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

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente

Proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia
Radicación:	19-001-31-05-001-**2021-00072-01**
Juzgado Primera Instancia	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN
Demandante	CARLOS ANDRES COLMENARES CURTIDOR
Demandado	SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA
Asunto:	Contrato de trabajo-trabajo suplementario, recargo nocturno dominicales, hora extras- Modifica sentencia
Fecha:	Quince (15) de enero de dos mil veinticuatro (2024)
Sentencia escrita No.	**001**

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, que convirtió en legislación permanente el Decreto 806 de 2020, pasa la Sala a proferir sentencia escrita que resuelve el recurso de apelación formulado por los apoderados de las partes, contra la sentencia dictada el 23 de febrero 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 8 de junio de 2019 al 15 de julio de 2021, que terminó por causa imputable al empleador sin mediar preaviso. En consecuencia, se condene a la accionada al pago de los derechos indicados en el acápite de pretensiones[1].

[1] *Recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas y nocturnas, recargos nocturnos de dominicales y festivos laborados, días dominicales y festivos laborados, devolución de dineros descontados ilegalmente por póliza seguro de vida grupo, 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.*

1.2. Supuestos fácticos.

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

El actor sostiene que suscribió contrato de trabajo con la demandada, desde el 8 de junio de 2019 (con un periodo de prueba de 2 meses) hasta el 8 de abril de 2020 y desde el 16 de abril de 2020 mediante contrato a término fijo de 2 meses y 14 días, relación laboral que se mantuvo por espacio de 22 meses, devengando como última asignación salarial mensual la suma de $908.526,00 con horarios rotativos de 8:00 a.m. a 12:00 m y de 1:00 p.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes. Y también cubría descansos de algunos compañeros los fines de semana en turnos de 9:00 p.m. a 7:00 a.m.

Afirma que prestó sus servicios como vigilante en el archivo histórico de la Universidad del Cauca y en el Centro Comercial “Palmera Plaza” donde el 28 de julio de 2019 ocurrió un robo al local de una óptica, monto le fue descontado en su totalidad en cuotas mensuales de $150.000,00 hasta marzo de 2021; pese a que la empresa hizo efectivo el cobro de la póliza de seguros. También le descontaban para el pago de una póliza de vida grupo. Y nunca le pagaron la totalidad del tiempo laborado. 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, 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 cierto el hecho primero, parcialmente ciertos los hechos tercero, cuarto, sexto, octavo y veinte; negando los demás, tachando de falso el documento de fecha 6 de febrero de 2020 dirigido presuntamente por el gerente de la demandada al gerente del Centro Comercial Palmera Plaza y formuló excepciones de fondo.[2]

3. Decisión de primera instancia.

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

Mediante sentencia de primera instancia, la A quo, entre otros, dispuso:

"PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante CARLOS ANDRES COLMENARES y la empresa SEGURIDAD DEL CAUCA existió una relación laboral regida por tres contratos de trabajo durante el tiempo comprendido entre el 8 de junio de 2019 al 8 de abril de 2020; del 16 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020 y del 1º de julio de 2020 al 15 de julio de 2020. SEGUNDO: DECLARAR que el demandante CARLOS ANDRES COLMENARES tiene derecho a la devolución de la suma de $30.255,00 correspondiente a un descuento realizado por SEGURIDAD DEL CAUCA y no pagado a la compañía de seguros Bolívar, la cual deberá ser indexada a la fecha de su pago. TERCERO: DECLARAR que prospera la tacha de falsedad de documento propuesta por la empresa Seguridad del Cauca, conforme a la parte considerativa. CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda según lo expuesto en la parte motiva de la sentencia. QUINTO: CONDENAR en costas a la parte demandada EMPRESA SEGURIDAD DEL CAUCA, de acuerdo a lo previsto en el artículo 365 del CGP, por resultar vencido en juicio. Se estiman como agencias en derecho el equivalente a la mitad de un salario mínimo mensual legal vigente. Las costas se liquidarán por Secretaría, una vez quede en firme la decisión…"

Para arribar a dicha decisión argumentó primeramente que al no existir duda acerca de la existencia de la relación laboral, no ahondara en ese tema.

Respecto al despido injustificado señaló que se allegó como prueba documental 3 contratos de trabajo suscritos entre el demandante y la demandada: i) suscrito el 8 de junio de 2019 (página 32 contestación demanda) y la carta de terminación del 7 de abril de 2020 (pág.39 archivo #14 expediente digital); por lo que la demandada si le comunicó la terminación de su contrato por causa de terminación de la obra o labor contratada; ii) inicio 16 de abril de 2020 durante 2 meses y 14 días (30 de junio de 2020) del cual también se aportó la carta del preaviso (pág. 27 archivo 14 contestación demanda) la terminación es por la misma razón; iii) 1º de julio de 2020 por 15 días (archivo 6 página 17) (15 de julio del mismo año) y la carta de terminación que obedece a la finalización del contrato con Unicauca. Indicando que la demandada si logró acreditar la justa causa para la terminación del contrato, consistente en la finalización de la obra o labor para la cual fue contratado el demandante, circunstancia que le fue comunicada con antelación a la terminación del vínculo laboral.

Respecto a los derechos reclamados por la parte demandante, quien tenía la carga de la prueba: no acreditó fehacientemente la existencia de cada una de las 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.

Que según los comprobantes de pago de los meses aportados al actor 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. Recursos de apelación.

4.1. Parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante solicitó revocar la sentencia y ordenar el pago de los días dominicales laborados con su recargo nocturno y horas extras; lo que conlleva a la reliquidación de prestaciones sociales y condenar al demandado al pago de la sanción moratoria en favor del trabajador (artículo 65 del 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.

4.2. Parte demandada.

Apela la condena a la devolución de una de las cuotas del seguro de vida que se había contratado con Seguros Bolívar (fl.1489-1493, 1494-1503) contestación demanda) la póliza de seguro estuvo vigente hasta septiembre de 2019, ello indica que los descuentos que se le hicieron al trabajador fueron de los meses octubre, noviembre, diciembre de 2019 y enero de 2020 cuando no estaba vigente la póliza de seguro, y si multiplicados esos 4 meses por el valor que se le descontó, dio como resultado $98.348 que fue la suma que se le devolvió por concepto de los descuentos, los descuentos aplicados antes de octubre de 2019 fueron bien

aplicados porque tuvieron el cubrimiento de la póliza de seguros (fl.10504-1505) y también apela la condena en costas.

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.[3]

La parte demandada, reiteró los argumentos expuestos en su recurso de apelación e insistió que al actor se le devolvió la suma de $ 98.348,00 el 25 de marzo de 2020 a través de transferencia a su cuenta de pago de nómina, tal como se demuestra en el comprobante que obra en las páginas 1504 y 1505 del expediente.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Consonancia.

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

2. Planteamiento del problema jurídico.

Le corresponde a la Sala establecer:

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

2.2. ¿Hay lugar a revocar la sentencia al 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] *02SegundaInstancia.06(20)AlegatosDemandante-expediente digital.*

2.4. ¿Hay lugar a revocar la condena por valor de $30.255,00 correspondiente a un descuento realizado por SEGURIDAD DEL CAUCA y no pagado a la compañía de seguros Bolívar?

3. Solución a los problemas jurídicos.

3.1. La respuesta al **primer** interrogante será **positiva.** Se considera que, de la prueba documental arrimada 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 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."*

Conforme al artículo 7º de la ley 1920 de 2018, el vigilante solo puede laborar máximo en jornadas diarias de doce (12) horas, entendiendo como tope de la jornada ordinaria la de 8 horas. No se aplica entonces 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 1° 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 Le y 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[4], entonces si el trabajador labora **ocasionalmente** el día de descanso obligatorio[5], tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección[6]; por el contrario, si el trabajo en dominical es **habitual**[7], tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero[8].

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.

---

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

[5] 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.

[6] artículo 180 del CST, modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.

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

[8] artículo 181 del CST.

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, desde el 8 de junio de 2019 (con un periodo de prueba de 2 meses) hasta el 8 de abril de 2020 y desde el 16 de abril de 2020 hasta el 30 de junio de 2020, posteriormente desde el 01 de julio de 2020 hasta el 15 de julio de 2021[9], 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 el A quo, el actor afirmó de manera genérica que, durante la vigencia de la relación laboral, si bien se le realizaron pagos mensuales un poco por encima del salario mínimo, no así se realizó mensualmente el pago de la totalidad de horas 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 8 de junio de 2019, 16 de abril de 2020 y 01 de julio de 2020[10], 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[11] desde el 8 de junio de 2019 hasta el 15 de julio de 2021, que permite establecer cada uno de los días laborados, el turno ejecutado A, B, C, D, N o Q, los días de descanso (Z), los periodos de vacaciones, los días en que se concedió un permiso (PER) o estuvo en incapacidad (INC). Así:

---

[9] *Págs.7-27 archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

[10] *Págs.7-18. Archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

[11] *Págs.1489-1491. Archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

- **Entre el 8 de junio y el 25 de noviembre de 2019** se desarrollaron tres turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras A, B, C, D y N. **La letra "A"** entre las 8:00 am hasta las 12:00 m y de 2:00 pm hasta las 6:00 pm; la **letra "B"** de 2:00 pm a 10:00 p.m. y el **turno "C"** entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.; con la **letra D** (desde las 6:00 am hasta las 6:00 pm) se encuentran: un turno de 10 horas (15 junio), dos turnos de 9 horas (10 y 24 de agosto) y un turno de 12 horas diurnas que corresponde al 14 octubre. Con la letra **"N"** desde las 6:00 pm hasta las 6:00 am, además hay un turno de 10 horas nocturno de 20 de julio. Y finalmente la letra **"Z"** descanso.

- **Entre el 26 de noviembre y el 25 de diciembre de 2019** el turno **"A"** tuvo dos horarios: uno de 6:00 am hasta 2:00 pm y otro de 8:00 am hasta 4:00 pm. Así mismo se presentaron dos turnos de 10 horas diurnas.

- **Entre el 26 de diciembre de 2019 y el 18 de enero de 2020** el turno **"B"** tuvo dos horarios: uno de 1:00 pm hasta 9:00 pm y otro de 2:00 pm hasta 10:00 pm. Turno **"C"** se laboró de 10:00 p.m. hasta 06:00 a.m. y un turno de 10 horas diurnas el 26 diciembre de 2019. Turno C-A: 14 horas el 2 de enero de 2020. Turno C-B: 14 horas el 13 de enero de 2020.

- **Entre el 19 de enero de 2020 hasta el 15 de julio de 2020** se restablecieron los turnos de 8 horas identificados con las letras **"A"** desde 8:00 am hasta 4:00 pm y de 6:00 am a 2:00 p.m. (desde el 26 de marzo 2020), letra **"B"** desde 2:00 pm hasta 10:00 pm; letra **"C"** desde 10:00 am hasta 6:00 pm y aparece el turno **"Q"** desde las 7:00 am hasta las 11:00 am y de 3:00 pm hasta las 7:00 pm y la letra **"Z**" para identificar el día de descanso. También se encuentran turnos "**10D"** que se desarrollaron en cuatro oportunidades, el 4 de febrero y 11, 12 y 13 de marzo 2020, turno "**6D**": 7 de junio, turno **C-A**: 14 horas de trabajo el 3 febrero 2020 y **C-B**: 14 horas de trabajo el 24 febrero 2020.

- **Entre el 16 de julio de 2020 hasta el 15 de julio de 2021**, se evidencian los siguientes turnos: **letra D** desde 6:00 a.m. hasta 6:00 p.m, **letra N** desde 6:00 pm. a 6:00 am **letra Z:** descanso, **letra A** desde 6:00 am hasta 2:00 pm, l**etra Q** desde 7:00 am hasta 11:00 am y desde 3:00 pm hasta 7:00 pm, **letra C** desde 10:00 pm hasta 6:00 am, **letra B** desde 2:00 pm hasta 10:00 pm, **letra 6D** de 6 horas (7 de febrero de 2021), también aparece la **letra "H"** con dos turnos: de 10:00 am hasta 6:00 pm y desde 6:00 am hasta 10:00 pm y de 2:00 pm hasta 6:00 pm, turno **C-Q**: 6 + 8 = 14 horas (7 septiembre 2020)

Así mismo se escucharon declaraciones de parte y de testigos.

Interrogatorio de parte JOSÉ GUILLERMO MAYA GARZÓN, con 52 años de edad, es representante legal de la demandada desde el año 2018, señala que el contrato del actor terminó por la terminación del contrato con la Universidad del Cauca, pues era uno de los trabajadores que estaban vinculados para prestar servicio de vigilancia en las sedes de la Universidad y quién lo supervisaba que cumpliera con los turnos de vigilancia asignados por la empresa era el señor Juan Carlos

Indica que la razón por la cual al trabajador se le hizo suscribir una autorización de descuento de su salario por la suma de $150.000,00 mensuales, a raíz de un turno que hizo en el centro comercial parque de la plaza, donde ocurrió un siniestro en el que no estuvo atento y por ello, autorizó el descuento, ya que la empresa canceló el suceso a la empresa del centro comercial y la empresa de seguridad no tenía un contrato de aseguramiento para amparar ese daño.

Demandante CARLOS ALBERTO COLMENARES, con 31 años de edad, informa que la empresa de seguridad del Cauca, ganó la licitación con la Universidad del Cauca y se vinculó con la demandada desde el 8 de junio del 2019 hasta el 19 de abril de 2020 fue el primer contrato, el segundo contrato a término fijo, fue del 16 de abril hasta el 30 de junio del 2020 y el tercer contrato que fue por obra o labor contratada desde el 1 de julio de 2020 hasta el 15 de julio del 2021, en total fueron 3 contratos. Comenzó trabajando en el Archivo Histórico, luego cubrió turnos en las facultades de artes, ingenierías, educación, talleres, en laboratorios, en la facultad de las Guacas y en las rehoyas. Luego fue a una obra de construcción que quedaba por la María Occidente, empezaba a laborando desde las 15:00 pm y terminaba hasta el otro día a las 7:00 am. Tenía varios supervisores: César Augusto Torres, el señor Hernández.

Sostiene que no le pagaron sus recargos nocturnos, porque hay unos desprendibles de pago que no salen los recargos nocturnos, situación que le informaban al jefe operativo, Juan Carlos Loaiza y presentó demanda por Fuero sindical.

Explica que no recuerda cuántas horas de recarga nocturna, no le cancelaron para el año 2020 y año 2021, ni cuantas horas extras según su dicho, le dejaron de cancelar en el año 2020 y 2021, tampoco cuántos días dominicales y festivos laboró; pero toda esa información está en las minutas.

JUAN PABLO TRUJILLO.

Nació el 27 de septiembre de 1975 en esta ciudad, conoce al demandante desde hace 3 o 4 años aproximadamente, porque trabaja con él en la Universidad del

Cauca, prestando sus servicios al igual que yo en seguridad, el actor trabajó desde junio del 2019 hasta que finalizó el contrato de manera grupal el 15 de julio del 2021. En diferentes horarios: en algunos puestos no se trasnocha y otros en los que sí. Y al actor le tocaba trabajar dominicales, festivos, horas extras, los cuales no se los cancelaron. Los turnos están en las minutas que es donde se registran los turnos reales: cuando uno entra, cuando sale o se presenta alguna novedad.

Explicó que, si adelantó una demanda por los mismos hechos contra la misma demandada, pero no le consta cuántas horas de recargo nocturno le quedaron debiendo al actor para el año 2019, 2020 y 2021, como tampoco cuántas horas extras ni trabajo dominical o festivo.

PAOLA ANDREA SANDOVAL RIVERA

Estuvo vinculada con la empresa Seguridad del Cauca desde el 2019 hasta el 2021, hizo parte del personal de vigilancia de la empresa que prestaba los servicios en las sedes de la Universidad del Cauca en varias sedes: Facultades de educación, Derecho, consultorio jurídico, Humanidades, ingenierías, Medicina y algunas veces coincidió en turnos con el actor, algunos turnos erad de 12 horas diarias y otros de 8 horas diarias, con 1 día de descanso a la semana y el jefe operativo en ese entonces era Juan Carlos Loaiza.

Indica que el actor en algunas ocasiones hacía turnos de 8 horas, en otras ocasiones hacía turnos de 12 horas y en otras ocasiones, desde las 21 o desde las 9:00 pm hasta las 7:00 am, que trabajó dominicales festivos, días ordinarios, tal cual estipulaba la programación que les enviaban y no le pagaron al actor los dominicales y festivos, las horas extras y recargos nocturnos. Y las reclamaciones se le presentaron al señor Juan Carlos Loaiza.

Señala que sostuvieron reuniones con estudiantes con administrativos, los señores del sindicato SINTRAUNICOL, que es el sindicato de la Universidad del Cauca y en la última reunión estuvieron con el rector, el 23 de febrero del anterior año, el señor José Guillermo Maya dijo que los salarios eran promediados: o sea que había unos compañeros que pudieron haber trabajado más y les pagaban menos y había otros compañeros que pudieron haber trabajado menos y les pagaban más.

En los puestos de trabajo les dan una unos libros, que se llaman las minutas del vigilante y ahí recibían los turnos, cuando entregaban, cuántos turnos hacen, cuántas horas; pero había compañeros o compañeras que hacían los mismos turnos y no trabajaban dominicales, sin embargo, ganaban mucho más que los que sí.

Entonces, pues obviamente en las minutas, pues nos dábamos cuenta de los turnos, hacíamos cuentas y faltaba dinero para nosotros que habíamos trabajado también nosotros nos dábamos cuenta, vuelvo y repito por el radio de comunicación, quien recibí a quien no recibía, quien estaba trabajando y quién no estaba trabajando, porque es una frecuencia de la Universidad en ese caso, pues cuando estaba seguridad del Cauca de otros puestos también y ahí nos podíamos dar cuenta que domingo también habíamos trabajado.

No le consta cuantas horas de recargo nocturno supuestamente le quedaron debiendo al actor durante los años 2019, 2020 y 2021, ni cuantas horas extras le quedaron adeudando al acto o cuantas horas de recargo dominical y festivo o por concepto de recargo nocturno, horas extras, trabajo dominical y festivo.

RONALD ALEXANDER HENAO

Informa que le terminaron su contrato, por la terminación de contrato entre la empresa de seguridad del Cauca y la Universidad del Cauca, el 15 de julio del 2021, conoce al actor porque cuando estuvo en las residencias universitarias, a él lo enviaban a hacer varios turnos porque él estuvo en varios puestos allá en la sede ingenierías, él estuvo en ese sector. La facultad es demasiado grande y él realizó varios turnos cerca al puesto al puesto mío. Los turnos se alternaban, hubo un tiempo que se hicieron 8 horas y después se trabajó 12 horas. Y existe el libro de minuta en la que se registra la hora de entrada y la hora de salida del respectivo turno.

Sostiene que, si le pagaron recargos nocturnos, pero no los pagó acorde a como lo indica la ley en su momento, pues la empresa les pagaba mes a mes siempre la misma cantidad y no es lo mismo trabajar en enero, febrero, marzo, porque cada mes tiene sus dominicales y festivos distintos. La empresa siempre pagaba el mismo salario sin importar los recargos y los turnos festivos y extras que se hacían siempre. El salario era el mismo en los desprendibles de pago se puede, se puede corroborar que el salario era el mismo y en las minutas quedan registrados los turnos dominicales y festivos que se hacían, pero la empresa no los cancelaba.

Indica que las minutas de la Universidad del Cauca que no fueron recogidas por la empresa, una vez terminó el contrato en julio de 2021 y de ahí salió toda la información que se le ha enviado a los respectivos juzgados ha salido de las minutas que se elaboraba en la empresa cuando la empresa terminó su contrato el 15 de julio. La empresa nunca reconoció esas minutas y nosotros las tomamos y las cogimos y las guardamos en el sindicato.

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[12], arrojan para el periodo comprendido entre el 08 de junio de 2019 y el 15 de julio de 2021 la siguiente información:

Año 2019

2019	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Junio	24	$ 147.336,00	$ 96.608,00	$ 50.728,00
Julio	8	$ 48.307,00	$ 120.760,00	$ 0,00
Agosto	22	$ 137.674,00	$ 132.836,00	$ 4.838,00
Septiembre	24	$ 147.336,00	$ 144.912,00	$ 2.424,00
Octubre	24	$ 146.128,00	$ 144.912,00	$ 1.216,00
Noviembre	24	$ 146.128,00	$ 144.912,00	$ 1.216,00
Diciembre	8	$ 49.514,00	$ 96.608,00	$ 0,00
				$ **60.422,00**

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre 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** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **$7.246,00** pesos.

[12] *Págs.1493.15Anexo2Contestación-expediente digital.*

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de junio, agosto, septiembre, octubre y noviembre 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 **$60.422,00.**

Año 2020

Año 2020	**No. Horas**	**Vlr. Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Enero	11	$ 84.489,00	$ 134.421,00	$ 0,00
Febrero	12	$ 83.208,00	$ 134.414,00	$ 0,00
Marzo	16	$ 103.690,00	$ 89.609,00	$ 14.081,00
Abril	16	$ 104.971,00	$ 89.609,00	$ 15.362,00
Mayo	8	$ 52.485,00	$ 204.821,00	$ 0,00
Junio	16	$ 103.690,00	$ 89.609,00	$ 14.081,00
Julio	14	$ 104.971,00	$ 166.417,00	$ 0,00
Agosto	22	$ 152.335,00	$ 256.026,00	$ 0,00
Septiembre	0	$ 0,00		$ 0,00
Octubre	0	$ 0,00	$ 89.609,00	$ 0,00
Noviembre	16	$ 103.690,00	$ 134.414,00	$ 0,00
Diciembre	0	$ 0,00	$ 51.205,00	$ 0,00
				$ 43.525,00

Para el año 2020, el valor de la asignación básica fue de**: $877.803,00**[13]; 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** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **$7.680,00 pesos**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de marzo, abril y junio 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 **$43.525,00.**

[13] *Págs.423-428 y 1498. 15Anexo2Contestación-expediente digital.*

Año 2021

Año 2021	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Enero	16	$ 108.645,00	$ 185.491,00	$ 0,00
febrero	8	$ 52.997,00	$ 92.745,00	$ 0,00
marzo	16	$ 107.320,00	$ 105.995,00	$ 1.325,00
abril	16	$ 105.995,00	$ 105.995,00	$ 0,00
mayo	15	$ 99.370,00	$ 158.992,00	$ 0,00
junio	16	$ 107.320,00	$ 105.995,00	$ 1.325,00
julio	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
				$ 2.649,00

Para el año 2021, el valor de la asignación básica fue de**: $908.526,00**[14]; 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** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **$7.949,00** pesos.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de marzo y junio 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 **$2.649,00.**

En consecuencia, respecto del trabajo dominical y festivos que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existiría un saldo pendiente de pago de **$106.595,00**. Por lo tanto, se revocará el numeral cuarto de la parte resolutiva 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

[14] *Pág.1333. 12ContestaciónDemandaAnexos-expediente digital.*

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[15] se obtiene la siguiente información:

Año 2019

Año 2019	No. Horas	Valor Liquidado	Valor pagado	Diferencia
Junio	0	$ 0,00		$ 0,00
Julio	0	$ 0,00		$ 0,00
Agosto	8	$ 9.661,00	$ 26.554,00	$ 0,00
Septiembre	1	$ 1.208,00	$ 12.070,00	$ 0,00
Octubre	0	$ 0,00		$ 0,00
Noviembre	0	$ 0,00		$ 0,00
Diciembre	1	$ 1.208,00		$ 1.208,00
				$ 1.208,00

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.**

Partiendo de lo anterior se puede observar que, durante el mes de 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 ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **$1.208,00.**

Año 2020

[15] *Págs. 423-436, 954-955, 1492-1494, 1496, 1498-1521. Archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

Año 2020	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Enero	13	$ 16.642,00		$ 16.642,00
Febrero	12	$ 15.362,00		$ 15.362,00
Marzo	0	$ 0,00		$ 0,00
Abril	2	$ 2.560,00		$ 2.560,00
Mayo	1	$ 1.280,00	$ 28.163,00	$ 0,00
Junio	5	$ 6.401,00	$ 20.482,00	$ 0,00
Julio	44	$ 56.326,00	$ 83.208,00	$ 0,00
Agosto	57	$ 72.967,00	$ 99.850,00	$ 0,00
Septiembre	6	$ 7.681,00	$ 17.922,00	$ 0,00
Octubre	10	$ 12.801,00	$ 12.801,00	$ 0,00
Noviembre	6	$ 7.681,00	$ 12.801,00	$ 0,00
Diciembre	0	$ 0,00		$ 0,00
				$ 34.564,00

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.**

Partiendo de lo anterior, se puede observar como durante los meses de enero, febrero y abril de ese año, 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 **$34.564,00.**

Año 2021

Año 2021	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
enero	5	$ 6.625,00	$ 2.650,00	$ 3.975,00
febrero	6	$ 7.950,00	$ 13.249,00	$ 0,00
marzo	0	$ 0,00		$ 0,00
abril	0	$ 0,00		$ 0,00
mayo	0	$ 0,00		$ 0,00
junio	1	$ 1.325,00		$ 1.325,00
julio	0	$ 0,00		$ 0,00
				$ 5.300,00

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.**

Partiendo de lo anterior se puede observar que, durante los meses de enero y junio 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 **$5.300,00.**

En consecuencia, respecto del recargo nocturno que se predica fue mal liquidado o reconocido por la entidad empleadora, se tiene que a la fecha de terminación del contrato de trabajo existía un saldo pendiente de pago, de $41.071,00.

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[16]. 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.

[16] 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.

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 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).[17]

[17] *3 https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/subpage/GJ/Gaceta%20del%20Trabajo/GJ%20 VIII%20n.%2065-71%20(1953).pdf.*

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 en el día una jornada 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.

También sucede cuando después del turno **C** se presentó un turno **A** de 8:00 am a 4:00 pm, que implica haber laborado las primeras 6 horas de ese día (0 horas a 6 horas) y después de 8:00 am a 4:00 pm, para un total de 14 horas, de las cuales, las primeras 6 horas tendrían recargo nocturno.

También sucede en el turno **C –Q** de 7:00 am a 11:00 am y de 3:00 pm a 7:00 pm, que implica haber laborado las primeras 6 horas de ese día (0 horas a 6 horas) y después de 7:00 am a 11:00 am y de 3:00 pm a 7:00 pm, para un total de 14 horas, de las cuales, las primeras 6 horas tendrían recargo nocturno.

Verificada tal situación en el cuadro de turnos aportado por la misma entidad empleadora demandada[18], 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,

[18] *Págs.1489-1491.archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

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[19] y los comprobantes de pago[20], 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 2019

Horas extras diurnas ordinarias:

Año 2019	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Junio	8	$ 44.856,00		$ 44.856,00
Julio	2	$ 13.802,00		$ 13.802,00
Agosto	35	$ 161.310,00		$ 161.310,00
Septiembre	0	$ 0,00		$ 0,00
Octubre	4	$ 27.604,00	$ 8.626,00	$ 18.978,00
Noviembre	0	$ 0,00		$ 0,00
Diciembre	8	$ 34.505,00	$ 17.252,00	$ 17.253,00
				$ 256.199,00

Horas extras nocturnas:

Año 2019	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Junio	0	$0,00	$12.076,00	$0,00
Julio	0	$0,00		$0,00
Agosto	0	$0,00		$0,00
Septiembre	0	$0,00		$0,00
Octubre	0	$0,00		$0,00
Noviembre	0	$0,00		$0,00
Diciembre	0	$0,00		$0,00
				$0,00

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.

[19] *Págs.1489-1491.archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

[20] *Págs. 423-436, 954-955, 1492-1494, 1496, 1498-1521. Archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.*

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 se le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de $256.199.

Año 2020

Horas extras diurnas ordinarias:

Año 2020	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Enero	12	$ 54.863,00	$ 9.144,00	$ 45.719,00
Febrero	13	$ 59.435,00	$ 9.144,00	$ 50.291,00
Marzo	16	$ 73.150,00	$ 27.431,00	$ 45.719,00
Abril	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Mayo	8	$ 36.575,00	$ 0,00	$ 36.575,00
Junio	0	$ 0,00	$ 54.863,00	$ 0,00
Julio	46	$ 215.793,00	$ 0,00	$ 215.793,00
Agosto	32	$ 160.016,00		$ 160.016,00
Septiembre	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Octubre	0	$ 0,00		$ 0,00
Noviembre	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Diciembre	0	$ 0,00		$ 0,00
				$ 554.113,00

Horas extras nocturnas:

Año 2020	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
Enero	1	$ 6.401,00		$ 6.401,00
Febrero	1	$ 6.401,00		$ 6.401,00
Marzo	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Abril	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Mayo	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Junio	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Julio	12	$ 93.267,00	$ 0,00	$ 93.267,00
Agosto	12	$ 85.037,00		$ 85.037,00
Septiembre	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Octubre	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
Noviembre	0	$ 0,00		$ 0,00
Diciembre	0	$ 0,00		$ 0,00
				$ 191.105,00

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** la demandada le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de $745.218,00.

Año 2021

Horas extras diurnas ordinarias:

Año 2021	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
enero	0	$ 0,00		$ 0,00
febrero	4	$ 30.284,00		$ 30.284,00
marzo	0	$ 0,00		$ 0,00
abril	0	$ 0,00		$ 0,00
mayo	16	$ 75.711,00	$ 85.174,00	$ 0,00
junio	0	$ 0,00		$ 0,00
julio	0	$ 0,00		$ 0,00
				$ 30.284,00

Horas extras nocturnas:

Año 2021	**No. Horas**	**Valor Liquidado**	**Valor pagado**	**Diferencia**
enero	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
febrero	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
marzo	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
abril	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
mayo	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
junio	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00
julio	0	$ 0,00	$ 0,00	$ 0,00

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

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

En consecuencia, hechos los respectivos cálculos, para el año **2021** se le adeuda al demandante por concepto de trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno), la suma de **$30.284,00.**

Verificado lo anterior, se pudo 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 revocar el numeral cuarto de la sentencia de primera instancia para reconocer la suma de **$1.031.701,00** por concepto de horas extras diurnas y nocturnas.

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

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[21].

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[22].

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

---

[21] 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.

[22] "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."[22]

interior al proceso, entre ellos la relación de turnos allegados por la misma demandada[23], permiten establecer respecto del actor, que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocerlo ni mucho menos de remunerarlo.

En efecto, nótese como en el mes de agosto de 2019, la entidad empleadora decidió imponer el desarrollo de la labor contratada bajo la modalidad de turnos D (6:00 am hasta 18:00 pm) y N (desde 18:00 pm hasta 6:00 am) de 12 horas. 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 tunos 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 8 de junio de 2019, 16 de abril de 2020, 1 de julio de 2020[24], 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 jornada suplementaria se podía extender hasta por 4 horas

[23] Págs.1489-1491.archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.
[24] Págs.7-18. Archivo PDF15Anexos2Contestación-expediente digital.

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 y No.0189 del 25 de mayo de 2021[25] 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 cago 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 dudad 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[26] 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[27] 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 aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, a razón de un

---

[25] Págs.1427 a 1437. Archivo PDF15Anexos2Contestación-expediente digital.

[26] Pág.1591. Archivo PDF15Anexos2Contestación-expediente digital.

[27] Pág.1581. archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente digital.

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.

3.4. La respuesta al **cuarto** interrogante será **positiva.** Se considera que, de la prueba documental arrimada al proceso por la demandada, se logra acreditar que la suma de $30.255,00 correspondiente a un descuento realizado por la demandada y no pagado a la Compañía de Seguros Bolívar le fue devuelto al actor.

3.4.1. Caso concreto.

La A quo condenó a la demandada a devolver al actor la suma de $30.255,00 correspondiente a un descuento realizado por SEGURIDAD DEL CAUCA y no pagado a la compañía de seguros Bolívar, el apoderado judicial de la demandada inconforme con la decisión apeló argumentando que al actor se le devolvió la suma de $98.348,00 que incluyó el total de los descuentos que le fueron efectuados.

Revisado el expediente, se encuentra solicitud de seguro tomador de la compañía SEGUROS BOLIVAR a favor de SEGURIDAD DEL CAUCA del 13 de junio de 2019[28]. También se observa una autorización de descuento por valor de $24.587,00 para la Compañía de Seguros Bolívar S.A. por libranza suscrita por el actor[29]. De igual forma se evidencian los valores de las primas pagadas por el demandante $24.588,00 para el 01/08/2019[30], para el 01/09/2019 la suma de $24.587,00[31]. En el mismo sentido, se observa un descuento en el comprobante de pago de nómina del 1 al 30 de octubre de 2019 “Otros: SEG.BOLIVAR 24587..”[32]. Como también en el comprobante de pago de nómina del 1 al 30 de noviembre de 2019 *“Otros:*

[28] Págs.1452-1456 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
[29] Pág.1471 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
[30] Pág.1473 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
[31] Pág.1475 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
Pág.436 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
Pág.12 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital.
[32] Pág.13 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital

DCOTO EMPRESA 150000+SEG.BOLIVAR 24587"[33] *y en el comprobante de pago nómina del 1 al 31 diciembre de 2019 también aparece "Otros: DESCUENTO 150.000 EMPRESA+SEG.BOLIVA" como el total descontado es de $174.587*[34]*- 150.000 = $24.587 corresponde a prima por póliza a Seguros Bolívar. En el comprobante de pago del 1 al 31 de enero de 2020 aparece "Otros: DCTO EMPRESA 150000+SEG.BOLIVAR 24587"*[35]*.*

Se avizora también oficio del 10 de febrero de 2020 suscrito por la Asesora de fidelización y cartera Grupos Homogéneos y Banca Seguros OTC con logo de Seguros BOLIVAR dirigido al representante legal de la demandada, comunicándole que *se encuentran pendientes las primas de octubre, noviembre, diciembre de 2019 y enero, febrero de 2020; motivo por el cual se CANCELO el seguro por no pago a partir de la factura de octubre 2019, por lo tanto los descuentos realizados a los empleados deben hacerles internamente la devolución.*[36]

Se refleja también extracto de la cuenta corriente de la demandada en una entidad bancaria, desde la cual el 26/09/2019 efectuó una trasferencia por la suma de $2.386.907,00 a la COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.[37] y el 05/02/2020 trasfirió la suma de $3.000.000,00 a la misma aseguradora[38]. De otra parte, el 25/03/2020 transfirió la suma de $98.348,00 a favor del actor[39]

Conforme a lo expuesto, se observa que en efecto la demandada tomó un seguro con la compañía SEGUROS BOLIVAR, contrato que fue finalizado a partir del mes de octubre de 2019 por incumplimiento en el pago de las primas y que al actor le fue descontado el valor de $24.587,00 durante los meses de agosto a diciembre de 2019 y enero de 2020; sin encontrarse vigente el contrato de seguro desde el mes de octubre de 2019, por lo tanto, la demandada debía devolver la suma de $98.348,00, que en efecto devolvió el 25/03/2020; por lo tanto no adeuda nada por dicho concepto. Y en ese sentido, se revocará esta condena.

Finalmente, se aclara que pese a que la A quo declaró la existencia de la última vinculación laboral entre el 1º y el 15 de julio de 2020; y ello no fue objeto de apelación por la parte actora, suceso que en principio impediría a la Sala modificar

---

[33] Pág.14 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital
[34] Pág.15 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital
35 Pág.16 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital
36 Pág.60 archivo PDF 02AnexosDemanda-expediente digital.
37 Pág.1477 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
38 Pág.1486 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.
39 Pág.1487 del archivo PDF 15Anexos2Contestación-expediente electrónico.

el extremo final declarado en primera instancia, también es dable tener presente que, al encontrase demostrada en autos la existencia de la relación laboral hasta el 15 de julio de 2021, tratándose de derechos ciertos e irrenunciables del trabajador demandante, relativos al pago de salarios y prestaciones sociales, la Sala modificará el numeral primero de la parte resolutiva de la sentencia que se revisa.

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., dadas las resultas de la alzada, se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo de la demandada y en favor del actor. Las agencias en derecho se fijarán en auto aparte.

DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR el numeral primero de la parte resolutiva de la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán dentro del presente asunto el 23 de febrero de 2023, el cual quedará así: *"PRIMERO: DECLARAR que entre el demandante CARLOS ANDRES COLMENARES y la empresa SEGURIDAD DEL CAUCA existió una relación laboral regida por tres contratos de trabajo durante el tiempo comprendido entre el 8 de junio de 2019 al 8 de abril de 2020; del 16 de abril de 2020 al 30 de junio de 2020 y del 1º de julio de 2020 al 15 de julio de 2021.*

SEGUNDO: REVOCAR el numeral segundo de la parte resolutiva de la sentencia apelada, para en su lugar absolver a la demandada del descuento ordenado en primera instancia de acuerdo con lo indicado en la parte considerativa de esta providencia.

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: REVOCAR el numeral cuarto de la sentencia proferida el 23 de febrero de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por CARLOS ANDRÉS COLMENARES contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA,** hoy **HEIMDALL SECURITY LIMITADA**, para en su lugar:

> ***"CUARTO: CONDENAR** a la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. hoy HEIMDALL SECURITY LTDA., a reconocer y pagar a CARLOS ANDRÉS COLMENARES, los siguientes conceptos:*

DETALLE	VALOR
Dominicales y festivos	$ 106.595,00
Recargo nocturno	$ 41.071,00
Horas extras diurnas	$ 840.596,00
Horas extras nocturnas	$ 191.105,00
Cesantías	$ 97.130,00
Intereses a las cesantías	$ 10.155,00
Prima de servicios	$ 97.130,00
Vacaciones	$ 63.021,00
Sanción moratoria	$ 21.966.970,00
TOTAL	$ **23.413.774,00**

QUINTO: 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.

SEXTO: NEGAR la excepción de prescripción propuesta por la sociedad accionada.

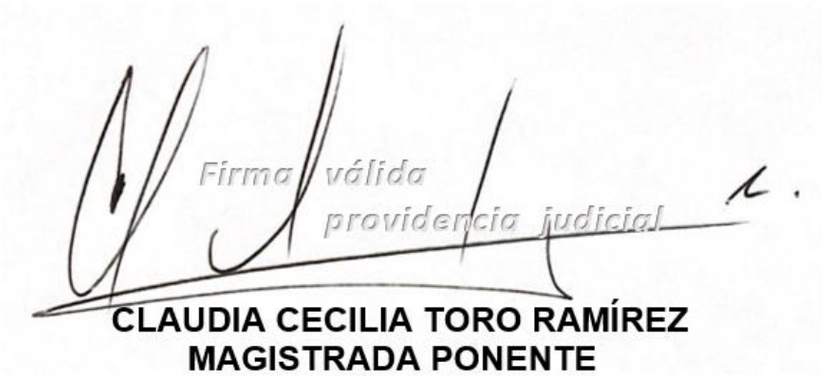
SEPTIMO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

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

NOVENO: 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.

DECIMO: 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



CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL