



Tribunal Superior de Cartagena

GUSTAVO RODRIGUEZ BARRIOS VA YARA COLOMBIA S.A.

**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: CARLOS F. GARCIA SALAS

RADICACIÓN: 13001-31-05-005-2019-00311-01
DEMANDANTE: GUSTAVO RODRIGUEZ BARRIOS
DEMANDADO: YARA COLOMBIA S.A.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL

En Cartagena a los trece (13) días del mes de noviembre del año dos mil veinte (2020), la Sala segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, para resolver la apelación, dentro del proceso (ordinario), instaurado por **GUSTAVO RODRIGUEZ BARRIOS** contra **YARA COLOMBIA S.A.** con radicación única **13001-31-05-005-2019-00311-01**, a efectos de resolver la apelación.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

ALEGATOS: Mediante auto de fecha veintidós (22) de septiembre de la anualidad que discurre, siendo notificado mediante Estado No 134 del veintitrés (23) de septiembre del presente año, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES

1.1 Pretensiones: El demandante solicitó en su escrito de demanda se declare la existencia de un contrato a termino indefinido entre la demandada y el actor desde el 4 de junio de 1990 y aún vigente, que se declare que se le aplica la jornada máxima legal de 42 horas semanales y 210 mensuales de conformidad al artículo 15 de Reglamento interno de trabajo y las convenciones colectivas de trabajo, y se condene a la demandada al pago de \$42.929.435 por concepto de horas extras, recargo nocturno desde el mes de agosto de 1990 hasta el año 2015 y en consecuencia de ello la reliquidación de sus prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social mes de agosto

de 1990 hasta el año 2015 y ARL desde el mes de agosto de 1990 hasta el año 2018.

1.2 Hechos: Fundó sus pretensiones en treinta y un (31) hechos, siendo los más relevantes que celebró contrato a término indefinido con la empresa ABOCOL hoy denominada YARA COLOMBIA S.A., y se ejecuto en la ciudad de Cartagena desde el inicio hasta la fecha, que el cargo desempeñado fue el de técnico de planta y fue rotado desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de septiembre de 2013 como inspector de materias primas y del 1 de enero de 2014 hasta la fecha como auxiliar de seguridad industrial y aun se desempeña como técnico de planta 1, y el cargo aparece enlistado en la convención colectiva de trabajo, que el último salario devengado es de \$4.683.153, que a partir del 4 de junio de 1990 hasta el 30 de diciembre de 1993 se hacia de manera anual y a partir del 1 de enero de 1993 hasta la fecha se hace de manera convencional, que el horario es lunes a jueves de 7 am a 4 pm y viernes de 7 am a 3:30pm con media hora de almuerzo entre las 11 am y 1pm, laborando 42 horas mensuales, que la jornada laboral es de 210 según la CCT, pero le liquidan las horas con sus respectivos recargos, diurnos, nocturnos, dominicales y festivos teniendo en cuenta 240 horas mensuales, por lo que tiene derecho a que le reliquiden sus aportes a seguridad social, prestaciones sociales, que el actor presentó reclamación a su empleador en el mes de septiembre de 2016 y le fue dada respuesta de manera escrita el día 4 de abril de 2017 de forma negativa.

1.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Mediante auto de fecha de 30 de agosto de 2019, se admitió la demanda y se ordenó correr traslado a la demandada (fl 1122), contestando la demanda como aparece a folios 1140 a 1161, señalando que los hechos 2, 3, 4, 5, 6, 10 son ciertos; los hechos 1, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, y 31 no son ciertos; mientras que el hecho 13 no le consta; se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena mediante sentencia del 11 de febrero de 2020, declaró la existencia de la relación laboral entre el actor y la parte demandada teniendo como extremos temporales desde el 4 de junio de 1990 hasta la fecha; absolvió a la

demandada de las pretensiones de la demanda, condenó en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de 1 SMLMV.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo fundó su decisión señalando que, para el caso el demandante en su libelo demandador afirma que era un trabajador de confianza y manejo, aun cuando el representante de la parte demandada manifestó que no y de igual manera manifestaron los testigos, que el señor se considera así la norma del CST establece en su artículo 162 lo siguiente "excepciones en determinadas actividades, quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima laboral de trabajo los siguientes trabajadores: A. Los que desempeñan cargo de dirección de confianza y de manejo" Lo anterior para hacer aclaración sobre lo manifestado por el demandante en los hechos de la demanda. Estableció el a quo que cuando se reclaman horas suplementarias, la procedencia de esta clase de reclamaciones es decir el reconocimiento y pago por la labor desarrollada en horas suplementarias sean diurnas o nocturnas, al igual que domingos y feriados se ha establecido que es requisito especial para que pueda ordenarse el pago, que se establezca el número de días en el que el trabajador allá prestado el servicio, prueba que tiene que ser de una definitiva claridad y precisión ya que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias del número probables de días laborados en horas suplementarias, examinando el informativo no aparece ninguna prueba documental que certifique la existencia de días laborados por el demandante en horas suplementarias diferentes a las que aparecen reconocidas por la entidad demandada en todos los comprobantes de pagos que milita en el proceso a folio 813 a 1.119 máxime y como ya expresamos; Y no es procedente declarar que la entidad demandada deba asignar una jornada laboral diferente a la jornada laboral al empleador siempre y cuando no se exceda de los límites de la ley, y de los límites constitucionales; que de acuerdo con las características del contrato de trabajo es el empleador el que impone el horario de trabajo y si lo impone no pasando los límites legales, constitucionales y convencionales como en este caso no le es dable a la operadora judicial dar más allá de lo que se pactó en los acuerdos a los que hemos hecho referencia, conforme al acervo probatorio analizado, pues de las documentales aportadas no hay lugar al reconocimiento de reliquidacion alguna, no hay lugar a la indemnización moratoria, correspondiéndole al juzgado absolver a la entidad demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda, sin entrar a considerar las excepciones de fondo específicamente la de prescripción que en defensa de sus intereses impetro la entidad demandada en la

contestación de la demanda, por economía procesal ante la no prosperidad de las súplicas incoadas.

3. APELACION

Inconforme con la decisión del a quo, el apoderado judicial del demandante apeló la misma aduciendo que, el derecho a laborar se rige más por la realidad que por las formas y no es entendible como la operadora judicial en la parte resolutoria llega a la conclusión de que el señor Gustavo Rodríguez, es un operador de confianza y manejo, que se deben reconocer las pretensiones de la demanda teniendo en cuenta que el actor laboraba 42 horas a la semana y se deben dividir las horas diarias por este número de horas laboradas al mes y no 48 horas, además se deben reconocer las horas extras laboradas por el actor, lo cual afecta la liquidación de sus prestaciones sociales, vacaciones, y los aportes a seguridad social.

4. PROBLEMA JURÍDICO:

La controversia jurídica en el sub examine, se contrae en determinar si el en primer lugar si el demandante era o no un trabajador de dirección, manejo y confianza, en caso contrario si hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales, aportes a seguridad social, y la sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

5. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA:

- Artículo 32, 159, 161, 162 del CST

Subreglas:

Consonancia: Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia Rand No. 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

TRABAJO SUPLEMENTARIO:

- Sentencia septiembre 4 de 1948, Tribunal Supremo del Trabajo.
- Sentencia de fecha 15 de Julio de 2008, Rad. 31637 MP. Dra. Isaura Vargas Díaz, Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral
- Sentencia del 27 de septiembre de 1950, Corte Suprema de Justicia.

6. FUNDAMENTOS FACTICOS:

En el plenario es un hecho pacífico y sin discusión que entre el señor GUSTAVO RODRIGUEZ BARRIOS y la sociedad YARA COLOMBIA S.A.,

existe una relación laboral teniendo como extremos temporales desde el 4 de junio de 1990 hasta la fecha y así lo declaró el a quo y la parte demandada en la contestación de la demanda establece que es cierto este hecho de la demanda.

A folios 270 a 353 reposa Reglamento Interno de Trabajo de YARA COLOMBIA S.A., a folio 294 se encuentra el artículo 15 del Reglamento interno de trabajo del año 2014, el cual establece, lo siguiente:

"(...)

ARTICULO 15. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores del empleador, será fijado de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la empresa, pero ajustándose en todo caso a las normas legales y convencionales que regulan la jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo no excederá las ocho (08) horas diarias, ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, en promedio por cada veintiocho (28) días de trabajo serán distribuidas de acuerdo a las necesidades del servicio..."

Asimismo, a folio 296 se encuentra el artículo 19 del Reglamento de trabajo, el cual establece lo siguiente:

"(...)

ARTICULO 19, Tasas y liquidación de recargos.

- 1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.*
- 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
- 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990) ..."*

A folios 354 a 606 reposan Convenciones Colectivas de Trabajo desde el año 1988 hasta el año 2018.

A folios 813 a 1119 aparecen nominas del actor comprendidas entre el año 1993 y el 2019.

A folio 1162 reposa certificado laboral firmado por la gerente de Recursos Humanos, donde se establece que el actor ha desempeñado

los siguientes cargos: Ayudante de planta II, Ayudante de Planta I, Operador de Planta, Asistente Técnico, Técnico de Proceso, Técnico de Planta II, Técnico de Planta I.

INTERROGATORIO DE PARTE Y TESTIMONIOS: En audiencia de trámite y juzgamiento se practicaron interrogatorios de parte al representante legal de la demandada y al demandante. Asimismo, se recibieron las declaraciones de los DANNYS PEREZ BERMUDEZ, ANGELICA GUIAYS ANGULO, JAIRO DE JESÚS DE AVILA VÁZQUEZ (CD obrante a folio 1367).

7. ARGUMENTOS PARA RESOLVER:

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte¹.

Aduce el recurrente que en el presente asunto que se demostró que el actor no se encuentra en un cargo de confianza y manejo, que tiene derecho al reconocimiento del trabajo suplementario deprecado, y los recargos diurnos, nocturnos, dominicales y festivos, teniendo en cuenta que el reglamento interno de trabajo establece una jornada máxima de 42 horas Y 210 horas mensuales.

DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN, MANEJO Y CONFIANZA

El artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo define quienes son los representantes del empleador, no obstante, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral y del extinto Tribunal Supremo ha sido reiterativa al sostener que los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica, constituyen ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración.

Por tanto, ha establecido que los empleados de dirección manejo y confianza son todos aquellos que cumplen con las siguientes 3 características: (i) ocupan una posición especial de jerarquía en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando; (ii) no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con las cuales buscan el desarrollo y buen éxito de la empresa y; (iii) están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen

¹Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de fecha 25 de Mayo de 2010, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo López Villegas. Exp: 36013, reiterada mediante sentencia rad. 38135 del 3 de Agosto de 2010 y más recientemente en Sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACIÓN LABORAL, Radicación No. 44673- SL 819 - 2013, de fecha 16 de octubre de 2013-Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, y Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.

funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central.

En términos generales, puede considerarse entonces, que el trabajador de dirección y confianza es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial de responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa- trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a representar al empleador.

La calificación de esta categoría de trabajadores corresponde, en principio, al empleador y es aceptada por el trabajador desde la celebración del contrato de trabajo, o posteriormente, cuando se le notifica del nuevo cargo u oficio a desempeñar, y éste expresa su aceptación. Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara en establecer que la verdadera naturaleza de un cargo de los llamados de dirección y confianza, obedece más a las especiales funciones del mismo y a lo que la realidad de su actividad diaria permita demostrar, que a la denominación dada por el empleador.

Siendo así, procede la Sala analizar el cargo y las funciones desempeñadas por el señor Gustavo Rodríguez Barrios, a fin de determinar si este era o no un trabajador de aquellos que se catalogan como de dirección manejo y confianza.

Pues bien, en el caso de marras la parte demandada, aporta certificado laboral firmado por la gerente de Recursos Humanos a folio 1162, donde se establece que el actor ha desempeñado los siguientes cargos: Ayudante de planta II, Ayudante de Planta I, Operador de Planta, Asistente Técnico, Técnico de Proceso, Técnico de Planta II, Técnico de Planta I. Igualmente, se tiene que de acuerdo con lo manifestado por los testigos DANNYS PEREZ BERMUDEZ, ANGELICA GUISEY ANGULO, JAIRO DE JESÚS DE AVILA VÁZQUEZ y el representante legal de la parte demandada: DANNYS PEREZ BERMUDEZ manifiesta que el actor no es empleado de manejo y confianza, él no tiene empleados a su cargo; su cargo es técnico de planta 1; JAIRO DE JESÚS DE AVILA VÁZQUEZ manifestó cuando le preguntaron si el señor Gustavo es un trabajador de manejo y confianza, dijo que no, que las labores de técnico de planta 1, son estar pendiente en planta; tiene acceso a todas las plantas, planta NPK, planta NiKA, Talleres esas son sus labores, tiene a cargo las cuestiones del manejo de las materias primas, productos terminados, recuperación de materia prima con lo que se trabaja allá, tiene acceso a todos los cuartos de control por su trabajo

y el representante legal de la demandada manifiesta que el actor no se encuentra en un cargo de confianza y manejo.

Bajo esta óptica, para la Sala resulta ostensible que las funciones del cargo ejercido por el actor distan muchos de aquellas que ejerce un trabajador de dirección, manejo y confianza, esto debido a que el demandante solo se encargaba del manejo de las materias primas, productos terminados, recuperación de materia prima.

Ahora, quiere dejar claro la Sala que el a quo no afirma que el actor se encuentra en un cargo de manejo y confianza solo establece que el actor en los hechos de la demanda afirma encontrarse en un cargo de confianza y manejo.

Sentado lo anterior, entra la Sala a estudiar la pretensión relativa a la jornada máxima de trabajo y la remuneración de las horas extras y recargos, diurnos y nocturnos.

JORNADA MAXIMO DE TRABAJO Y PAGO DE HORAS EXTRAS Y RECARGOS DIURNOS, NOCTURNOS, DOMINICALES Y FESTIVOS.

El artículo 161 del código sustantivo de trabajo señala que la jornada ordinaria de trabajo máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

A folios 270 a 353 reposa Reglamento Interno de Trabajo de YARA COLOMBIA S.A., a folio 294 se encuentra el artículo 15 del Reglamento interno de trabajo del año 2014, el cual establece, lo siguiente:

"(...)

ARTICULO 15. El horario de trabajo para el desarrollo de las labores del empleador, será fijado de acuerdo a las necesidades y conveniencias de la empresa, pero ajustándose en todo caso a las normas legales y convencionales que regulan la jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo. La jornada ordinaria de trabajo no excederá las ocho (08) horas diarias, ni de cuarenta y dos (42) horas semanales, en promedio por cada veintiocho (28) días de trabajo serán distribuidas de acuerdo a las necesidades del servicio..."

Asimismo, a folio 296 se encuentra el artículo 19 del Reglamento de trabajo, el cual establece lo siguiente:

"(...)

ARTICULO 19, Tasas y liquidación de recargos.

- 1. El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del*

trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

2. *El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
3. *El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*
4. *Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990) ..."*

Como testigo de la demandada tenemos a la señora ANGELICA GUISAYS ANGULO, quien trabaja en la empresa demandada como Coordinador de nómina, quien manifestó lo siguiente:

¿Como coordinadora de nómina cómo es la liquidación aclare?

Se toma como base el salario, se divide entre 30 se multiplica por 8 por la cantidad de hrs laboradas y por el porcentaje que establece la ley, dependiendo si es hora extra diurna, nocturna.

-Y en donde radica el inconformismo del señor Gustavo Rodríguez?

Entiendo que cuando hacemos la liquidación, nosotros tomamos el sueldo lo dividimos entre 240 y él manifiesta que esta división debe ser sobre 210 creo que es así.

-Y aclare que es 240 y es 210?

240 es la multiplicación de 30 días por 8 hrs; 210 no tengo claro a qué se refiere el con 210 creo que es 30 por 8

-El que dice 210 es el demandante?

Si.

¿Cuál es el horario, diciendo hora de inicio?

Actualmente el señor Gustavo, trabaja de lunes a viernes, de lunes a jueves de 7 a 4 de la tarde y los viernes de 7 a 3:30.

-Desde cuanto tiene ese horario?

No recuerdo exactamente, pero creo que puede ser como 10 años más o menos.

-Y antes de los 10 años cuál era su horario?

Él era trabajador en turno y el horario es turno de 8 horas de lunes a domingos de 7 a 3 de 3 pm a 11 pm y de 11 pm a 7 am.

-Tiene conocimiento de la razón por la cual le cambian el horario al señor Gustavo Rodríguez?

Esto que voy a decir es mi memoria, recuerdo que él estaba en planta y creo que tiene como alguna especialidad en tema de salud ocupacional y si no estoy mal el mismo pidió que lo pasaran como para ejercer lo que él había estudiado.

-Esa petición que usted dice la hizo el señor Gustavo Rodríguez por escrito? Como le digo es lo que tengo en mi memoria porque yo soy liquidadora de nómina yo no manejo ese tema, ese tema es más del área de las psicólogas.

El calculo de las horas extras y recargos se realiza conforme a la ley de la siguiente manera:

Hora extra diurna: La hora extra diurna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche. Recargo del 25%.

Hora extra nocturna: El trabajo extra nocturno es aquel que cumple dos condiciones: 1. Se labora luego de cumplida la jornada ordinaria. 2. Se labora luego de las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente. Recargo de 75.

Recargo nocturno: El recargo nocturno es aquel recargo que se paga al trabajador que desarrolla su jornada ordinaria en la noche, que en Colombia es entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana del día siguiente. Recargo del 35%.

Recargos dominicales y festivo: El recargo dominical y festivo es aquel recargo al trabajador que por una u otra razón debe laborar un domingo o un festivo. Recargo del 75%.

Hora extra dominical o festiva diurna: La hora extra diurna dominical o festiva se da cuando se cumplen las siguientes condiciones: 1. Se trabaja en un domingo o festivo. 2. Se trabajan más de 8 horas diarias si esa es la jornada ordinaria. En este caso existen dos recargos individuales que se deben sumar: Recargo por trabajo extra diurno del 25%. Recargo por trabajo dominical o festivo del 75%. Recargo del 100.

Hora extra dominical o festiva nocturna: La hora extra nocturna dominical o festiva se configura cuando se cumplen tres condiciones: 1. Se trabaja en un domingo o festivo. 2. Se trabaja tiempo extra o suplementario. 3. El trabajo extra se desarrolla en horario nocturno (9pm – 6am). En este caso igualmente concurren dos recargos que se deben sumar o acumular: Recargo extra nocturno del 75% y recargo dominical o festivo del 75%: Recargo del 150%.

Hora dominical o festiva nocturna: Para que se configure una hora dominical o festiva nocturna el trabajador debe cumplir dos condiciones: 1. Trabajar la jornada ordinaria en un domingo o un festivo. 2. Trabajar en horario nocturno (9pm – 6am). Tenga en cuenta que el domingo inicia luego de las 12 de la noche del sábado y que termina a las 12 de la noche del domingo, pues luego ya será lunes, y el mismo criterio se tiene en cuenta para los festivos. Aquí concurren dos recargos que se acumulan: Recargo dominical o festivo del 75% y recargo nocturno del 35%: Recargo del 110%.

Es decir que el cálculo debe realizarse sobre la hora que resulta de la división que se hace del salario por los 30 días laborados en el mes, el cual da el cálculo de un día de salario el cual se divide entre las 8 horas que se laboran diarias, y sobre este valor se aplica el recargo por horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivos, razón por la cual no puede esta Colegiatura determinar un valor o una forma de cálculo diferente a la establecida por la ley, por lo que se confirmara la absolución de este punto en las pretensiones de la demanda.

El C.S.T. en su artículo 159, define que debe entenderse por trabajo suplementario o de horas extras, como *el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.*

Sobre el tema de la prueba en materia de horas extras, la jurisprudencia del extinto Tribunal Supremo del Trabajo fue reiterativa en señalar que la misma debe ser precisa y clara, en efecto, al respecto precisó **"la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas"**. (Véanse, entre otras sentencias de mar. 2/49, jun. 15/49, feb. 16/50, mar. 15/52, dic. 18/53).

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de fecha 15 de Julio de 2008, Rad. 31637 M.P. Dra. Isaura Vargas Díaz, sobre el mismo asunto precisó:

*"Se impone 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."*

En consonancia con la jurisprudencias arriba en cita, encuentra la Sala que el demandante se limitó a expresar que la demandada YARA COLOMBIA S.A. le adeuda el pago horas extras, como quiera que laboraba horario es lunes a jueves de 7 am a 4 pm y viernes de 7 am a 3:30pm con media hora de almuerzo entre las 11 am y 1pm, laborando 42 horas semanales, 210 horas mensuales, para la Sala tal afirmación no encuentra respaldo probatorio alguno en el sub lite, puesto que no establece el actor que cantidad de horas extras laboró, al igual de no señalar cuales fueron los días y los meses en que exactamente tuvo lugar el trabajo en horas extras.

Adicionalmente, de los comprobantes de nómina que reposan a folios 813 a 1119 del actor comprendidas entre el año 1993 y el 2019 y se evidencia que al demandante le fueron canceladas horas extras, sin que en el sub examine exista constancia de que el demandante laboró horas extras distintas a las que le fueron pagadas por la demandada.

Por lo tanto, al no haberse probado que el actor efectivamente laboró horas extras diferentes a las reconocidas en los volantes de pago, y de ello dependía la prosperidad de las restantes pretensiones, es preciso confirmar la sentencia apelada.

8. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, fíjense las agencias en derecho en cuantía de $\frac{1}{2}$ SMLMV. Se autoriza a la Secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

9. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

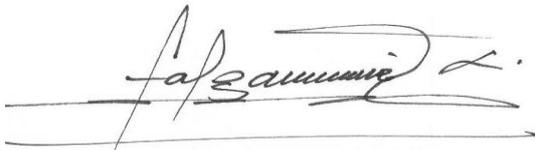
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada de fecha 11 de febrero de 2020 proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena en este proceso Ordinario laboral de **GUSTAVO RODRIGUEZ BARRIOS** contra **YARA COLOMBIA S.A.**, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, fíjense las agencias en derecho en cuantía de $\frac{1}{2}$ SMLMV. Se autoriza a

la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


CARLOS FRANCISCO GARCIA SALAS
Magistrado Sala Laboral



FRANCISCO ALBERTO GONZALEZ MEDINA
Magistrado


JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRES
Magistrada

Tribunal Superior de Cartagena
Sala Laboral
Cartagena, 18 DE NOVIEMBRE DE 2020, en la fecha se notifica el presente auto por estado No. 171, Fijado a las 8:00 a.m.
 Secretario