



**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:	19-001-31-05-001-2022-00146-01
Juzgado Primera Instancia	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYAN
Demandante	JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO
Demandado	SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA
Asunto:	Contrato de trabajo-trabajo suplementario, recargo nocturno dominicales, hora extras- Modifica sentencia
Fecha:	Seis (06) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)
Sentencia escrita No.	005

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 dictada el 16 de agosto 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 18 de diciembre de 2018 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 pretensiones¹.

1.2. Supuestos fácticos.

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

¹Horas extras diurnas y recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas, nocturnas y 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.

El actor sostiene que laboró para la demandada, a través de contratos de trabajo desde el 18 de diciembre de 2018 (con un periodo de prueba de 2 meses) suscribiendo dos contratos que se ejecutaron en el almacén “la feria del calzado”, “urbanización el Bambú” y en diferentes dependencias de la Universidad del Cauca, con horarios rotativos de 6:00 a.m. hasta la 2:00 p.m., de las 2:00 p.m. a las 10:00 p.m. y de las 10:00 p.m. a las 6:00 a.m. con turnos de 12 horas.

Manifiesta que al momento de realizar el pago de las prestaciones sociales estas no fueron pagadas en su totalidad, porque no se incluyeron factores salariales como las horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos de días ordinarios laborados, horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos de días dominicales y festivos laborados.

Explica que le realizaron pagos mensuales por encima del salario mínimo, pero nunca le pagaron la totalidad del tiempo laborado y relaciona como última asignación salarial para marzo de 2021 la suma de \$1.033.832,00. Finalmente expone que el 1º de marzo de 2021 la accionada fue citada a audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.

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 y cuarto, parcialmente cierto el hecho tercero; manifestó que no le consta el hecho once y negó los demás hechos de la demanda. Finalmente formuló excepciones de fondo.²

3. Decisión de primera instancia.

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

“PRIMERO: DECLARAR probada la existencia de la relación laboral entre el demandante JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO y EMPRESA SEGURIDAD DEL CAUCA- hoy Heimdall Security Ltda. Mediante un contrato por obra o labor terminada durante el tiempo comprendido desde el 18 de diciembre de 2018 hasta el 15 de julio de 2021. SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción de inexistencia de la obligación que propuso la parte demandada empresa Seguridad

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

del Cauca de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa. TERCERO: ABSOLVER a la empresa demandada SEGURIDAD DEL CAUCA de las pretensiones planteadas en la demanda. CUARTO: CONDENAR EN COSTAS al señor JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO a favor de la empresa SEGURIDAD DEL CAUCA – hoy HEIMDALL SECURITY LTDA-, de conformidad con lo expuesto en el artículo 365 CGP. Se fijan como agencias en derecho en cuantía de medio salario mínimo legal mensual vigente...”

Para arribar a dicha decisión argumentó primeramente que no existe duda acerca de la existencia de la relación laboral entre las partes y sus extremos temporales, la cual no fue desconocida por la demandada, quien la aceptó: el demandante laboró desde el 18 de diciembre de 2018 y suscribió contratos por obra o labor que se extendieron hasta el 15 de julio de 2021, para prestar sus servicios como guarda de seguridad.

Respecto a los derechos reclamados por la parte demandante concluyó que no hay lugar a reconocerle ni diferencias salariales ni diferencias en el cálculo de las prestaciones sociales, pues no acreditó de manera clara y precisa cuales fueron esos recargos nocturnos que se dejaron de reconocer y cuales fueron esas horas extras diurnas o nocturnas en días ordinarios y en dominicales y festivos que se dejaron de reconocer, dado que la prueba testimonial que se aporta no es la prueba idónea para poder calcular con detenimiento y con precisión esas horas extras que afirman haber laborado, máxime que la parte demandante tenía la carga de la prueba y le correspondía demostrar que el actor cumplió unos turnos diferentes a los que la empresa demandada demostró que le canceló. No acreditó que turnos, que fechas, que días y en qué horas se excedió la jornada laboral máxima permitida (la cual puede ser incluso de 12 horas diarias sin exceder 60 horas semanales porque se trata de guardas de seguridad que tienen una norma específica distinta de la jornada máxima legal de 48 horas que rige para los demás trabajadores). Mientras que la demandada si allegó los cuadros de turnos y los desprendibles de nómina de los meses laborados por el demandante y efectuados los cálculos no se observa que haya existido los errores de cálculo que alega el demandante.

La funcionaria judicial no le otorgó ningún valor probatorio a los cuadros de turnos que están a mano alzada, porque el trabajador demandante en el interrogatorio de parte aceptó que él mismo los realizó y no le era dable crear su propia prueba, ya que quien elaboraba el cuadro de turnos era el señor Juan Carlos Loaiza; además no tienen otro respaldo probatorio, pues los testigos no probaron que cumplieron unos turnos diferentes a los probados por la demandada, dado que sus

declaraciones fueron genéricas, sin especificar cuales fueron esos turnos que excedieron la jornada laboral, ni la cantidad de horas extras ni tampoco los recargos nocturnos reclamados.

Aunado a ello, según los comprobantes de pago de los meses aportados, al actor se le cancelaba una suma de dinero que se componía de un sueldo básico y una suma adicional por concepto de recargos nocturnos; por lo que no le es dable a la funcionaria judicial hacer conjeturas ni presumir el trabajo en horas extras y el valor de los recargos nocturnos y festivos fue acreditado.

4. Recursos de apelación.

4.1. Parte demandante.

El apoderado judicial de la parte demandante solicitó revocar la sentencia, señalando que el juzgado omitió motivar en forma clara y suficiente la decisión adoptada afectando el debido proceso, pues sin analizar de fondo las pruebas aportadas declaró cumplido el pago de la totalidad de lo reclamado: horas extras y recargos nocturnos de días ordinarios y dominicales de toda la relación laboral, sin existir la constancia de su pago total; dado que la prueba documental que ellos mismos aportan, únicamente acredita abonos a los recargos nocturnos pero no el pago de los dominicales laborados, contrario a ello, existe prueba documental al interior del proceso que acredita que no se le pagó los días dominicales laborados, ni tampoco se acredita en los recibos anexos el pago de las horas extras y recargos de los dominicales y días laborados. Esto conlleva a solicitar también el pago de las prestaciones sociales porque se encuentra mal liquidadas, ya que los salarios que se le pagaron al actor fueron mal liquidados y pagados, según los desprendibles de pago aportados.

Aduce que la Juez le dio valor probatorio a las declaraciones de los testigos de la pasiva y no a los del demandante, afirmando que en el proceso lo único que existe es plena prueba de los turnos que acreditan el espacio temporal que laboró el trabajador y de la totalidad de los dominicales que trabajaba el vigilante a órdenes de la accionada; pues si bien si se realizaron algunos pagos, no se acreditó íntegramente la totalidad de lo que se está reclamando.

Sostiene que la funcionaria judicial dio una aplicación indebida al artículo 65 del C.S.T., al concluir la buena fe de la pasiva respecto al pago de las acreencias laborales exonerándola de la sanción moratoria, pese a que se demostró en el proceso su mala fe por no realizar legalmente los pagos de los salarios y

prestaciones sociales del trabajador, encontrándose acreditados los presupuestos legales para aplicar dicha sanción.

5. Trámite de segunda instancia.

5.1. Parte Demandante.³

Dentro del término concedido para presentar alegatos en esta instancia, la parte demandante se pronunció solicitando revocar la sentencia de primera instancia, cuestionando que la accionada evadió el cumplimiento de la prueba de oficio que decretó la primera instancia, cuando le exigió presentar las minutas de los puestos de trabajo de cada uno de los vigilantes, bajo la excusa de que ya no estaban en su poder.

Reiteró los argumentos expuestos en la apelación y sostuvo que la prueba documental aportada por la empresa demandada únicamente acredita pagos de algunas horas extras y recargos nocturnos de días ordinarios, pero no se acredita en el proceso el pago de los días domingos laborados, ni acreditan el pago de los recargos diurnos, nocturnos y horas extras diurnas y nocturnas laboradas de estos días domingos y menos los festivos ni el pago de las horas extras diurnas, nocturnas y recargos de los días festivos.

Por lo tanto y 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 y a la sanción del artículo 65 del C.S.T. al comprobarse la mala fe de la pasiva.

5.2. Parte Demandada.⁴

La parte demandada, reiteró los argumentos expuestos en primera instancia, aduciendo que a través de la prueba documental (desprendibles de nómina que corresponden a los turnos laborados por el actor durante la relación laboral, así mismo, los comprobantes de pago de nómina, los comprobantes de pago de cesantías, intereses de las cesantías, primas, vacaciones, liquidación final de prestaciones sociales y seguridad social, todo de acuerdo al salario base devengado) logró demostrar que canceló al trabajador todas las acreencias laborales, evidenciando que la empresa se ajustó a los lineamientos legales sobre

³ 02SegundaInstancia.06(37)AlegatosDemandante-expediente digital.

⁴ 02SegundaInstancia.08(3)AlegatosDemandada-expediente digital.

la materia, correspondiéndole al demandante acreditar que dichos pagos no se ajustaron a la normatividad vigente, frente a lo cual simplemente alegó su pago irregular e ilegal de manera genérica.

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. 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 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 C.S.T. en el entendido que se pueden laborar más horas extras, pues esta norma no fue modificada por la ley 2101 de 2021. No obstante, los vigilantes que deban cumplir su jornada laboral en horario nocturno, tienen derecho a que se les pague dicho recargo, por cuanto la ley no los excluye de ese derecho.

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

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

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

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

naturaleza no son susceptibles de interrupción⁵, entonces si el trabajador labora **ocasionalmente** el día de descanso obligatorio⁶, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección⁷; por el contrario, si el trabajo en dominical es **habitual**⁸, tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero⁹.

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

3.1.2. Caso en concreto.

No es objeto de discusión en esta instancia la vinculación laboral del demandante con la demandada a través de contrato de trabajo por duración de obra o labor, desde el 18 de diciembre de 2018 (con un periodo de prueba de 2 meses) hasta el 15 de julio de 2021¹⁰ para desempeñar funciones de vigilancia y seguridad privada; conforme lo aceptó la accionada al dar contestación al hecho primero.¹¹

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 prestó sus servicios a través de horarios rotativos de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. Y 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, recargos nocturnos de días ordinarios y de dominicales y festivos; y mucho menos el pago de horas extras diurnas, dominicales y festivos laborados.

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

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

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

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

⁹ artículo 181 del CST.

¹⁰ Pág.29 PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

¹¹ Pág.3.009ContestacionDemanda-expediente digital.

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 10 de abril de 2020, 18 de diciembre de 2018¹², 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 demandada¹³ desde el 18 de diciembre 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:

- **Entre el 18 y el 31 de diciembre de 2018** se desarrollaron turnos identificados con la letra **Q** de 8 horas cada uno (desde las 8:00 a.m. hasta las 12:00 m y desde las 2:00 p.m. hasta las 6:00 p.m.).
- **Entre el 1º de enero al 19 de marzo de 2019** se desarrollaron turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras A, B, C. **La letra “A”** entre las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.; la **letra “B”** de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y el **turno “C”** entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.
- **Entre el 20 de marzo y el 05 de abril de 2019** se desarrollaron turnos de 12 horas identificados con las letras D y N: Con la **letra D** (desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.) y con la letra **“N”** desde las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Finalmente la letra **“Z”** descanso.

No obstante, lo anterior el 13 (9N) y 14 (9N) de agosto de 2019 el turno N no fue de 12 horas sino de 9 horas.

- **Entre el 6 de abril de 2019 y el 29 de marzo de 2020** se restablecieron los turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras **A** (desde las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.), letra **“B”** (desde las 2:00 p.m. hasta las 10:00 p.m.) y **“C”**

¹² Págs.20-27. Archivo PDF 009ContestaciónDemanda-expediente digital.

¹³ Págs.1498-1500. Archivo PDF 009ContestaciónDemanda-expediente digital.

(desde las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.) y la letra “Z” para identificar el día de descanso.

- **Entre el 30 de marzo y el 23 de agosto de 2020**, se desarrollaron turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras A, B, C. La letra “A” entre las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.; la letra “B” de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. y el turno “C” entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Y también de 12 horas identificados con las letras D y N: Con la letra D (desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.) y con la letra “N” desde las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m. Finalmente la letra “Z” descanso.

No obstante, lo anterior el 18 de febrero de 2020 (10N) el turno N no fue de 12 horas sino de 10 horas.

- **Entre el 24 de agosto de 2020 y el 15 de julio de 2021** se desarrollaron turnos de 8 horas cada uno, identificados con las letras A (desde las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m.), letra “B” (desde las 2:00 p.m. hasta las 10:00 p.m.) y “C” (desde las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.) y la letra “Z” para identificar el día de descanso.

No obstante, lo anterior el 2 de noviembre de 2020 el turno D (6D) fue de 6 horas.

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 Loaiza.

Explicó que como no maneja los turnos ni lo de personal no sabe en qué fecha ni lugar comenzó a laborar el actor, pues quien elaboraba los turnos era el operativo Juan Carlos Loaiza; por lo que cree que el actor laboró hasta el 15 de julio de 2021 fecha en que terminó dicha contratación.

Indicó que el actor no le presentó ninguna queja directamente a él y desconoce si los trabajadores radicaron alguna queja ante la empresa, pero si sabe que lo hicieron ante el Ministerio de Trabajo en el año 2000, en que también hubo una reunión con los directivos de la Universidad y del sindicato. A raíz de la queja el Ministerio le solicitó mucha información a la empresa, pero concluyó que no había ningún motivo para iniciar un proceso sancionatorio contra la empresa, pues han cumplido con todas sus obligaciones y no han tenido hasta ahora ningún inconveniente por sanciones. Y también realizó una reunión y el abogado Harold fue a la oficina para revisar la documentación, pero los guardas no fueron.

Expuso que los supervisores hacen rondas por los diferentes puestos y ellos verifican el cumplimiento a través de una aplicación que tiene la empresa de que el guarda está cumpliendo con su turno. Y cuando hay incapacidades se cubre con otro guarda. Supone que al actor le pagaron todas las horas extras.

Interrogatorio de parte JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO, informó que el último periodo que trabajó fue desde el 18 de diciembre de 2018 hasta el 15 de julio de 2021 y estuvo en los puestos: FERIA del Calzado, Urbanización el Bambú. Y después pasó a varios puestos de la Universidad del Cauca como las facultades de Derecho, Humanidades, Artes, Museo Casa Mosquera, el Diamante, puerta intermedia de ingenierías de servicios o talleres, la Rejoja, las Guacas y también hacía algunos relevos.

Indicó que hay unas operadoras que manejan radio en la empresa y por intermedio de ellas o los mismos supervisores que hacen sus recorridos, les informan a los vigilantes cuando tiene que hacer algún traslado a otro a otro puesto.

Explicó que en varias ocasiones se le mencionó algunos supervisores y al jefe operativo Juan Carlos Loaiza que no les pagaban los turnos completos y pues ante la negativa de una solución, pues ya recurrieron en segunda instancia que les colaboran la Universidad como intermediaria, pues para poder tenerle solución a la problemática que se venía presentando, pero se hicieron unas reuniones y pues nunca se llegó a una solución a al tema.

A la pregunta de si puede precisar cuáles son los días y los turnos sobre los cuales no se le cancelaron los recargos dominicales, indicó que según la programación que tenían y en las minutas que es un libro de control de entrada y salida de cada uno de los guardas en todos los puestos hay una minuta en donde se registra la entrada y salida. Entonces se presentó una relación de acuerdo a la programación, pues no se han liquidado en ningún momento, hay unos desprendibles de pago que la empresa también aporta y ahí aparece no cancelados, aparecen en cero, entonces puede ser ese ese uno de los motivos por los cuales hay una gran diferencia entre lo que ellos reclaman y lo que la empresa les pagó, porque ahí aparece según los desprendibles de pago que no se les pagaron en ningún momento los dominicales.

Afirmó que participó en la elaboración de la relación de turnos que se anexa a la demanda y se hizo por intermedio de las minutas que la empresa no recogió y quedaron en los puestos cuando terminó el contrato con la Universidad y nunca la recogieron. Entonces se las hicieron llegar porque él hace parte del sindicato que tenían y con base en esas minutas sacaron esa programación.

Aseveró que durante 3 o 4 meses en el año 2020 trabajo 12 horas, pese a que la hora en turnos rotativos es de 8, desde las 6:00 a.m. a 6:00 p.m. y de 6.00 p.m. a 6:00 a.m.

Explicó que los desprendibles de pago están de acuerdo con la programación que la empresa suministra y no de acuerdo a la que los vigilantes suministran que es sacada de las minutas.

Señaló que él reclama tanto recargos dominicales como horas extras, los cuales no puede detallar, pues para ello tendría que hacer un recorrido por toda la programación, hacer la liquidación y él no es contador, solamente es bachiller, eso le correspondía a la empresa.

La empresa no les entregaba la programación de turnos por realizar de manera escrita, sino que de manera verbal les informaba el puesto del turno y la secuencia de los mismos.

El testigo RONALD ALEXANDER HENAO ORTIZ informó que trabajó en la empresa Seguridad del Cauca, afirmó que demandó a la misma empresa y fue compañero del actor, siendo contratados para el periodo 2018 a 2021 y estuvieron en la Facultad de ingenierías, fueron compañeros, compartían la misma facultad, ingresaban y salían a la misma hora; por eso le constan los turnos que prestó el actor.

A la pregunta relacionada con los pagos de los recargos nocturnos frente al actor, explicó que la problemática radica en que la empresa de Seguridad del Cauca no le liquidaba los recargos y dominicales ajustado a la ley, o sea, la empresa sí pagaba los recargos, pero no completos y acorde a como la ley lo decía. Pues con el demandante hacían la comparación porque en muchas ocasiones tenían los mismos turnos, no solamente con el actor sino con varios compañeros y los salarios no eran acordes porque lo que eran los recargos dominicales y las horas extras no venían reconocidos ni siquiera en los desprendibles de pago, por ejemplo: trabajaba por decir 3 domingos y nomás se veía reflejado uno.

Le consta a través de comunicación por el radio en que la señal es global, entonces se escuchaba cuando los compañeros entraban y posteriormente salían: que demandante trabajó dominicales y festivos a cargo de la empresa seguridad del Cauca, pero no le pagaron completo y el actor laboró en horarios rotativos de 8 horas de 6 de la mañana o de la tarde de 14:00 h de la tarde a 22:00 h de la noche y de 22:00 h de la noche a 6:00 de la mañana y hubo un periodo en que hicieron turnos de 12 horas.

Indicó que la programación de turnos que anexó el demandante la tomaron de los registros de las mismas minutas que eran propiedad de la empresa de seguridad del Cauca del mismo libro que ellos llenaban cuando ingresaban y cuando entregaban el turno. Y explica que el señor Juan Carlos Loaiza es el jefe operativo en ese tiempo en la empresa y él era quien realizaba la programación que les daban a los guardas de seguridad. Y para el pago la empresa se basaba en esa programación que al compararla con algunas minutas que tenían en su poder, se verificaba que la programación que entregó la empresa de seguridad del Cauca no correspondía a la realidad de los turnos.

Sostuvo que la empresa no les pagaba ni recargos nocturnos ni horas extras, ni los dominicales, o sea, pagaba un porcentaje mínimo, pero no la totalidad, la empresa sí pagaba, pero pagaba un porcentaje, no pagaba completo todos los dominicales y recargos nocturnos y horas extras. Pero no sabe específicamente cuanto le quedaron debiendo al actor por concepto de dichos conceptos.

El testigo CÉSAR AUGUSTO NOGUERA informó que se desempeñaba como funcionario de la Universidad y tenía el cargo de técnico administrativo y era el coordinador del transporte de la Universidad del Cauca, conoció el caso de los vigilantes porque Trabajaba 24/7 lo llamaban a la media noche, la madrugada, entonces tenía contacto directo con el con ellos todo el tiempo y además como directivo de la CUT los asesoró y como directivo del sindicato de la Universidad del Cauca, estuvo presente en de todos estos hechos que se presentaron, pues según ellos, en los desprendibles de pago no se veían reflejados todas las horas extras y dominicales laborados.

Por ello, los estuvo acompañando, incluso hicieron reuniones con el rector de ese entonces, a la que asistió la empresa que nunca dio solución a ese tema.

Explicó que los vigilantes prestaban sus servicios para la Universidad del Cauca, pero estaban contratados por la empresa privada, y los ubican en las diferentes porterías y cuando hacían sus reclamaciones se les desmejoraba enviándolos a otros sitios de trabajo. Y que en compañía de un abogado revisaron los desprendibles y las minutas donde no se veía reflejado el pago de acuerdo con la programación que la Universidad y que la empresa hacía.

No maneja las fechas exactas en las que laboró el actor y afirmó que los turnos se llevan a diario en su libro de minutas y también están los documentos en las que ellos hicieron sus reclamaciones. Tampoco sabe cuáles y cuántos dominicales y festivos le dejaron de cancelar al actor.

El testigo JUAN CARLOS LOAIZA informó que tiene estudios profesionales en Administración de empresas, trabaja para la demandada desde hace 8 años, actualmente desempeña el cargo de Jefe Operativo e informa que él creaba la programación mensual de turnos para cuando estuvo vigente el contrato de seguridad con la Universidad del Cauca.

Explicó que el demandante cuando prestó sus servicios desde el año 2018 hasta el 2021 estuvo en las facultades de Artes, Derecho, Ingeniería Civil, cancha Diamante y Bioterio. Y la programación se les compartía mensual por medio de la supervisión y se les formaba en la minuta. Y se le entregaba la programación completa ya con todas las novedades a Recursos Humanos para su liquidación.

Señaló que el actor nunca les hizo ningún reclamo respecto de que no estuviera recibiendo los valores completos de sus recargas nocturnas o de las extras. Solamente los que estaban en el sindicato.

Indicó que la programación se planteaba mensual con todos los turnos que se iban a desarrollar en las diferentes facultades de acuerdo a los guardas y se iba alimentando a diario de acuerdo a las novedades, permisos, incapacidades o ausentismos que tenían, que se presentaban en diferentes actividades y ya se presentaba la plantilla completa al área de Recursos Humanos para su liquidación.

Aclaró que a los guardias que prestaban el servicio en la Universidad del Cauca mensual se les entregaban los desprendibles a ellos a cada uno por medio de la supervisión y ellos firmaban que recibían acorde a lo que aparecía registrado y si tenían alguna inquietud, la daban a conocer.

Explicó que se recibieron reclamos de los sindicalizados de que les faltaban algunos turnos o inconformidades por el sueldo, no les aparecían o tenían inconformidades con el sueldo, básicamente de lo que ellos cumplían en sus turnos laborados y horas extras que se efectuaban; que no les aparecían que hubieran trabajado, entonces se les explicaba por medio de la programación que ahí tenían los turnos, lo que habían ejecutado.

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 18 de diciembre de 2018 y el 15 de julio de 2021 la siguiente información:

Para el año 2018 no se ejecutó trabajo en días domingos ni festivos¹⁴.

2019	No. Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	0	\$ 0,00	\$ 0,00	\$0,00
Febrero	0	\$ 0,00	\$ 72.456,00	\$0,00
Marzo	16	\$ 106.275,00	\$ 253.596,00	\$ 0,00
Abril	0	\$ 0,00	\$ 156.988,00	\$ 0,00
Mayo	8	\$ 48.307,00	\$ 48.304,00	\$ 3,00
Junio	8	\$ 48.307,00	\$ 96.608,00	\$ 0,00
Julio	0	\$ 0,00	\$ 96.608,00	\$ 0,00
Agosto	16	\$ 96.608,00	\$ 144.912,00	\$ 0,00
Septiembre	0	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Octubre	8	\$ 48.307,00	\$ 48.304,00	\$ 3,00
Noviembre	20	\$ 126.805,00	\$ 156.988,00	\$ 0,00
Diciembre	25	\$ 153.374,00	\$ 229.444,00	\$ 0,00
				\$ 6,00

Para el año 2019, el valor de la asignación básica fue de **\$828.116,00**¹⁵; 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**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar que solo se genera una diferencia de **\$6,00** por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno.

¹⁴ Págs. 1245. PDF.009ContestaciónDemanda-expediente digital.

¹⁵ Págs. 783-786 y 1034-1037. PDF 009ContestaciónDemanda-expediente digital.

2020	No. Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	7	\$ 53.765,00	\$ 44.807,00	\$ 8.958,00
Febrero	17	\$ 120.332,00	\$ 12.801,00	\$ 107.531,00
Marzo	27	\$ 188.179,00	\$ 256.026,00	\$ 0,00
Abril	30	\$ 198.420,00	\$ 256.026,00	\$ 0,00
Mayo	10	\$ 66.567,00	\$ 134.414,00	\$ 0,00
Junio	38	\$ 249.625,00	\$ 166.417,00	\$ 83.208,00
Julio	15	\$ 111.371,00	\$ 256.026,00	\$ 0,00
Agosto	43	\$ 302.111,00	\$ 256.026,00	\$ 46.085,00
Septiembre	10	\$ 66.567,00	\$ 256.026,00	\$ 0,00
Octubre	0	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Noviembre	6	\$ 38.404,00	\$ 89.609,00	\$ 0,00
Diciembre	6	\$ 38.404,00	\$ 89.609,00	\$ 0,00
				\$ 245.782,00

Para el año 2020, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803,00**¹⁶; 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 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**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de enero, febrero, junio y agosto 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 **\$245.782,00**.

2021	No. Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	16	\$ 107.320,00	\$ 52.997,00	\$ 54.323,00
Febrero	8	\$ 52.997,00	\$ 0,00	\$ 52.997,00
Marzo	8	\$ 54.322,00	\$ 0,00	\$ 54.322,00
Abril	16	\$ 105.995,00	\$ 0,00	\$ 105.995,00
Mayo	16	\$ 108.645,00	\$ 0,00	\$ 108.645,00
Junio	7	\$ 55.647,00	\$ 0,00	\$ 55.647,00
Julio	8	\$ 52.997,00	\$ 0,00	\$ 52.997,00
				\$ 484.926,00

Para el año 2021, el valor de la asignación básica fue de: **\$908.526,00**¹⁷; 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.

¹⁶ Págs. 773-782. PDF.009ContestaciónDemanda-expediente digital.

¹⁷ Págs. 1501-1507. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

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 2021, equivalía a **\$6.624,60** y una (1) hora dominical o festiva nocturna a **\$7.949,00**.

Partiendo de lo anterior, se puede observar como para los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para el año 2021, una diferencia a reconocer por concepto de trabajo dominical y festivo diurno y nocturno de **\$484.926,00**.

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 **\$730.714,00**. Por lo tanto, se revocará el numeral cuarto 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 turnos¹⁸ y las planillas contentivas de las nóminas¹⁹ se obtiene la siguiente información: Para el año 2018 no se causó recargo nocturno.

¹⁸ Págs. 1498 a 1500. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

¹⁹ Págs. 1245. 009 y Págs. 783-786 y 1034-1037 y Págs. 773-782 y Págs. 1501-1507. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

2019	No. Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	124	\$ 149.751,00	\$ 164.212,00	0
Febrero	12	\$ 14.492,00	\$ 19.312,00	0
Marzo	71	\$ 85.745,00	\$ 98.580,00	\$ 0
Abril	25	\$ 30.192,00	\$ 55.522,00	\$ 0
Mayo	9	\$ 10.869,00	\$ 9.656,00	\$ 1.213,00
Junio	11	\$ 13.284,00	\$ 12.070,00	\$ 1.214,00
Julio	12	\$ 14.492,00	\$ 12.070,00	\$ 2.422,00
Agosto	21	\$ 25.361,00	\$ 12.070,00	\$ 13.291,00
Septiembre	10	\$ 12.077,00	\$ 12.070,00	\$ 7,00
Octubre	11	\$ 13.284,00	\$ 12.070,00	\$ 1.214,00
Noviembre	38	\$ 45.891,00	\$ 33.796,00	\$ 12.095,00
Diciembre	45	\$ 54.345,00	\$ 103.802,00	\$ 0,00
				\$ 31.457,00

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 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 para los meses mayo, junio, julio, 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 ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$31.457,00**.

2020	No. Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	38	\$ 48.645,00	\$ 49.920,00	0,00
Febrero	53	\$ 67.847,00	\$ 99.850,00	0,00
Marzo	49	\$ 62.726,00	\$ 99.850,00	\$ 0,00
Abril	62	\$ 79.368,00	\$ 99.850,00	\$ 0,00
Mayo	61	\$ 78.088,00	\$ 87.049,00	\$ 0,00
Junio	58	\$ 74.248,00	\$ 51.205,00	\$ 23.043,00
Julio	72	\$ 92.169,00	\$ 99.850,00	\$ 0,00
Agosto	55	\$ 70.407,00	\$ 99.850,00	\$ 0,00
Septiembre	44	\$ 56.326,00	\$ 99.850,00	\$ 0,00
Octubre	0	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Noviembre	0	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Diciembre	3	\$ 3.840,00	\$ 0,00	\$ 3.840,00
				\$ 26.883,00

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 junio y diciembre de 2020, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$26.883,00**.

2021	No.Horas	Valor Liquidado	Valor Pagado	Diferencia
Enero	12	\$ 15.899,00	\$ 13.249,00	\$ 2.650,00
Febrero	6	\$ 7.950,00	\$ 0,00	\$ 7.950,00
Marzo	6	\$ 7.950,00	\$ 0,00	\$ 7.950,00
Abril	6	\$ 7.950,00	\$ 0,00	\$ 7.950,00
Mayo	8	\$ 10.599,00	\$ 0,00	\$ 10.599,00
Junio	9	\$ 11.924,00	\$ 0,00	\$ 11.924,00
Julio	6	\$ 7.950,00	\$ 0,00	\$ 7.950,00
				\$ 56.972,00

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, febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021, el empleador pagó al trabajador una remuneración inferior a la que se causó, lo que genera a cargo de la entidad empleadora y a favor del trabajador para ese año, una diferencia a reconocer por concepto de recargo nocturno de **\$56.972,00**.

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 **\$115.312,00**, correspondiente a lo adeudado entre los años 2019 a 2021.

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 semana²⁰. 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*

²⁰ 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).²¹

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, entre el 20 de marzo y el 05 de abril de 2019, así como en el periodo entre el 30 de marzo y el 23 de agosto de 2020, en el que también se desarrollaron algunos turnos de 12 horas identificados con las letras **D** (desde las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m.) y **N** (desde las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.), 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.

²¹ [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 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 a.m. a 4:00 p.m., que implica haber laborado las primeras 6 horas de ese día (0 horas a 6 horas) y después de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., 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 demandada²², 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 demandada²³ y los comprobantes de pago²⁴, 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 turnos²⁵ se pudo obtener la siguiente información:

Para el año 2018 no se ejecutó trabajo en horas extras.

²² Págs. 1498 a 1500. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

²³ Págs. 1498 a 1500. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

²⁴ Págs. 1245. 009 y Págs. 783-786 y 1034-1037 y Págs. 773-782 y Págs. 1501-1507. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

²⁵ Págs. 1498 a 1500. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

2019	No. Horas		Valor Liquidado		Valor Pagado		Diferencia
	Diurnas	Nocturnas	Diurnas	Nocturnas	Diurnas	Nocturnas	
Enero	75	15	\$323.483,00	\$90.575,00	\$0,00	\$0,00	\$414.058,00
Febrero	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Marzo	49	5	\$224.281,00	\$32.780,00	\$0,00	\$0,00	\$257.061,00
Abril	8	4	\$34.505,00	\$24.153,00	\$0,00	\$0,00	\$58.658,00
Mayo	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Junio	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Julio	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Agosto	0	5	\$0,00	\$30.192,00	\$12.939,00	\$0,00	\$30.192,00
Septiembre	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Octubre	0	0	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Noviembre	15	3	\$64.697,00	\$18.115,00	\$0,00	\$0,00	\$82.812,00
Diciembre	20	4	\$99.201,00	\$26.741,00	\$0,00	\$0,00	\$125.943,00
			\$746.167,00	\$222.556,00			\$968.723,00

Para el año 2019, el valor de la asignación básica fue de: **\$828.116,00**²⁶; 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 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 **\$968.723,00**.

2020	No. Horas		Valor Liquidado		Valor Pagado		Diferencia
	Diurnas	Nocturnas	Diurnas	Nocturnas	Diurnas	Nocturnas	
Enero	10	2	\$ 59.435,00	\$ 15.544,00	\$0,00	\$0,00	\$ 74.979,00
Febrero	28	6	\$ 141.729,00	\$ 41.147,00	\$0,00	\$ 12.801,00	\$ 170.075,00
Marzo	34	6	\$ 169.160,00	\$ 41.147,00	\$0,00	\$0,00	\$ 210.307,00
Abril	31	9	\$ 141.729,00	\$ 57.606,00	\$0,00	\$0,00	\$ 199.334,00
Mayo	19	9	\$ 97.838,00	\$ 57.606,00	\$0,00	\$0,00	\$ 155.444,00
Junio	8	12	\$ 36.575,00	\$ 76.808,00	\$0,00	\$0,00	\$ 113.383,00
Julio	45	15	\$ 205.735,00	\$ 96.010,00	\$0,00	\$0,00	\$ 301.745,00
Agosto	29	11	\$ 135.328,00	\$ 78.637,00	\$0,00	\$0,00	\$ 213.964,00
Septiembre	20	4	\$ 91.438,00	\$ 25.603,00	\$0,00	\$0,00	\$ 117.040,00
							\$ 1.556.272,00

²⁶ Págs.1526-1533. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

Para el **año 2020**, el valor de la asignación básica fue de: **\$877.803,00²⁷**; 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 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 **\$1.556.272,00**, sin que se encuentre registro de horas extras para los meses de octubre a diciembre de dicha anualidad.

Para el **año 2021** no se causó trabajo extra o suplementario (diurno y nocturno),

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 **\$2.527.995,00** por concepto de horas extras diurnas y nocturnas.

Por lo tanto, como quiera que las pruebas obrantes en el 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.

²⁷ Págs. 1510-1525. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

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 C.S.T. 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 verifique²⁸.

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 C.S.T., en reiterada jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que, conforme al principio de la carga de la prueba, el trabajador debe demostrar la existencia de un crédito insoluto a su favor, en tanto el empleador, debe demostrar que pagó o que existen circunstancias atendibles que le impidieron hacerlo²⁹.

²⁸ 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.

²⁹ "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

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 C.S.T., al demostrarse la mala fe del empleador.

Al respecto, debe indicarse que, para esta instancia, la mala fe del empleador si quedó acreditada dentro del presente asunto, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo extra o suplementario, ya que los medios de prueba existentes al interior al proceso, entre ellos la relación de turnos allegados por la misma demandada³⁰, permiten establecer respecto del actor, que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocerlo ni mucho menos de remunerarlo.

En efecto, nótese como entre el 20 de marzo y el 05 de abril de 2019 y entre el 30 de marzo y el 23 de agosto de 2020, la entidad empleadora decidió imponer el desarrollo de la labor contratada bajo la modalidad de turnos D (6:00 a.m. hasta 18:00 p.m.) y N (desde 18:00 p.m. hasta 6:00 a.m.) 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 turnos

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.²⁹

³⁰ Págs. 1489-1491.archivo PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

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 10 de abril de 2020 y 18 de diciembre de 2018³¹, 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 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 2021³² 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 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 C.S.T.

La demandada compareció el 1 de marzo de 2021³³ 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

³¹ Págs.20-27. Archivo PDF 009ContestaciónDemanda-expediente digital.

³² Págs.1487 a 1497. 009ContestacionDemanda-expediente digital.

³³ Pág.36-38. PDF 002Anexos-expediente digital.

de julio de 2021³⁴ 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 misma³⁵; 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 C.S.T., 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., 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: REVOCAR los numerales segundo, tercero y cuarto de la sentencia proferida el 16 de agosto de 2023 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de

³⁴ Pág. 1596-1600. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

³⁵ Págs. 1610-1623. PDF 009ContestacionDemanda-expediente digital.

Popayán, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO contra **SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA**, hoy **HEIMDALL SECURITY LIMITADA**, para en su lugar:

SEGUNDO: 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.

TERCERO: CONDENAR a la sociedad SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. hoy HEIMDALL SECURITY LTDA., a reconocer y pagar al señor JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO, los conceptos que se indican a continuación, los cuales deberá indexar desde su exigibilidad y hasta el momento del pago efectivo:

DETALLE	VALOR
Dominicales y festivos	\$ 730.711,00
Recargo nocturno	\$ 115.312,00
Horas extras diurnas	\$1.825.133,00
Horas extras nocturnas	\$ 699.862,00
Cesantías	\$ 280.918,00
Intereses a las cesantías	\$ 31.226,00
Prima de servicios	\$ 280.918,00
Sanción moratoria Art. 65	\$24.253.776,00
Intereses sanción moratoria Art. 65	\$ 108.849,00
TOTAL	\$28.326.707,00

QUINTO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

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

OCTAVO: 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



*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**