REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	**ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTE	**NIXÓN CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ**
DEMANDADO	**SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. (HOY HEIMDALL SECURITY LTDA.)**
RADICADO No.	**19-001-31-05-002-2021-00108-01**
INSTANCIA	**APELACIÓN SENTENCIA**
TEMA	**CONTRATO DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO O DE HORAS EXTRAS, RECARGO NOCTURNO Y DOMINICALES.** **SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST.**
DECISIÓN	**MODIFICA SENTENCIA**

1. ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado Ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve los **RECURSOS DE APELACIÓN** interpuestos por los apoderados judiciales de ambas partes,

demandante y demandada, contra la sentencia de primera instancia proferida el día veintiocho (28) de octubre del año dos mil veintidós (2022), por el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA), dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA

Pretende el demandante: *(i)* se declare que entre él y la empresa de seguridad demandada existió un contrato de trabajo en forma escrita, desde el 16 de marzo de 2018, y, como consecuencia, *(ii)* se condene a la pasiva a pagar a su favor lo correspondiente a horas extras diurnas, dominicales y festivos laborales, así como recargos, horas extras nocturnas y diurnas de los dominicales y festivos; junto con vacaciones, prestaciones sociales y aportes a seguridad social con inclusión de todos los factores salariales no tenidos en cuenta al momento de su pago, *(iii)* se pague la sanción moratoria contemplada en el artículo 65 del CST e intereses moratorios; *(iv)* las costas del proceso (Páginas 2 a 8, archivo 07Subsanacion demanda, del cuaderno digital de primera instancia).

Como ***supuestos fácticos***, el demandante sostiene que se vinculó a laborar con la empresa SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA., mediante contrato de trabajo escrito, el 16 de marzo de 2018, por un periodo de prueba de dos (2) meses, donde laboró inicialmente en la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Cauca, con horarios rotativos de 6:00 am a 2:00 pm, de 2:00 pm a 10:00 pm y de 10:00 pm a 600 am; y, a partir del 22 de septiembre de 2020, fue asignado para laborar en porterías de dicha facultad, también con turnos rotativos.

Afirma que, durante el desarrollo de la relación laboral cumplió a cabalidad sus obligaciones, hasta el 15 de julio de 2021 que le terminaron su contrato de trabajo; que nunca se le realizó el pago mensual de las horas extras diurnas, recargos nocturnos de días ordinario y festivos, dominicales y festivos. Es decir, cuando le

pagaron las prestaciones sociales de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 no le fueron incluidos los factores salariales ya referidos; lo que afecta el pago de real de sus prestaciones al igual que los aportes a seguridad social.

Por último, refiere que citó a audiencia de conciliación a la pasiva, pero, no se llegó a ningún acuerdo tampoco hubo una propuesta económica.

2.2. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

El apoderado judicial de la sociedad demandada contestó la demanda (12Contestacion demanda Seguridad Cauca), aceptando como ciertos los hechos 1°, 3° y 4°, con respecto al vínculo laboral que ligó a las partes, por obra o labor contratada; así como el puesto de trabajo asignado inicialmente al señor Nixón Ordoñez en la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Cauca, en virtud del contrato suscrito entre la demandada y la Universidad del Cauca. También acepta los turnos rotativos, en razón a que el servicio contratado por la Universidad para esa dependencia era de 24 horas; pero, aclara que, para el caso del actor, realizó turnos en portería sur vehicular a partir del mes de septiembre de 2020, de 6:00 am a 2:00 pm o de 2:00 pm a 10:00 pm, de lunes a sábado.

Los demás hechos los negó y se **opuso a todas las pretensiones de la demanda**, con fundamento en que mientras el demandante estuvo vinculado con SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. le fueron canceladas todas las acreencias laborales y aportes a seguridad social a que tenía derecho, liquidados de forma legal, teniendo en cuenta para ello el salario mínimo que se pactó. Y, que, según los turnos ejecutados por el demandante, se incluyó recargos y horas extras.

Se explica que en ciertos empleos se requiere trabajar horas extras según las especificaciones contractuales, como turnos de 10 o 12 horas. En el caso del señor Ordoñez, los contratos suscritos incluyen la aceptación explícita del trabajador para extender la jornada suplementaria hasta cuatro horas diarias, sin exceder las

60 horas semanales, de acuerdo con la Ley 1920 de 2018. Además, la empresa tiene autorización del Ministerio de Trabajo para realizar horas extras y se argumenta que no hubo descuentos ilegales por seguro de vida.

Propuso como ***excepciones de mérito*** las que denominó como*: (1)* inexistencia de la obligación y de los derechos reclamados, *(2)* cobro de lo no debido, *(3)* pago de acreencias laborales, *(4)* prescripción y (5) innominada.

2.3. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

Cumplidas las ritualidades de rigor, el JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN, CAUCA, el día veintisiete (27) de octubre de dos mil veintidós (2022), con relación al proceso del señor NIXÓN CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ, procedió a dictar la **SENTENCIA** en la cual resolvió: ***(i)*** **DECLARAR** la existencia de una única relación laboral regida por un contrato de trabajo por duración de obra o labor, entre la sociedad Seguridad del Cauca Ltda., hoy HEIMDALL SECURITY LTDA, y (...) el señor NIXON CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ, cuyos extremos temporales lo fueron entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021; ***(ii)*** **NEGAR la excepción de prescripción** propuesta por la sociedad accionada.

(iii) **CONDENAR** a la demandada a reconocer y pagar al demandante los conceptos que se relacionan a continuación: $3.288.229 por horas extras, $243.393 por concepto de cesantías, $30.777 por intereses a las cesantías, $87.597 por compensación de vacaciones y $280.066 por prima de servicios, para un total de $3.930.062,oo.

(iv) **CONDENAR** a la demandada a la **indexación** de cada uno de los conceptos impuestos.

(v) **NEGAR** las demás pretensiones y ***(vi)*** **CONDENAR en costas** a la parte pasiva.

TESIS DEL JUEZ: Manifestó, no fue objeto de discusión que entre el demandante y la empresa demandada existió un solo contrato de trabajo entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021.

Encuentra probado el trabajo en horas extras diurnas y nocturnas, pero, su pago no se probó y que se debió incluir como factor salarial en la liquidación de prestaciones sociales, sin que haya operado la prescripción. Que, de igual manera, se acredita el pago de recargos nocturnos dominicales y festivos, sin que en la demanda se precise cuáles se adeudan. Y, finalmente, no procede la sanción de que trata el artículo 65 del CST, aunque si la indexación de los derechos laborales insolutos adeudados al actor.

Para arribar a esa conclusión, el Juez indicó que revisadas las nóminas de pago aportadas, al actor se le canceló el salario mínimo, auxilio de transporte, recargos nocturnos, dominicales y festivos; y que si alguno de estos conceptos se dejó de reconocer o fueron mal liquidados, así debió detallarse a efecto de hacer su verificación, pero, ello no ocurrió, haciendo imposible acceder a dicha pretensión, pues, como lo ha decantado la CSJSSL, cuando se pretende el reconocimiento de trabajo en los días dominicales y festivos, como también el recargo por labor suplementaria, es esencial acreditar de manera clara y precisa el número de días y horas trabajadas (Cita, de la CSJSL, sentencia radicado No. 31610, del 30 de agosto de 2017, y sentencia SL2051-2014 (radicado No.42256); sin embargo, considera que la prueba documental aportada evidencia su pago, lo que incluso le permitió al demandante devengar un salario mínimo superior al pactado.

Que, en cambio, no sucede lo mismo con las horas extras, toda vez que, de los cuadros de turnos aportados y lo certificado por la misma demandada con base en la prueba decretada de oficio, se pudo establecer con certeza el trabajo suplementario en términos de los artículos 159 y 158 del CST.

Explicó que dentro del contrato del demandante se indicó que el trabajador se obligaba a laborar 7 días a la semana (diurno – nocturno), en turnos rotativos, con una intensidad mínima de 48 horas semanales y/o 216 horas mensuales, disponiendo el tope

de la jornada laboral de 8 horas y con jornada suplementaria hasta por 4 horas adicionales, para un tope de 12 horas diarias, sin exceder 60 horas a la semana (Ley 1920 de 2018). Es decir, en cada contrato se pactó la jornada laboral de 8 horas diarias o máximo 12, de las cuales, 4 horas corresponden a trabajo suplementario.

Para el caso, evidencia que el demandante laboró turnos rotativos (de 6 am a 2 pm, de 2 pm a 10 pm y 10 pm a 6 am) y según lo anterior, ninguno de esos turnos superó las 8 horas diarias, pero, según certificación del empleador, también laboró para el año 2020 turnos de 12 horas para los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto, alternados con turnos de 8 horas, que implica que se verificarían 4 horas extras en esos períodos. Los demás períodos, fueron de 8 horas, lo que en apariencia no se generaría horas extras.

Sin embargo, dice que se observa que el actor tuvo turnos de 8 horas durante 7 días a la semana y 12 horas en algunos meses de 2020, como ya se explicó, por lo que, contabilizado el total de turnos por mes y certificado por el empleador, se observa que la jornada laboral excedía lo pactado en el contrato de 192 horas mensuales y lo establecido en la ley; trabajo que se pretendió ocultar a través de los turnos establecidos, que aunque dificultan su ubicación precisa, no impiden su reconocimiento, en tanto en el pago de nóminas no se reporta el pago por este trabajo suplementario, y como según el artículo 127 del CST el valor de estas horas extras constituyen factor de salario, las mismas debieron incluirse en el salario base de liquidación de prestaciones sociales, sin que operara la prescripción del artículo 488 del CST.

En resumen, para el año 2018, para el demandante (récord 0:32:29, audio archivo #25), se generó un total de horas extras año de 160, es decir, es superior a la jornada ordinaria laboral. Para el año 2019, un total de horas extras año de 160. Para el año 2020, un total de horas extras año de 212. Para el año 2021, un total de horas extras año de 48. Sostuvo que, de acuerdo con la jornada laboral pactada en el contrato de trabajo, era posible establecer que ese trabajo suplementario presentado como si se trata de un

turno, bien podía corresponder a una jornada diurna o nocturna y en consecuencia, el total de horas extras por cada anualidad para el demandante se divide por el despacho en mitades donde se le aplicó el 25% para las diurnas y el 75% para las nocturnas, tomando como parámetro el salario mínimo mensual vigente para cada anualidad.

Por lo tanto, concluye que hay lugar a liquidación de derechos laborales con este nuevo factor salarial, sumas que ordena ser indexadas. En cambio, no accedió al reajuste de aportes a seguridad social porque no se acreditó cual fue el salario base de liquidación reportado al sistema de seguridad social en pensiones, tampoco a la sanción por mora del artículo 65 del CST al evidenciar la voluntad del empleador de cumplir con sus obligaciones laborales y el pago deficitario obedece a un convencimiento errado de que los turnos de 8 horas que no generaban una extensión de la jornada de 4 horas no constituían trabajo suplementario.

Que, incluso, por investigaciones adelantadas por el Ministerio del Trabajo no se logró encontrar incumplimientos por parte de la demandada en el pago de horas extras, por ello, el juez se abstuvo de imponer la sanción.

2.4. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE:

El apoderado del demandante presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia, al estar en desacuerdo en los siguientes puntos:

(i) Que el juzgado omitió motivar de forma clara y suficiente la decisión adoptada, lo cual constituye una gravísima afectación al debido proceso. Fundamenta esta afirmación en que se pretendió probar unos supuestos pagos de acreencias laborales reclamadas en este proceso, especialmente dominicales, sin embargo, no se demostró.

(ii) Que se dio por probado sin estarlo que la parte demandada había pagado todas las prestaciones, dominicales, festivos, horas

extras y recargos, de toda la relación laboral, sin existir constancia de pago.

Con relación a lo anterior, menciona que existe una indebida valoración probatoria y señala necesario tener en cuenta que, de los años 2018, 2019, 2020 y 2021, no existe prueba que acredite el pago de los domingos, solamente se evidencia el pago de festivos.

Así las cosas, aunque reconoce que se le hicieron al trabajador algunos pagos, no se acreditó el pago de la totalidad de lo que se debía cancelar y, entonces, los salarios y prestaciones sociales que se le pagaron al trabajador fueron mal liquidados porque no existe el pago de los dominicales.

(iii) Que el juzgado dio por probado sin estarlo que existe buena fe de la pasiva respecto al pago de acreencias laborales y debido a esto la exonera de la sanción moratoria cuando se demostró la mala fe por no realizar el pago de los salarios y prestaciones sociales.

Señala que los testigos de la parte actora expusieron claramente que el trabajador había laborado determinados días. Que, incluso, hay prueba documental de que laboraron unos domingos y la misma parte demandada no acredita los cancelaron y el juez lo omitió.

A partir de ahí, predica la mala fe del empleador porque desde un principio tenía conocimiento de que no estaban pagando al trabajador la fuerza laboral que estaba realizando al servicio de la empresa.

Por lo anterior, hay una sanción procesal por omitir ese pago y, por ende, el empleador debe ser acreedor de la sanción del artículo 65 del CST.

(iv) También alega que el Juez dio mérito probatorio no previsto a las declaraciones de los testigos de la pasiva y no le dio el respetivo valor a las declaraciones e interrogatorios de la parte actora.

El apelante hace énfasis en que le correspondía al despacho determinar y estudiar cuántos domingos había laborado el demandante, así como lo hizo con las horas extras, de esta forma se lograba demostrar y determinar con exactitud cuántos domingos se laboraron y cuántos se le adeudaban, porque no existe el pago.

Por todo lo anterior, considera que la sentencia debe ser revocada en el sentido de que se debe condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del CST porque omitió pagar las horas extras de los días ordinarios y los dominicales con sus recargos y horas extras.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA:

El apoderado de la parte demandada presentó recurso de apelación contra la decisión de primera instancia, al considerar necesario traer a colación los precedentes jurisprudenciales de la CSJ mencionados en la sentencia de primera instancia que denotan una aplicación estricta de una técnica jurídica que le permite al juzgador poder determinar con claridad y especificidad lo reclamado en el escrito de demanda y lo probado dentro del proceso.

Refiere que lo anterior es importante, porque ese criterio aplicado para negar el pago de los recargos dominicales y festivos, es aplicable al criterio que se tuvo en cuenta para el reconocimiento del trabajo de horas extras, en el sentido de que el demandante ni con documentos ni testimonios logró demostrar claramente el número de turnos y días laborados, ni en que días trabajó.

En ese sentido, el abogado hace un reparo de la decisión al haber aplicado una regla de justicia, pero, no jurídica, al no quedar claro cuáles fueron esos turnos, si fueron diurnos o nocturnos, o si fueron desarrollados en determinada fecha. Entonces, no existe una norma jurídica que le indique al juzgador, que como no quedó claro que eran diurnos o nocturnos, entonces aplicar que mitad eran diurnos y la otra mitad nocturnos. No corresponde al juez

adivinar qué es lo que pretende el demandante como ha correspondido en este caso.

En ese orden de ideas, solicita que sea revocada la sentencia respecto del reconocimiento de las horas extras, aplicando el criterio establecido por la CSJ y en su lugar, se nieguen todas y cada una de las pretensiones.

3. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Con respecto a los alegatos en segunda instancia, de acuerdo con la nota secretarial que precede, suscrita por el secretario de esta Sala Laboral (archivo #07, expediente digital de segunda instancia), y constatado el expediente digital, únicamente se recibieron alegatos por parte del apoderado judicial de la parte demandada.

3.1. Con relación a la parte demandante, los alegatos se recibieron ante este Tribunal de forma extemporánea, como quiera que el auto que corrió traslado para alegatos se profirió por el Magistrado Ponente el día 24 de noviembre de 2022[1]y fue notificado a través de estados electrónicos, Nro. 191, el día 25 de noviembre de 2022 (04(1)Estado191noviembre25de2022), lo que significa que las partes apelantes tenía cinco días hábiles siguientes a la ejecutoria de dicho auto para presentar el escrito de alegatos, los cuales corrieron en los días hábiles 1, 2, 5, 6 y 7 de diciembre de 2022, y el apoderado judicial del señor Nixón Camilo Ordoñez presentó sus alegatos por correo el 23 de enero del año en curso, 2023 (08(1)RecepciónMemorialAlegatosDeConclusión), esto es, por fuera de la oportunidad que tenía para presentarlos y, por lo tanto, no se tendrán en cuenta.

3.2. Alegatos de la parte demandada:

[1] Archivo: 03(3)AutoAdmiteCorreTrasladoParaPresentarAlegatos, del cuaderno del Tribunal.

El apoderado judicial de la sociedad demandada alega que en audiencia de trámite y juzgamiento llevada a cabo en el juzgado de primera instancia, quedó claro y fuera de toda duda razonable que HEIMDALL SECURITY LTDA, antes SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA, pagó al demandante Nixon Camilo Ordoñez todas las acreencias laborales a que tenía derecho, como se demostró con las pruebas aportadas con la contestación de la demanda. Sin embargo, el juez a quo lo condena a la suma de $3.930.062 por concepto de horas extras (diurnas y nocturnas) y reliquidación de prestaciones sociales por dichas horas extras, para realizar esta liquidación el juez aplicó una regla inexistente en el derecho laboral en Colombia, realizando suposiciones con respecto al trabajo en horas extras y desconociendo si se trató de horas diurnas o nocturnas, decidió dividir en la mitad diurnas y la mitad nocturnas, siendo esto contrario a lo establecido en la normatividad y la jurisprudencia que el propio juez utiliza para sustentar su decisión. Por lo anterior, solicita que en segunda instancia se revoquen los numerales tercero, cuarto y sexto de la sentencia del a quo.

4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES

COMPETENCIA: En virtud de que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante y demandada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente para desatar los recursos de apelación contra la sentencia de primera instancia.

Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica para actuar en este proceso y estuvieron representados por apoderados judiciales debidamente constituidos.

En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva no hay objeción alguna porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona jurídica eventualmente obligada a reconocerlo.

El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insanables.

5. PROBLEMAS JURÍDICOS

En respuesta a los recursos de apelación, corresponde a esta Sala Laboral resolver los siguientes **PROBLEMAS JURÍDICOS**:

5.1. En respuesta a la apelación de la parte demandante, ¿está acreditado que la pasiva no le reconoció al trabajador señor Nixon Camilo Ordoñez, el trabajo en días dominicales y sus recargos, debidamente probados en desarrollo del contrato de trabajo con la empresa Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.); y, por lo tanto, tiene derecho al pago de este derecho y consecuentemente al reajuste de prestaciones sociales?

5.2. Para responder a la parte pasiva, conforme a los medios de prueba que obran al interior del proceso, ¿no resulta procedente el reconocimiento y condena por concepto del trabajo extra o suplementario a favor del trabajador?

5.3. En respuesta al segundo punto de la apelación de la parte activa, ¿Se cumplen los presupuestos para acceder a la condena por la sanción del artículo 65 del CST?

6. RESPUESTA CONJUNTA A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS, SOBRE RECARGOS POR TRABAJO DOMINICAL Y HORAS EXTRAS

TESIS DE LA SALA: La tesis de la Sala conduce a confirmar parcialmente el fallo de primer grado en cuanto al reconocimiento del trabajo extra o suplementario, pero no en la forma en que fue

liquidado y se revoca la negativa del reconocimiento de trabajo en dominical, festivo y recargos nocturnos, como quiera que en el proceso si existen medios de prueba que permiten establecer con certeza su causación, por lo que, se habrá de modificar la decisión de primera instancia para proceder a su reconocimiento en lo que no fue pagado por el empleador.

Los fundamentos de la tesis de la Sala son los siguientes:

6.1. Conforme lo consignado en el artículo 158 del C.S.T., la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal.

6.2. El trabajo suplementario o extra, es aquel que excede la jornada laboral ordinaria del trabajador que se remunera con un recargo que depende del tipo de hora extra. El artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo lo define de forma muy clara en los siguientes términos:

«Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.»

6.3. El artículo 161 de la misma codificación, después de la modificación introducida por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, estipula que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas a la semana[2].

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

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

6.4. Frente al trabajo extra o suplementario, la regla general es que éste no podrá exceder de 2 horas diarias (diurnas o nocturnas) y de 12 a la semana.

No obstante, existen actividades para las que la 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.

El mencionado artículo 7° de la Ley 1920 de 2018[3], que regula la ***jornada suplementaria aplicable al sector de vigilancia y seguridad privada,*** es claro al indicar que respecto del trabajador de vigilancia se mantiene el tope de la jornada ordinaria de 8 horas, pudiéndose extender la jornada suplementaria hasta por 4 horas adicionales diarias; aplicándose en lo demás (remuneración sobre la jornada complementaria, domingos, festivos y descansos compensatorios), lo establecido en la normativa laboral vigente. Así lo establece textualmente el parágrafo de esa norma:

"PARÁGRAFO . En todo caso se aplicará a los trabajadores del sector de vigilancia y seguridad privada lo contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo y/o convenciones colectivas sobre remuneración a la jornada de trabajo complementaria, domingos y festivos y descansos compensatorios. Derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho (8) horas diarias de la jornada laboral ordinaria".

A partir de la disposición anterior, se puede avizorar que la extensión de la jornada laboral de hasta 12 horas, lo es frente a

[3] Por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. ley del vigilante por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. ley del vigilante.

jornadas laborales diarias, de donde es dable inferir la imposibilidad de que un trabajador preste sus servicios por jornadas superiores, aún si para el desarrollo de las mismas se establece la modalidad de turnos, pues es claro que la norma lo que pretende evitar es la exposición del trabajador a jornadas extenuantes de trabajo.

6.5. Con relación a las jornadas de trabajo, el artículo 160 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, dispone una clasifican de la jornada de trabajo en diurnas o nocturnas, según los horarios en que sean desarrolladas.

Constituirá 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. Tratándose de este último, por el solo hecho de que sea nocturno, conlleva a un tratamiento especial en su remuneración, consistente en el reconocimiento de un recargo del 35%, sobre el valor del trabajo diurno.

El artículo 168 del CST, en sus numerales 2º y 3º, señala:

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El **trabajo extra nocturno** es aquel que cumple dos condiciones:

Se labora luego de cumplida la jornada ordinaria y se labora luego de las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente.

6.6. Conforme la legislación laboral vigente, el empleador está obligado a dar **descanso dominical** remunerado a todos sus trabajadores, el cual como mínimo tendrá una duración de 24

horas[4]. La legislación laboral precisa que todo empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, obligándose a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador[5]; de ahí que, en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado[6]

Sin embargo, se debe resaltar que dicha regla tiene unas excepciones, entre las que se encuentran aquellas labores que por su naturaleza no son susceptibles de interrupción[7], en cuyo caso, si el trabajador labora ocasionalmente el día de descanso obligatorio[8], tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado o a recibir una retribución en dinero a su elección[9]; por el contrario, si el trabajo en dominical es habitual[10], tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero[11].

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

6.7. Conforme al artículo 127 del CST, el valor del trabajo suplementario o de horas extras o de trabajo en días de descanso obligatorio, es parte integrante del salario, por lo tanto, al tener impacto sobre la base a partir de la cual se liquidan las

---

[4] Ver numeral 2° del artículo 174 del CST.
[5] Ver numeral 2° del artículo 174 del CST.
[6] Ver numeral 2° del artículo 174 del CST.
[7] Ver artículo 175 del CST, después de la modificación introducida por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990.
[8] Conforme al parágrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es ocasional, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos durante el mes calendario.
[9] Ver artículo 180 del CST, modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990.
[10] Conforme al parágrafo del actual artículo 179 del CST, se entiende que el trabajo dominical es habitual, cuando el trabajador labora tres (3) o más domingos durante el mes calendario.
[11] Ver artículo 181 del CST.

prestaciones sociales, puede dar lugar a su reliquidación, siempre y cuando se acrediten en debida forma en el curso del proceso.

6.8. Sobre el reconocimiento judicial del trabajo dominical, festivo, recargos diurnos y nocturnos y trabajo extra, ha sido criterio reiterado de la CSJSL que, conforme a la carga de la prueba, es la parte actora a quien le corresponde acreditar que efectiva y realmente trabajó al servicio de la empresa demandada, así como los horarios efectivamente trabajados y el tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, pues no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas (SL477-2021).

Por lo tanto, no les es dable al juzgador hacer inferencias para imponer condenas por tal concepto.

Al respecto, en providencia CSJ, SL, 9 ago. 2006, radicado No. 27064, reiterada en sentencia SL1393-2022, la Corte precisó:

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

Respecto a la carga de la prueba cuando se reclaman horas extras ha decantado la SL de la CSJ en sentencia 45931 del 22 de junio de 2016, lo siguiente:

> «(…) si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad (…)

> Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.»

Señaló este Tribunal en otrora decisión, en un caso similar contra la misma demandada, el 02 de noviembre de 2023, dentro del proceso ordinario laboral bajo radicado No. 2021-00093-01, promovido por el señor Germán Eduardo Chávez Ruíz, que si la parte actora no cumple con dicha carga probatoria, si "(...) en el proceso aparece debidamente acreditado y detallado el trabajo más allá de la jornada ordinaria, en días o fechas de descanso obligatorio o jornadas que ameritan que su remuneración sea especial, así deberán reconocerse, en tanto las pruebas una vez incorporadas al expediente respetando las reglas para su incorporación y oportunidad, pasan a ser del proceso y no de las partes, de ahí que el juez para la adopción de la decisión, deba analizar todas las pruebas allegadas en tiempo".

6.9. Análisis del caso concreto:

6.9.1. Descendiendo al caso sometido a estudio, lo primero que se advierte, quedó por fuera de litigio la relación laboral que unió a las partes, por contrato de trabajo por obra o labor, por así haberlo aceptado la empresa de seguridad demandada.

De igual forma, que la prestación del servicio del actor a favor de la empresa de seguridad demandada fue en el cargo de *"guarda de seguridad"*, en virtud del "contrato de vigilancia" que celebraron SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. (contratista) y la UNIVERSIDAD DEL CAUCA (contratante), que tuvo como objeto el suministro del servicio de protección, seguridad y vigilancia privada con medio humano, entre otros (páginas 1286 a 1300; 1303 a 1304; 1349 a 1359; 1361 a 1366; 1421 a 1437; del 12Contestacion demanda Seguridad Cauca).

6.9.2. También es importante hacer mención, mediante Resoluciones No. 0180 de mayo 13 de 2019 y 0189 de mayo 25 de 2021, el Ministerio de Trabajo autorizó a la empresa Seguridad del Cauca Ltda. para laborar horas extras.

En la primera resolución, respecto del personal que cumple turnos de 8 horas establecidos en el reglamento de trabajo, y en la segunda resolución, para diferentes cargos dentro de los que se enlista a los guardas y escoltas (páginas 1489 a 1499, del 12Contestacion demanda Seguridad Cauca).

Y, conforme los reclamos del actor, se solicitó desde el escrito inaugural, concretamente en la petición 2, el reconocimiento y pago de *"(...), recargos nocturnos de días ordinarios laborados; horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos de días dominicales y festivos laborados, dominicales y festivos",* generados en vigencia de la relación laboral, que para este caso lo fue entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021, pero, salta a la vista que el pedimento se realizó de manera generalizada.

6.9.3. Revisado el audio contentivo de la audiencia de primera instancia, las pretensiones relacionadas con el reconocimiento y pago de trabajo en dominicales y recargos, no tuvieron prosperidad, en tanto, de acuerdo con el criterio del juzgador de primer grado, no se acreditó de manera precisa qué domingos y días y/o jornadas con recargos fueron dejados de pagar por la sociedad empleadora, no sucediendo lo mismo con el trabajo extra o suplementario, que el Juez si encontró acreditado con la prueba documental aportada al expediente, especialmente con los cuadros de turnos aportados con la contestación de la demanda y certificación allegada al proceso, que fuera decretada como prueba de oficio.

La anterior decisión a la que arriba el Juez es precisamente el motivo de inconformidad en esta segunda instancia, tanto por el apoderado de la parte demandante como por el apoderado de la sociedad demandada, a través de sus recursos de apelación.

Por una parte, la parte actora endilga falencias en cuanto a la valoración probatoria, por concluir sin estarlo, que la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada canceló todas las prestaciones sociales, dominicales, festivos, horas extras y recargos causados en vigencia de la relación laboral, sin existir la respectiva constancia de pago; y porque, la misma regla utilizada para el reconocimiento de las horas extras debió utilizarse para efectos del reconocimiento de dominicales y recargos. Por otra parte, la demandada cuestiona la forma en que el juez de primer grado estableció la existencia de trabajo extra o suplementario y determinó su valor.

En ese orden de ideas, pasará la Sala a verificar si en el expediente obran medios de prueba que con certeza permitan definir y constatar con exactitud los días y jornadas en que el actor prestó sus servicios en días dominicales, la existencia de jornadas de trabajo que ameriten el reconocimiento de recargos y cuáles pueden ser consideradas como constitutivas de trabajo extra o suplementario.

6.9.4. Del estudio de los folios 20 a 27 del archivo denominado "12Contestacion demanda Seguridad Cauca" del cuaderno de primera instancia, obran copias de los dos contratos de trabajo suscritos por el demandante con la entonces empresa Seguridad del Cauca Limitada, fechados 16 de marzo de 2018 y 10 de abril de 2020, para el desempeño del cargo de guarda de seguridad.

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

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

La cláusula cuarta del segundo contrato de trabajo sobre la misma temática precisó:

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

A partir de lo consignado en las cláusulas de los contratos de trabajo atrás referidos, se advierte que lo pactado por el señor Nixon Camilo Ordoñez y la entidad empleadora respecto de la jornada de trabajo se atempera a las previsiones legales atrás reseñadas, 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.

6.9.5. 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.

Sobre la forma en que se desarrollaron estos turnos, a folios 1485 a 1488, del archivo digital denominado "12Contestacion demanda Seguridad Cauca", del cuaderno de primera instancia, milita el cuadro de turnos que mes a mes ejecutó el demandante durante la vigencia de la relación laboral, en el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021.

En esos cuadros de turnos se registran en los diferentes días del mes las letras A, B, C y Z.

El mismo documento menciona solamente el significado de las letras A,B y C. La letra "A" comprende un horario que va de las 6 a.m. a 2 p.m.; la letra "B" de las 2 p.m. a las 10 p.m. y el turno "C" entre las 10 p.m. y las 6 a.m.

A partir del 27 de abril de 2020 y hasta el 12 de agosto de 2020, aparecen varios días de turno dobles con las letras "D" y "N", pero, no se indica su significado.

Sin embargo, en anterior proceso estudiado por esta Sala, con hechos similares al presente, pero referidos a otro trabajador de Seguridad del Cauca Ltda., el señor Germán Eduardo Chaves Ruiz, dentro del proceso bajo radicado No. 2021-00093-01, el cual fue decidido en primera instancia en la misma audiencia que el proceso del señor Nixon Camilo Ordoñez; esta Sala consideró que la **letra "D"**, comprende un horario que va de las 6 a.m. a las 6 p.m. (turno de 12 horas), y la **letra "N"** entre las 6 p.m. y las 6 a.m. (turno de 12 horas). En este periodo, los turnos se ejecutaron de manera doblada, es decir, dos días turno diurno, seguidos por dos días de turno nocturno y dos días de descanso, identificados estos últimos con la letra **"Z"**.

Entre el 2 de septiembre de 2020 y el 15 de julio de 2021, se restablecieron nuevamente los turnos de 8 horas identificados con las letras A, B y C, y la letra "Z" para identificar el día de descanso.

En conclusión, del contenido del cuadro de turnos se puede advertir con precisión y claridad, cada uno de los días laborados, o el turno ejecutado, esto es, si fue A, B, C, D o N, o día de descanso (Z), los periodos de vacaciones e incluso, los días en que se concedió un permiso.

6.9.6. Por otra parte, dentro del mismo cuaderno de primera instancia, a folios 1500 a 1536 se anexan copias de cada una de las nóminas pagadas al trabajador y en ellas se puede establecer el valor del salario básico, el auxilio de transporte, recargos

nocturnos, festivos y descuentos por aportes a los sistemas de seguridad social en pensiones y en salud.

Aunque dichas nóminas contienen dos ítems que se denominan *"HORAS EXTRAS DIURNAS"* (o H.E. Diur.) y *"HORAS EXTRAS NOCTURNAS"* (o H.E. Noc.), es de resaltar que, para el caso del actor, la mayoría de ellas da cuenta de no haberse realizado el pago de valor alguno por ese concepto. Únicamente para el mes de agosto de 2019 reporta un pago de $25.878, por horas extras diurnas.

Así mismo, se estima necesario precisar que, aunque no existe un ítem que expresamente se denomine dominicales, debe entenderse que dichos valores están contenidos en el reportado como *"festivos"*. A esta conclusión se arriba, porque revisadas las nóminas de los meses de febrero y septiembre de cada año, meses en los que no existe ningún día festivo, se puede apreciar el reconocimiento de un valor por tal concepto, de ahí que, no sea dable concluir sin más, que como las nóminas no incluyen expresamente el ítem de dominicales, estos no fueron reconocidos al trabajador.

6.9.7. De igual forma, en el archivo *"21Informe Nixon Camilo Ordonez"*, del cuaderno de primera instancia, el cual fue aportado por la parte demandada con base en el decreto de prueba de oficio de primera instancia, suscrito por el representante legal de Heimdall Security Limitada, antes Seguridad del Cauca Limitada, se certifica el número de turnos mensuales realizados por el actor en vigencia del último contrato de trabajo (de 10 de abril de 2020 a 15 de julio de 2021), así:

Mes	No. Turnos mes	No. Horas por turno	Periodos descanso
Abril 2020 (10 a 30)	14	1 de 8 horas 13 de 12 horas	7 días
Mayo 2020 (1 a 31)	20	2 de 8 horas 18 de 12 horas	11 días
Junio 2020 (1 a 30)	20	6 de 8 horas 14 de 12 horas	10 días
Julio 2020 (1 a 31)	21	12 horas	10 días
Agosto 2020 (1 a 31) Vacaciones 14 ago a 1 sep	9	12 horas	4 días
Septiembre 2020 (1 a 30)	24	8 horas	5 días
Octubre 2020 (1 a 31)	21	8 horas	6 días 1 día permiso 3 días incapacidad
Noviembre 2020 (1 a 30)	25	23 de 8 horas 2 de 6 horas	5 días
Diciembre 2020 (1 a 31)	26	8 horas	5 días
Enero 2021 (1 a 31)	27	8 horas	4 días
Febrero 2021 (1 a 28)	23	22 de 8 horas 1 de 6 horas	5 días
Marzo 2021 (1 a 31)	26	8 horas	5 días
Abril 2021 (1 a 30)	24	8 horas	6 días
Mayo 2021 (1 a 31)	24	8 horas	5 días 2 días incapacidad
Junio 2021 (1 a 30)	25	8 horas	5 días
Julio 2021 (1 a 15)	13	8 horas	2 días

6.9.8. En el proceso del señor NIXON CAMILO ORDOÑEZ se aceptó el traslado de los testimonios de los señores JUAN PABLO TRUJILLO ZAMBRANO y JHON JAIRO FIGUEROA, como testigos de la parte demandante; y de los señores ANGELA MARÍA CABRERA y JUAN CARLOS LOAIZA como testigos de la demandada, recibidos dentro de los procesos ordinarios laborales radicados No. 2021-00093-00 y 2021-00094-00, donde fungen como demandantes, en su orden, GERMAN EDUARDO CHAVEZ RUIZ y WILSON JAVIER CARVAJAL TRUJILLO.

El señor **Juan Pablo Trujillo Zambrano** mencionó en su testimonio haber trabajado en tres periodos para la empresa Seguridad del Cauca, el último de los cuales lo fue entre diciembre de 2018 y el 15 de julio de 2021, prestando sus servicios durante este periodo en la Facultad de Derecho de la Universidad del Cauca, la Casa Rosada y el diamante de fútbol (cancha), de la misma universidad.

En general, refiere el testigo que con la cantidad de personas es difícil recordar los turnos de cada uno de sus compañeros y que se manejaba una comunicación por radio tanto a la llegada como

a la salida y por ese motivo podía conocer los turnos de los demás. Con relación a la situación del señor Nixón Camilo Ordoñez, no se le hicieron preguntas

También se recibe el testimonio del señor **Jhon Jairo Figueroa Obando,** quien afirmó haber prestado sus servicios como guarda de seguridad en las instalaciones de la Universidad del Cauca (en el Centro de Salud del Alfonso López, Las Guacas, la Casa Rosada, el Diamante y la Finca La Rejoya), a favor de la empresa Seguridad del Cauca, entre marzo de 2018 y julio de 2021. Este testigo únicamente refiere a los turnos que debían cumplir los señores German Eduardo Chaves Ruiz y Wilson Javier Carvajal Trujillo; pero, no menciona las situaciones laborales del aquí demandante. En general, señaló sobre los inconvenientes que tenían con la empresa de seguridad porque no les estaba pagando las horas extras ni los recargos nocturnos, esto es, estaban mal liquidados.

Luego, se recibe el testimonio de la señora **Ángela María Cabrera Ortega,** quien afirma trabajar para la empresa Seguridad del Cauca Ltda., desde el 04 de abril de 2018, como Coordinadora del Área de Talento Humano y Administrativo. En cuanto a su cargo, relata que sus funciones no tienen que ver con asignación de turnos o de jornada laboral de las personas que prestan el servicio de vigilancia, y, que, dicha función es del jefe operativo. Que, en cambio, sus funciones son liquidación de nómina, generar y revisar pagos, al igual que liquidar las prestaciones sociales, entre otras.

La testigo Cabrera Ortega no refiere tampoco a situaciones particulares del señor Nixón Camilo Ordoñez, pero, indica que, respecto a los turnos, estos son reportados por el jefe operativo, o sea el compañero Juan Carlos Loaiza, y lo que ella hace es pasarlos a la plataforma y lo liquida. Que, dependiendo las horas que se reportan como laboradas por los colaboradores así se liquida; y, que, para todos lo que se reportaba horas extras se le pagaban.

El señor **Juan Carlos Loaiza** manifestó en su testimonio laborar como jefe operativo de Seguridad del Cauca hoy Heimdall Security Limitada desde el mes de abril de 2018. Este testigo, aunque no

se refirió concretamente a este demandante, si señaló que los turnos eran de acuerdo con la necesidad del servicio que solicitaba la Universidad del Cauca. Que, había turnos de 8 horas de lunes a viernes y turnes de lunes a domingo todo el mes; y, que, cuando el servicio se prestó en la sede de Ingenierías, se trabajaba de *"6 a 2 de la tarde, de 2 a 10 y en los otros de 10 a 6"*; que los turnos de 8 horas no generaron horas extras, pero los turnos nocturnos sí, recargos a partir de las 9 p.m., los cuales reportaban de conformidad con la programación, siendo también reportado el trabajo en dominica.

Refirió que los turnos los hacía la empresa y se reportaban a los trabajadores y la empresa verificaba la prestación del servicio a partir de la programación.

6.10. CONCLUSIONES:

6.10.1. A partir del estudio en su conjunto de todos los medios de prueba reseñados, en especial la documental aportada, la Sala encuentra total certeza, en el presente caso si están acreditados en detalle, como pasará a verse más adelante, todos los días en que el actor prestó sus servicios para la empresa demandada, siendo dable distinguir cuales fueron días ordinarios, dominicales, festivos, así como los turnos desarrollados, frente a los que no existe duda sobre los horarios en que fueron evacuados, lo que permite 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.

Sobre este punto se debe señalar que, si bien el Juez no hizo mención explícita a la prueba testimonial, también lo es que ninguno de los testimonios que fueron trasladados a este proceso ordinario, provenientes de los procesos de los señores GERMAN EDUARDO CHAVEZ RUIZ y WILSON JAVIER CARVAJAL TRUJILLO, radicados No. 2021-00093-00 y 2021-00094-00, resultan útiles para escudriñar y establecer de manera específica

las horas laboradas por el señor NIXON CAMILO ORDOÑEZ, y si dentro de ellas existen horas extras, dominicales o recargos no reconocidos; no solamente porque los testimonios no se refirieron a la situación específica del demandante de este proceso, sino porque sus dichos son muy generales y en este tipo de casos la jurisprudencia ha señalado que se debe probar con exactitud las horas extras o trabajo suplementario, así como dominicales festivos y recargos se reclaman, y, que, en este caso, pueden establecerse a partir de la prueba documental (cuadro de turnos, certificados y nóminas o comprobantes de pago), aportada por la parte pasiva.

Por lo anterior, no es necesario hacer un análisis minucioso de la tacha a los testigos.

6.10.2. Ahora, para dar respuesta a lo alegado por el apoderado del demandante, la Sala recuerda que si bien es cierto la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia impone a la parte actora la carga de precisar en detalle cada uno de los dominicales, festivos, recargos y horas extras que se predican como no pagados, así como la real prestación del servicio para la causación del derecho; regla que en principio no fue cumplida en el presente asunto por la parte actora, quien elevó pretensiones por tales conceptos de manera generalizada y no precisa, la Sala estima que no era dable arribar a la conclusión de que, por esa sola falta de especificidad en las pretensiones, estaban llamadas al fracaso, pues como pudo advertirse, en este particular asunto, los medios de prueba aportados sí permiten verificar y constatar con exactitud la existencia de las jornadas de trabajo, que no fueron reconocidas o indebidamente liquidadas.

6.10.3. En ese orden, al realizar el análisis correspondiente frente a TRABAJO EN DOMINICALES Y FESTIVOS EN JORNADAS DIURNAS Y NOCTURNAS, así como lo que fue objeto de remuneración por dichos conceptos, de acuerdo con las nóminas, como los cuadros de turnos, para el periodo comprendido entre el 16 de marzo de 2018 y el 15 de julio de 2021 se obtiene la siguiente información:

Año 2018:

Concepto	No. Horas	Valor liquidado	Valor pagado
Dominicales y festivos:	368	$2.218.239,oo	$2.233.224,oo

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

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

En conclusión, al extraer las diferencias mes a mes, se generó un saldo acumulado a favor del actor de $124.106,oo.

Año 2019:

Concepto	No. Horas	Valor liquidado	Valor pagado
Dominicales y festivos:	402	$2.652.040,oo	$2.825.784,oo

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

Aplicada la forma establecida para la remuneración del trabajo dominical y/o festivo, equivalente al 75% sobre sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, se tiene que el valor de una (1) hora dominical o festiva para el año 2019, equivalía a $6.038,20.

En conclusión, al extraer las diferencias mes a mes, se generó un saldo acumulado a favor del actor de $186.037,oo.

Año 2020:

Concepto	No. Horas	Valor liquidado	Valor pagado
Dominicales y festivos:	298	$2.054.609,oo	$2.131.429,oo

Para el año 2020, el valor de la asignación básica fue de: 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 al equivalente de $3.658.

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.

En conclusión, al extraer las diferencias mes a mes, se generó un saldo acumulado a favor del actor de $380.198,oo.

Para un total de diferencias a favor del demandante por domingos y festivos laborados:

CONCEPTO	
Dominicales y festivos:	$ 690.340

6.10.4. Frente a recargos por trabajo nocturno:

Verificado el cuadro de turno y las planillas contentivas de las nóminas se obtiene la siguiente información, con ayuda del Profesional Especializado Grado 12:

Recargos nocturnos:	$ 101.894

6.10.5. Con relación al **TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO**, entendido éste como aquél que se genera con posterioridad a la jornada de trabajo pactada y legal, que para el caso del personal que presta el servicio de vigilancia no puede

exceder de cuatro horas diarias, descendiendo al caso sometido a estudio, que dicho trabajo sólo se habría presentado en el periodo en el que el trabajador prestó sus servicios cumpliendo turnos que abarcaron jornadas de 12 horas diarias, esto es, en el periodo comprendido entre el 18 de marzo de 2018 y 19 de septiembre de 2020, como quiera que la otra modalidad de turnos abarcaban jornadas de 8 horas.

Sin embargo, de una revisión detallada a la forma como se desarrollaron cada uno de esos turnos durante cada día, se pudo advertir la existencia de jornadas de trabajo diarias que alcanzaron hasta 14 horas, contraviniendo así el mandato legal contenido en el artículo 7° del Decreto 1920 de 2018, conforme al cual, el vigilante solo puede laborar máximo en jornadas diarias de doce (12) horas, entendiendo como tope de la jornada ordinaria la de 8 horas.

En efecto, nótese como, el turno identificado con la letra “C”, se debía desarrollar entre las 10:00 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, las primeras 6 horas, comprendidas entre las cero horas y las 6 de la mañana, para dar culminación al turno “C” y retornar a las 2:00 p.m. del mismo día, para dar inicio al turno B, que culminaba a las 10:00 p.m. del mismo día.

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

Coincide esta instancia con el juzgador de primer grado en cuanto a la existencia de trabajo extra o suplementario en vigencia de la relación de trabajo que aquí se reconoce; pero no en la forma que se determinó y estableció su cuantía. Ello porque el trabajo extra o suplementario no se generó cuando el trabajador superó las primeras 192 horas de trabajo, sino que se fue generando día a día, dependiendo de la forma como se desarrollaron los turnos.

Precisamente la norma en cita cuando habla del trabajo extra o suplementario, lo hace haciendo referencia a las horas máximas hasta las que se puede prolongar la jornada del trabajo en el día y/o semanas, pero no en el mes de trabajo.

Conforme a lo expuesto, se estima que no hay lugar a la revocatoria de la condena impuesta en primera instancia por concepto del trabajo extra o suplementario, como quiera que las pruebas arrimadas al proceso, especialmente el cuadro de turnos, sí permite corroborar los días y los horarios en que efectivamente el trabajador tuvo que prolongar la jornada ordinaria de trabajo, quedando así sin sustento la apelación de la parte demandada, cuando señaló que en el presente caso no se acreditó claramente el número de turnos y días laborados.

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

AÑO 2018:

No. Horas	Concepto	Vlr. Liquidado	Valor pagado	Diferencia
487	Horas extras diurnas ordinarias	$2.189.103,oo	$0	$2.189.103,oo
97	Horas extras nocturnas	$594.069,oo	$0	$594.069,oo

AÑO 2019:

No. Horas	Concepto	Vlr. Liquidado	Valor pagado	Diferencia
670	Horas extras diurnas ordinarias	$3.270.198,oo	$25.878,00	$3.244.320,oo
125	Horas extras nocturnas	$753.928,oo	$0	$753.928,oo

AÑO 2020:

No. Horas	Concepto	Vlr. Liquidado	Valor pagado	Diferencia
378	Horas extras diurnas ordinarias	$1.914.708,oo	$0	$1.914.708,oo
113	Horas extras nocturnas	$808.311,oo	$12.801,oo	$795.510,oo

Verificado lo anterior, en el plano de la realidad, el demandante causó trabajo extra o suplementario superior al reconocido en la decisión de primera instancia y como quiera que sobre su no reconocimiento hizo alusión tangencialmente la parte actora, en su recurso de apelación se procederá a modificar este ítem, ajustando los valores señalados en la sentencia objeto de revisión a la suma de **$ 9.491.640**, por concepto de horas extras diurnas y nocturnas.

RESUMEN TOTAL DIFERENCIAS

CONCEPTO		
Horas extras diurnas ordinarias	$ 7.348.131	
Horas extras nocturnas	$ 2.143.509	
	$ 9.491.640	

7. SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST

En cuanto a este tercer problema jurídico, relativo a determinar si hay lugar al reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del CST, reclamada por la parte trabajadora, **la respuesta habrá de ser afirmativa**. Por tal motivo, sobre este punto, se revoca la sentencia de primera instancia y, en su lugar, se ordenará el reconocimiento y pago de esta sanción.

Las razones de decisión son las que a continuación se exponen, tomando como referente el precedente de esta Sala en asuntos similares[12]:

[12] Tribunal Superior de Popayán, sentencia del 03 de noviembre de 2023, dictada dentro del proceso ORDINARIO LABORAL bajo radicado No. 19001-31-05-001-2021-00103-01. Demandante: Andrés Hernán Rivera García. Demandado: Seguridad del Cauca Ltda. (hoy Heimdall Security Ltda.), siendo Magistrado Ponente el Dr. CARLOS E. CARVAJAL VALENCIA.

7.1. Conforme deviene de lo preceptuado en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al asalariado como indemnización una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado la reclamación por vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes 25 y hasta cuando el pago se verifique[13].

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

7.2. Frente a la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del C.S. T., en reiterada jurisprudencia, la Sala de Casación Laboral de la CSJ 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[14].

---

[13] 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.

[14] *"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*

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

Al respecto, debe indicarse que para la Sala la mala fe del empleador si quedó acreditada dentro del presente asunto, específicamente en lo que tiene que ver con el trabajo extra o suplementario, así como en días dominicales, ya que los medios de prueba existentes al interior al proceso permiten establecer respecto del actor, que la entidad empleadora nunca tuvo la intención de reconocer tales recargos.

En efecto, nótese como durante el periodo comprendido entre el del 27 de abril de 2020 y hasta el 12 de agosto de 2020, la entidad empleadora decidió imponer el desarrollo de la labor contratada bajo la modalidad de turnos de 12 horas, dos días diurnos (6.a.m a 6 p.m.), dos nocturnos (6 p.m. a 6 a.m.) y dos días de descanso.

Estos turnos, si bien es cierto no superan el máximo establecido para el servicio de vigilancia, no desdibujan el derecho que tenía el trabajador de que lo que excediera a las primeras 8 horas, fuera reconocido como trabajo extra, tal y como deviene del artículo 7° de la Ley 1920 de 2018 e incluso del mismo contrato de trabajo, en el que de manera expresa se señaló como jornada ordinaria la de 8 horas diarias y la sujeción a lo dispuesto en la mencionada ley.

Además, de la revisión de las planillas de nómina para los referidos meses, se puede advertir que al demandante NIXÓN CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ (a excepción del mes de agosto de 2019), no le fue reconocida ninguna suma de dinero por concepto

---

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."[14]

de trabajo extra o suplementario para el referido periodo, en donde es palpable que su jornada se extendió a 4 horas adicionales.

Así mismo, se tiene que, si bien es cierto en los periodos comprendidos entre el 16 de marzo de 2018 al 25 de marzo de 2020 y del 2 de septiembre de 2020 al 15 de julio de 2021, el trabajo se desarrolló en turnos de 8 horas, también lo es que en algunos casos en un mismo día coincidieron 2 turnos, que obligaron al trabajador a desplegar la labor contratada en jornadas que alcanzaron hasta 14 horas diarias, transgrediendo la legislación nacional al sobrepasar la jornada máxima prevista para los vigilantes en la Ley 1920 de 2018, que es de 12 horas. Es decir, bajo el establecimiento de 3 clases de tunos rotativos de 8 horas, se pretendió enmascarar el trabajo suplementario desplegado por el actor.

Es más, advierte la Sala como la misma entidad empleadora, a través de Resoluciones N° 0180 de 13 de mayo de 2019 y 0189 de 25 de mayo de 2021, obtuvo de parte del Ministerio del Trabajo, autorizaciones por el término de dos (2) años, para laborar horas extras en todas sus sedes a nivel nacional, de hasta dos (2) horas días y frente a varios cargos, entre los que se encuentra el cargo de guarda, luego entonces, es claro que la entidad si conocía de la obligación legal de reconocer el trabajo extra o suplementario de sus trabajadores, tanto así que obtuvo las autorizaciones correspondientes; pero, para el caso del actor, decidió no aplicarlas y desconocer sus derechos, pues para el periodo en que claramente las jornadas de trabajo dan cuenta del cumplimiento de turnos de trabajo de 12 horas diarias, obvió proceder a efectuar la correspondiente remuneración; conducta que sin lugar a dudas es constitutiva de mala fe y por ello se deba dar paso al reconocimiento de la sanción moratoria descrita en el artículo 65 del CST.

Es necesario aclarar que tiene razón la apelación de la parte demandante, en cuanto a la insistencia en el reconocimiento de la sanción moratoria, en tanto esta Sala advierte que el pago deficitario de las obligaciones laborales a cargo del empleador no obedeció a un convencimiento errado de que los turnos de 8 horas

no generaban una extensión de la jornada de 4 horas ni constituían trabajo suplementario.

Y, por ello, no resulta lógico ni jurídicamente aceptable que se pida autorización al Ministerio de Trabajo para laborar horas extras hasta por doce horas al día, para no pagarlas, es decir, que la autorización por sí misma implica conocimiento de la calidad de horas extras, no siendo excusable su no pago cuando en el texto del contrato se consigna que la jornada ordinaria será de ocho horas y que se atempera a la Ley 1920 de 2018 para efectos del trabajo suplementario.

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

Debe aclararse, si bien es cierto se afirma que la empleadora fue objeto de investigación administrativa ante el Ministerio del Trabajo por incumplimiento de obligaciones salariales y prestacionales, saliendo airosa de la misma; la Sala estima que dicha decisión no tiene ninguna incidencia en lo que aquí se resuelve, en tanto este es un proceso diferente e independiente y que se adopta a partir de una valoración probatoria también distinta.

Luego entonces, al estar acreditado que a la terminación del contrato de trabajo no solo se le adeudaban valores al trabajador por concepto de salarios y prestaciones, sino también la mala fe del empleador en su no reconocimiento, se dispondrá la aplicación de la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario por cada día de retardo durante los 24 meses siguientes a la terminación del contrato y de ahí en adelante intereses moratorios hasta el día en que se verifique el pago de la

obligación. Lo anterior atendiendo a que con el reconocimiento de trabajo en dominicales, festivos, recargos y horas extras el salario fue superior al mínimo legal.

Como en el presente caso, el trabajo extra o suplementario, aunado a las diferencias encontradas por concepto de trabajo dominical, festivo y recargos nocturnos, son constitutivos de salario, se tendría que para el mes de julio de 2021, el valor del último salario devengado por el actor fue de: $908.526 que calculado sobre los primeros 24 meses, que transcurrieron entre el 15 de julio de 2021 y el 14 de julio de 2023 asciende a: **$21.804.624,oo**, generándose con posterioridad de dicha fecha y hasta el día de pago de la obligación, intereses de mora sobre las sumas adeudadas por concepto de prestaciones sociales, a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, los cuales, al mes de diciembre de 2023, corresponden a **$284.157,oo.**

Así mismo, como quiera que los valores que con esta sentencia se reconocen y se modifican dan lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales que en su momento fueron reconocidas al actor, con la ayuda del profesional universitario que le presta asistencia a la Sala se efectuó el correspondiente cálculo, encontrando como sumas que deberá reconocer la entidad demandada al actor las siguientes:

CESANTIAS	850.555
INTERESES	95.979
PRIMA DE SERVICIOS	850.555
TOTAL	**$1.797.088**

Además, por reliquidación de vacaciones, arroja una suma de $564.995,oo.

En resumen, los conceptos a modificar de la sentencia de primera instancia, adeudados al demandante, se sintetizan a continuación:

DETALLE	VALOR
Dominicales y festivos	$ 690.340
Recargo nocturno	$ 101.894
Horas extras diurnas	$ 7.348.131
Horas extras nocturnas	$ 2.143.509
Cesantías	$ 850.555
Intereses a las cesantías	$ 95.979
Prima de servicios	$ 850.555
Vacaciones	$ 564.995
Sanción moratoria Art. 65 C.S.T.	$ 21.804.624
Intereses sanción moratoria desde el mes 24 Art. 65 C.S.T.	$ 284.157
TOTAL	$ 34.734.738

8. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA

En aplicación del numeral 1° del artículo 365 del CGP, aplicable a los procesos laborales por virtud del artículo 145 del CPLSS, procede la condena en costas en esta instancia, a cargo de la entidad apelante y demandada SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA. (HOY HEIMDALL SECURITY LTDA.), por cuanto no tuvo prosperidad su recurso de apelación y el Magistrado Ponente fijará por auto las agencias en derecho en la oportunidad procesal pertinente.

En cambios, se absuelva de la condena en costas en segunda instancia a la parte demandante, por cuanto tuvo prosperidad su recurso de alzada.

9. DECISIÓN

En razón y mérito de lo expuesto la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN**, administrando justicia en nombre de La República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: MODIFICAR PARCIALMENTE el **ORDINAL TERCERO** de la parte resolutiva de la sentencia proferida por el

Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, el veintiocho (28) de octubre del año dos mil veintidós (2022), *únicamente* en lo relacionado dentro del proceso ORDINARIO LABORAL adelantado por el señor NIXON CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ contra SEGURIDAD DEL CAUCA LIMITADA, hoy HEIMDALL SECURITY LIMITADA, el cual, en relación con el citado demandante, quedará de la siguiente manera: **TERCERO: CONDENAR** a la sociedad **SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA** a reconocer y pagar al señor NIXÓN CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ los siguientes conceptos:

DETALLE	**VALOR**
Dominicales y festivos	$ 690.340
Recargo nocturno	$ 101.894
Horas extras diurnas	$ 7.348.131
Horas extras nocturnas	$ 2.143.509
Cesantías	$ 850.555
Intereses a las cesantías	$ 95.979
Prima de servicios	$ 850.555
Vacaciones	$ 564.995
TOTAL	$ 12.645.957

SEGUNDO: **REVOCAR PARCIALMENTE** el **ORDINAL QUINTO** de la sentencia apelada dentro de este proceso ordinario laboral, *únicamente* en lo relacionado con el demandante NIXON CAMILO ORDOÑEZ ORDOÑEZ, y, en su lugar, **CONDENAR** a la sociedad **SEGURIDAD DEL CAUCA LTDA hoy HEIMDALL SECURITY LTDA,** a pagar al citado demandante la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre los primeros 24 meses, que transcurrieron entre el 15 de julio de 2021 y el 14 de julio de 2023, a razón de $30.284,oo salarios diarios, que asciende a la cantidad de $21.804.624,oo, generándose con posterioridad de dicha fecha y hasta el día de pago de la obligación, intereses de mora sobre las sumas adeudadas por concepto de prestaciones sociales, a la tasa máxima certificada por la Superintendencia Financiera, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, los cuales, al mes de diciembre de 2023, corresponden a $284.157,oo.

DETALLE	VALOR
Sanción moratoria (artículo 65 CST)	$21.804.624
Intereses moratorios a partir del mes 24 (artículo 65 CST)	$ 284.157
TOTAL	$ 22.088.781

TERCERO: **Confirmar** en lo demás la sentencia apelada dentro de este asunto.

CUARTO: Agregar al expediente la liquidación efectuada por el Profesional Universitario Grado 12, adscrito a los Juzgados Laborales de Popayán, la cual hace parte íntegra de esta decisión.

QUINTO: La presente sentencia se notificará a las partes por **ESTADO ELECTRÓNICO** de conformidad con el artículo 9 de la ley 2213 de 2022.

SEXTO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL