstancia.06(20)AlegatosDemandante-expediente digital.

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

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

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

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

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

El artículo 172 del C.S.T. modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990 señala que el empleador está obligado a otorgar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores, cuya duración será de 24 horas y el empleador deberá remunerar con el salario ordinario de 1 día a los trabajadores que cumplan los lineamientos del artículo 174 del C.S.T.; por lo que en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso remunerado. Con excepción de aquellas labores que por su

naturaleza no son susceptibles de interrupción<sup>4</sup>, entonces si el trabajador labora **ocasionalmente** el día de descanso obligatorio<sup>5</sup>, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección<sup>6</sup>; por el contrario, si el trabajo en dominical es **habitual**<sup>7</sup>, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero<sup>8</sup>.

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

### **3.1.2. Caso en concreto.**

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

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

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

A partir de lo consignado en la cláusula cuarta de los contratos de trabajo suscritos por el demandante con la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada, el 16

---

<sup>4</sup> artículo 175 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990.

<sup>5</sup> Parágrafo del artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta 2 domingos durante el mes calendario.

<sup>6</sup> artículo 180 del CST, modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.

<sup>7</sup> artículo 179 del CST, se entiende como trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora 3 o más domingos durante el mes calendario.

<sup>8</sup> artículo 181 del CST.

de marzo de 2018 y 10 de abril de 2020<sup>9</sup>, para el desempeño del cargo de guarda de seguridad, se advierte que lo pactado por el actor y la entidad empleadora respecto de la jornada de trabajo se atempera a las previsiones legales, en tanto lo acordado no va en contravía de la jornada ordinaria máxima de 8 horas diarias y/o 48 horas a la semana, extensible a 4 horas diarias adicionales en cada jornada, con connotación de trabajo extra o suplementario.

Ahora, en el expediente está acreditado y no es objeto de discusión que el actor prestó el servicio de guarda de vigilancia a través de turnos rotativos que en vigencia de la relación de trabajo se desarrollaron según relación de turnos aportada por la aportada por la demandada<sup>10</sup>, desde el 16 de marzo de 2018 al 15 de julio de 2021, que permite establecer cada uno de los días laborados, el turno ejecutado A, B, C, D o N, los días de descanso (Z), los periodos de vacaciones, los días en que se concedió un permiso (PER) o estuvo en incapacidad (INC). Así:

- **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. “Z” descanso.
- Del 16 de noviembre hasta el 3 de diciembre de 2019 y del 12 de abril hasta el 1º de mayo de 2020 el actor disfrutó de vacaciones.
- **Entre el 26 de marzo de 2020 y el 21 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 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y la letra “N” entre las 6:00 p.m. y 6:00 a.m. En este periodo, los turnos se ejecutaron de manera doblada, es decir, dos días turno diurno, seguidos por dos días de turno nocturno y dos días de descanso, identificados estos últimos con la letra “Z”.
- **Entre el 24 de agosto de 2020 y el 16 de julio de 2021.** Se restablecieron los turnos de 8 horas identificados con las letras A, B y C, y la letra “Z” para identificar el día de descanso.

Así mismo y dentro del mismo cuaderno, obran copias de cada una de las nóminas pagadas al trabajador<sup>11</sup>, en ellas se puede establecer el valor del salario básico, el

---

<sup>9</sup> Págs.17-24 archivo PDF 12Contestacion demanda seguridad Cauca-expediente digital.

<sup>10</sup> Págs.1327-1331 archivo PDF 12. ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

<sup>11</sup> Págs.414-427, 811-814, 985-989, 1332-1333, 1336, 1339-1370 archivo PDF 12ContestacionDemandaAnexos-expediente digital.

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 “*Hora Extras Diurnas*” y “*Horas Extras Nocturnas*”, es de resaltar que, para el caso del actor, ninguna de ellas da cuenta de haberse realizado el pago de valor alguno por ese concepto. Así mismo, se estima necesario precisar que, aunque no existe un ítem que expresamente se denomine dominicales, debe entenderse que dichos valores están contenidos en el reportado como “*festivos*”. A esta conclusión se arriba, porque revisadas las nóminas de los meses de febrero y septiembre de cada año, meses en los que no existe ningún día festivo, se puede apreciar el reconocimiento de un valor por tal concepto, de ahí que, no sea dable concluir sin más, que como las nóminas no incluyen expresamente el ítem de dominicales, estos no fueron reconocidos al trabajador.

También se escucharon declaraciones de parte y de testigos.

JOSÉ GUILLERMO MAYA quien desde 2018 figura como representante legal de SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. hoy HEIMDALL SECURITY LTDA., indicó que FRANKY PILLIMUE BENAVIDES, trabajó como guarda de seguridad dentro del convenio o contrato que tenía SEGURIDAD DEL CAUCA con la UNIVERSIDAD DEL CAUCA, época para la cual el Jefe Operativo JUAN CARLOS LOAIZA, hacía las veces de supervisor, quien verificaba el cumplimiento de los horarios y las consignas a los guardas y también diseñaba los turnos que debían cumplir los vigilantes en la sede de la Universidad del Cauca. Explicó que solo archivan las minutas por un año después de terminados los contratos, conforme lo ha dispuesto la Superintendencia y la señora ÁNGELA CABRERA es quien determina las horas extras o recargos cumplidos por un trabajador, de acuerdo con la programación del mes y si ocurren novedades, las que coloca dentro del software que se tiene para la liquidación de nómina. Afirma que el Ministerio de trabajo ha adelantado muchas investigaciones de carácter administrativo contra la empresa seguridad del Cauca por las denuncias realizadas por varios trabajadores sobre presuntos incumplimientos de pagos por concepto de recargos nocturnos, dominicales, festivos y horas extras; pero se han archivado esos procesos, por no encontrar irregularidad alguna en el procedimiento realizado por la empresa. Explica que la relación laboral con el actor terminó por terminación del contrato con la Universidad.

Los testigos JUAN PABLO TRUJILLO, YAMIT MACÍAS Y MICHEL CAMILO ORDOÑEZ coinciden en afirmar que se conocieron con el actor porque trabajaron con la empresa de seguridad del Cauca y el último periodo laborado fue desde 18

hasta el 15 de julio del 2021, en varias sedes como la Facultad de Derecho, talleres, en la cancha el diamante, en la facultad de educación y medicina, residencias universitarias, en la facultad ubicada en las Guacas, en la red joya, siendo el supervisor el señor JUAN CARLOS LOAIZA, quien le informaba verbalmente a cada uno para qué puesto iba y el turno a realizar.

El señor JUAN PABLO TRUJILLO aclaró que ingresó en diciembre de 2018 a la empresa, esto es, unos meses después de FRANQUI PILLIMUR quien ingresó en marzo del mismo año y prestaba sus servicios en residencias masculinas de la Universidad del Cauca, a raíz de una obra que se inició, luego fue trasladado a Educación como rondero interno.

Los testigos explican que tanto ellos como el actor trabajaban en 3 modalidades haciendo 3 turnos de 8 horas: 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. y unos meses en 2020 para temporada de pandemia se trabajó 12 horas, que es el turno conocido en el gremio de la vigilancia 4 por 2, y se hacen dos turnos todo el día de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., dos turnos de seguidos de 6:00 p.m. a 6:00 a.m. con 2 días de descanso y repetía, lo cual sucedió durante 4 o 5 meses entre abril y agosto.

Indicaron que la demandada no les canceló ni a los testigos ni al actor horas extras, dominicales, festivos, ni recargos durante el tiempo laborado y por ello acudieron primero al supervisor, después al jefe operativo de la empresa sin obtener solución, se apoyaron en funcionarios de la Universidad que tienen un sindicato, pactaron unas reuniones con los jefes y directivos de la empresa para dialogar acerca de la mala liquidación de los horarios de labor y la persecución, sin obtener solución.

Señalaron que se manejaban minutas donde apuntaban todas las novedades, incluso los turnos que hacían, con lo cual el supervisor constataba la asistencia o no al turno, porque pasaba revista a las minutas, ahí se llevaba el control de ingreso y salida del turno y se registraban las novedades que ocurrían en el puesto de trabajo.

JUAN CARLOS LOAIZA (tachado) quien labora como jefe operativo de la demandada informó que se encargaba de elaborar los cuadros de turno que debían cumplir los vigilantes que prestaban sus servicios en la Universidad del Cauca, los cuales se entregaban a la supervisión o monitoreo y a los guardas para su respectivo turno de servicio y se reportaban al área de talento humano. Recuerda que el actor estuvo en residencias masculinas y en la facultad de las Guacas, en la

sede de ingeniería civil, y sostuvo que el citado nunca manifestó inconformidad con respecto a los pagos que recibía por concepto específicamente de los recargos nocturnos, dominicales y horas extras. Aclaró que la minuta como tal es para los puestos para hacer las respectivas anotaciones que pueden ocurrir dentro de cada puesto dentro del servicio, no existe diferencia entre los turnos programados en el cuadro con lo consignado por los guardas en la minuta, porque esa era la programación mensual y se alimentaba a diario. Y se verificaba con la supervisión, monitoreo, con los reportes y las visitas diarias que hacían los supervisores a las instalaciones.

Advirtió que para efecto de horas extras, recargos nocturnos, trabajo dominical y festivo, se le entrega al área de Recursos Humanos la programación, es decir, el cuadro como se había ejercido al mes con todas las novedades para ingresarlo al sistema y computarlo. Que se hace un reporte electrónico de la visita del supervisor a las instalaciones y la persona que está en el sitio, realizando anotaciones en caso de alguna novedad lo cual queda plasmado en la minuta.

Explicó que en las minutas se reportan las novedades o acontecimientos que pueden ocurrir en las instalaciones donde están prestando el servicio y se registra horario de entrada y salida de cada uno de los trabajadores. Los ingresos y salidas de personas, novedades, elementos, el horario día, fecha y hora en la que cada trabajador entrega y recibe su puesto, también se coloca cada mes la programación para seguir el consecutivo y el cronograma o actividad de cada vigilante al recibir turno; siendo los encargados de recoger las minutas los supervisores quienes igualmente recogen los radios y demás elementos para prestar el servicio. Y esas minutas se almacenan en la sede de la empresa durante el año siguiente a la terminación del contrato.

La testigo ÁNGELA CABRERA (tachado) quien labora con la demandada desde 2018, como coordinadora del área de talento humano y administrativo. Expuso que la información para liquidar los salarios de los vigilantes que prestaron sus servicios en el contrato que tenía la demandada con la Universidad del Cauca la suministraban los operativos como el señor JUAN CARLOS LOAIZA, conforme los cuadros de turno; las programaciones que él entregaba a la testigo se ingresaban al software de nómina llamado Elisa y con esa información se liquidaba la nómina. Que el Ministerio en la investigación preliminar de carácter administrativo revisó los contratos y las liquidaciones ante las quejas reiteradas, la cual se cerró al encontrar que la empresa pagaba las prestaciones, salarios y liquidaciones conforme a la ley.

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

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

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

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	244	\$ 2.233.244

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2018, equivalía a **\$5.696,00**. Por lo que se generó una diferencia en favor del actor de **\$26.176, oo**.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	288	\$ 2.874.088

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

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

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	298	\$2.899.509

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2020, equivalía a **\$6.400,30**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de **\$2.560, oo**.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Dominicales y festivos:	156	\$ 1.563.420

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2021, equivalía a **\$6.624,60**. Por lo que NO se generó diferencia alguna en favor del actor.

En consecuencia, respecto del trabajo dominical y festivos que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existiría un saldo pendiente de pago de **\$28.736,00**. Por lo tanto, se revocará el numeral tercero de la parte resolutive de la

sentencia que se revisa para ordenar el pago de este recargo y la consecuente reliquidación de prestaciones sociales.

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

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

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

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	619	\$ 916.895,00

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.139,30**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$1.156,00.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	748	\$ 1.192.516,00

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

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

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	732	\$ 937.055,00

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.280,00**. Por lo que se generó una diferencia a favor del actor de \$94.729,00.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Recargos nocturnos:	385	\$ 651.870,00

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del recargo nocturno, equivalente al 35% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor del recargo nocturno por hora equivalía a **\$1.325,00**. Por lo que NO se generó ninguna diferencia a favor del actor.

En consecuencia, respecto del recargo nocturno que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existía un saldo pendiente de pago, de \$95.886,00.

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

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

### **3.2.1. Trabajo suplementario.**

Conforme a lo reglado en el artículo 158 del C.S.T., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal. Frente a esta última, el artículo 161 de la misma obra modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, señaló que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana<sup>12</sup>. En otras palabras, la jornada de trabajo es aquella que corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de los parámetros fijados en el contrato de trabajo, el reglamento o convención, o en su defecto, en los límites establecidos en la ley para la jornada ordinaria.

En tal sentido, constituirá trabajo suplementario o de horas extras, el que exceda la jornada ordinaria, o en su defecto, la que exceda la máxima legal. Y la regla general es que éste no podrá exceder de 2 horas diarias (diurnas o nocturnas) y de 12 a la semana. No obstante, existen actividades para las que ley, ha permitido que las jornadas extras o suplementarias puedan superar el mencionado tope, como es el caso del servicio de vigilancia, en el que, por expreso mandato del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018, los trabajadores, previo acuerdo con el empleador, pueden laborar máximo en jornadas laborales diarias de 12 horas, pero sin exceder la jornada máxima semanal de 60 horas, incluidas aquí las horas autorizadas como trabajo suplementario en la legislación nacional.

Frente al pago de salarios por haber laborado tiempo suplementario, dominicales y festivos se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL7578 del 17 de junio de 2015, radicación 47568: *“...para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera*

---

<sup>12</sup> El artículo 161 del CST fue modificado por el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021, que disminuye la jornada laboral ordinaria a un máximo de 42 horas semanales, pero esta modificación no resulta aplicable a este proceso, pues su implementación es gradual transcurridos 2 años a partir de su entrada en vigencia (el 15 de julio de 2021), entonces tendría efectos desde el 15 de julio de 2023.

*que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas”.* En este orden de ideas, le corresponde al trabajador probar de manera clara y precisa que efectivamente laboró en dichas jornadas, determinando la época, días y horas en los cuales realmente se prestó el servicio, ya que al juzgador le está vedado hacer cálculos y suposiciones en orden a establecer su número.

Aunado a lo anterior, es menester recordar que la jurisprudencia nacional, ha establecido de tiempo atrás, que los testimonios son de escaso valor probatorio en cuanto a dicha materia se refiere, por cuanto: *“En repetidas ocasiones ha dicho esta Corporación que la prueba testimonial que tan a menudo se utiliza para acreditar hechos como el referente al trabajo ejecutado en días feriados y en horas extras, en la mayor parte de los casos resulta deficiente, por falta de precisión, ya que aunque los testigos tratan de acomodarse al respectivo interrogatorio no explican satisfactoriamente la razón de ser del conocimiento de aquellos hechos, o al expresarla no dejan en el ánimo del juzgador la sensación completa de certidumbre acerca de ellos”.* (Tribunal Supremo, 15 de marzo de 1952).<sup>13</sup>

### **3.2.2. Caso concreto.**

Frente a la inconformidad del demandante por el no reconocimiento de horas extras, en principio podría indicarse que las horas extras solo se generaron en el periodo en el que el trabajador cumplió turnos que abarcaron jornadas de 12 horas diarias, esto es, en el periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2020 y el 21 de agosto de 2020, como quiera que la otra modalidad de turnos abarcaban jornadas de 8 horas; sin embargo, de la revisión detallada de la forma como se desarrollaron cada uno de esos turnos durante cada día, se pudo advertir la existencia de jornadas de trabajo diarias que alcanzaron hasta 14 horas, contraviniendo así el mandato legal contenido en el artículo 7° del Decreto 1920 de 2018, conforme al cual, el vigilante solo puede **laborar máximo en jornadas diarias de doce (12) horas**, entendiendo como tope de la jornada ordinaria la de 8 horas.

En efecto, nótese como, el turno identificado con la letra “C”, se debía desarrollar entre las 10:00 p.m. y terminaba a las 6:00 a.m. del siguiente, y el turno “B”, entre las 2:00 p.m. y las 10:00 p.m. del mismo día, de donde se tiene que, cuando el turno B estuvo inmediatamente precedido por el turno “C”, el trabajador tuvo que laborar

---

<sup>13</sup> [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20VIII%20n.%2065-71%20\(1953\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20VIII%20n.%2065-71%20(1953).pdf).

en el día una jornada de 14 horas, las primeras 6 horas, comprendidas entre las cero horas y las 6 de la mañana, para dar culminación al turno "C" y retornar a las 2:00 p.m. del mismo día, para dar inicio al turno B, que culminaba a las 10:00 p.m. del mismo día.

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

Conforme a lo expuesto, se estima que hay lugar a la revocatoria de este punto en la sentencia de primera instancia por concepto del trabajo extra o suplementario, como quiera que las pruebas arrimadas al proceso, especialmente el cuadro de turnos aportados por la demandada<sup>14</sup> y los comprobantes de pago<sup>15</sup>, sí permite corroborar los días y los horarios en que efectivamente el trabajador tuvo que prolongar la jornada ordinaria de trabajo.

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

Año 2018

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	280	\$0,00
Horas extras nocturnas	56	\$0,00

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

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

<sup>14</sup>Págs. 1327 a 1331. 12ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

<sup>15</sup> Págs. 1339-1370. 12ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2018** laboró 336 horas extras, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$1.604.801,00.

Año 2019

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	336	\$25.878,00
Horas extras nocturnas	66	\$ 48.304,00

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

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

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2019** laboró 402 horas extras por lo que el empleador le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$1.975.402,00.

Año 2020

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	424	\$0,00
Horas extras nocturnas	94	\$0,00

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

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

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2020** laboró 518 horas extras, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de \$2.737.648,00.

Año 2021

CONCEPTO	No. Horas	Valor pagado
Horas extras diurnas ordinarias	190	\$0,00
Horas extras nocturnas	38	\$0,00

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

Aplicado el porcentaje previsto para la remuneración del trabajo extra diurno, equivalente al 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, se tiene que, para ese año, el valor de una hora extra diurna fue de \$4.732,00 y mientras que el trabajo extra nocturno para el que se aplica un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno, su valor fue de \$6.625,00.

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2021** laboró 222 horas extras, por lo que la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de **\$1.253.009,00**.

Verificado lo anterior, se pudo incluso determinar que, en el plano de la realidad, el demandante causó trabajo extra o suplementario no reconocido en la decisión de primera instancia y como quiera que sobre su no reconocimiento hizo alusión tangencialmente la parte actora en su recurso de apelación, se procederá a modificar este ítem, ajustando los valores señalados en la sentencia objeto de revisión a la suma de **\$7.570.860,00** por concepto de horas extras diurnas y nocturnas.

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

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

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

Según lo preceptuado en el artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado como

indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado la reclamación por vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando el pago se verifique<sup>16</sup>.

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

Frente a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, en reiterada jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, conforme al principio de la carga de la prueba, el trabajador debe demostrar la existencia de un crédito insoluto a su favor, en tanto el empleador, debe demostrar que pagó o que existen circunstancias atendibles que le impidieron hacerlo<sup>17</sup>.

### 3.3.2. Caso concreto.

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

Al respecto, debe indicarse que, para esta instancia, la mala fe del empleador si quedó acreditada dentro del presente asunto, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo extra o suplementario, ya que los medios de prueba existentes al

---

<sup>16</sup> 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.

<sup>17</sup> "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."<sup>17</sup>

interior al proceso, entre ellos la relación de turnos allegados por la misma demandada<sup>18</sup>, permiten establecer respecto del actor, que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocerlo ni mucho menos de remunerarlo.

En efecto, nótese como durante el periodo comprendido entre el 26 de marzo de 2020 y el 12 de agosto de 2020, la entidad empleadora decidió imponer el desarrollo de la labor contratada bajo la modalidad de turnos de 12 horas, dos días diurnos (6:00 a.m. a 6:00 p.m.), dos nocturnos (6:00 p.m. a 6:00 a.m.) y dos días de descanso. Estos turnos, si bien es cierto no superan el máximo establecido para el servicio de vigilancia, no desdibujan el derecho que tenía el trabajador de que lo que excediera las primeras 8 horas fuera reconocido como trabajo extra, tal y como deviene del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018 e incluso del mismo contrato de trabajo, en el que de manera expresa se señaló como jornada ordinaria la de 8 horas diarias y la sujeción a lo dispuesto en la mencionada ley. Sin embargo, si se revisan las planillas de nómina para los referidos meses, se puede advertir que al demandante no le fue reconocida ninguna suma de dinero por concepto de trabajo extra o suplementario para el referido periodo, en donde es palpable que su jornada se extendió a 4 horas adicionales.

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

Al respecto, debe indicarse que desde la suscripción del contrato de trabajo del 16 de marzo de 2018 y del 10 de abril de 2020<sup>19</sup> las partes acordaron que las funciones del trabajador se podía cumplir en la jornada diurna y/o nocturna y suplementaria; según lo pactado en la cláusula cuarta “NATURALEZA DEL CARGO Y JORNADA DEL TRABAJO” en la que el actor se obligaba a laborar durante los 7 días de la semana en el horario asignado por el empleador (diurno o nocturno), cumpliendo turnos rotativos diurnos y nocturnos, con un tope de la jornada ordinaria en 8 horas, intensidad laboral mínima de 48 horas semanales y/o 216 horas mensuales; la

---

<sup>18</sup> Págs. 1327 a 1331. 12. Contestación Demanda Anexos-expediente digital.

<sup>19</sup> Págs. 17-24. 12. Contestación Demanda Anexos-expediente digital.

jornada suplementaria se podía extender hasta por 4 horas adicionales diarias, pudiendo asignar hasta 12 horas extras, sin exceder las 60 horas semanales.

La demandada solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para laborar horas extras o trabajo suplementario, la cual le fue concedida mediante Resoluciones No.0180 del 13 de mayo de 2019<sup>20</sup> y No.0189 del 25 de mayo de 2021<sup>21</sup> obtuvo de parte del Ministerio del Trabajo, autorizaciones por el término de dos (2) años, para laborar horas extras en todas sus sedes a nivel nacional, de hasta dos (2) horas días y frente a varios cargos, entre los que se encuentra el cargo de guarda, luego entonces, es claro que la entidad si conocía de la obligación legal de reconocer el trabajo extra o suplementario de sus trabajadores, tanto así que obtuvo las autorizaciones correspondientes, pero, para el caso del actor, decidió no aplicarlas y desconocer sus derechos, pues para el periodo en que claramente las jornadas de trabajo dan cuenta del cumplimiento de turnos de trabajo de 12 horas diarias, obvió proceder a efectuar la correspondiente remuneración; conducta que sin lugar a duda es constitutiva de mala fe y por ello se deba dar paso al reconocimiento de la sanción moratoria descrita en el artículo 65 del CST.

La demandada compareció el 1 de marzo de 2021<sup>22</sup> ante el Ministerio de Trabajo Dirección Territorial del Cauca a responder el reclamo de varios vigilantes, representados mediante apoderado judicial, respecto a las horas extras, dominicales y festivos, recargos nocturnos.

La demandada durante el periodo de la relación laboral, pagó al actor algunos valores correspondientes a recargo nocturno y festivos; así como a horas extras diurnas y nocturnas. Sin embargo, en la liquidación de prestaciones sociales del 15 de julio de 2021<sup>23</sup> no aparece reporte alguno por este concepto. Y si bien, 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

---

<sup>20</sup> Págs. 1316 a 1319. 12.ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

<sup>21</sup> Págs. 1320 a 1326. 12.ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

<sup>22</sup> Pág.46-49.01DemandaAnexos-expediente digital.

<sup>23</sup> Pág.1439.12ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.

aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario por cada día de retardo durante los 24 meses siguientes a la terminación del contrato y de ahí en adelante intereses moratorios hasta el día en que se verifique el pago de la obligación. Lo anterior atendiendo a que con el reconocimiento de trabajo en dominicales, festivos, recargos y horas extras el salario fue superior al mínimo legal.

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

### 3.3.3. Costas.

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

## DECISIÓN

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

## RESUELVE:

**PRIMERO: REVOCAR** los numerales tercero, cuarto y quinto de la sentencia proferida el 24 de enero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por **FRANQUI PILLIMUR BENAVIDEZ** contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA**, hoy **HEIMDALL SECURITY LIMITADA**, para en su lugar:

**TERCERO: CONDENAR** a la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. hoy HEIMDALL SECURITY LTDA., a reconocer y pagar a FRANQUI PILLIMUR BENAVIDEZ, los siguientes conceptos:

DETALLE	VALOR
Dominicales y festivos	\$ 28.736,00
Recargo nocturno	\$ 95.886,00

Horas extras diurnas	\$ 5.935.513,00
Horas extras nocturnas	\$ 1.635.348,00
Cesantías	\$ 626.730,00
Intereses a las cesantías	\$ 66.070,00
Prima de servicios	\$ 626.730,00
Vacaciones	\$ 408.461,00
Sanción moratoria	\$ 26.528.941,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 35.952.414,00</b>

**SEGUNDO: CONDENAR** a la sociedad demandada a la indexación de todos y cada uno de los conceptos impuestos, desde su exigibilidad y hasta el momento del pago efectivo.

**TERCERO: NEGAR** la excepción de prescripción propuesta por la sociedad accionada.

**CUARTO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia apelada.

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

**SEXTO: CONDENAR EN COSTAS** de segunda instancia a la demandada y en favor de la parte demandante. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

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

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**

  
*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA PONENTE**

*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**