



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI S A L A 1ª DE DECISIÓN L A B O R A L

Hoy **19 de Diciembre DE 2024**, siendo las **10:00AM**, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 383**, dentro del **Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia** adelantado por **FRANCISCO ARIZA RAMOS** en contra de **SERVICIOS INTEGRALES ASESCOM SAS**. Bajo radicación N°760013105- **008-2022-00565-01**.

En donde se resuelve la **APELACIÓN** presentada por el DEMANDANTE en contra de la **sentencia N° 149 del 23 de mayo de 2023**, proferida por el Juzgado 8º Laboral del Circuito de Cali, mediante la cual ABSUELVE a SERVICIOS INTEGRALES ASESCOM SAS de todas y cada una de las pretensiones formuladas por el señor FRANCISCO ARIZA RAMOS. COSTAS a cargo de la parte demandante. ENVÍESE el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia en el evento de no ser recurrida.

Motivos del juzgado: No existiendo certeza acerca de las condiciones del modo, tiempo y lugar en que se desarrolló el trabajo suplementario por el actor, con lo que resulta imposible para el despacho de entrar a liquidar esta remuneración adicional con base en inexactitudes o información imprecisa, pues era deber del actor, al llegar al proceso de los medios de convicción, que acreditaran la ocurrencia de los hechos estructurales de las disposiciones jurídicas que contiene los derechos reclamados, no resultando suficiente la simple afirmación de que se causaron, sino que los resultados imperativos de mostrar la obligación -Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4054 del 2022- frente a la carga dinámica de la prueba.

Al examinar el expediente se advierte que la única prueba que aporta para demostrar que laboró tiempo extra-nocturno, dominicales y festivos son los cuadros del expediente, los que como se indicó no son pruebas válidas, en tanto se desconoce quién las elaboró, no están firmadas, no tienen membrete alguno. Además, contienen información escrita a mano alzada, lo que genera dudas sobre a quién se atribuye el mismo, por lo que esa prueba debe ser descartada.

Ahora de omitirse tal presupuesto, de analizar sitios, documentos, encontrarse con los cuadros de turnos aportados, lo cierto es que esas pruebas no son indicativas de laboreo en el tiempo suplementario rogado, pues en las mismas únicamente se plantan numerales y letra sin que ellos se pueda cumplir con exactitud a qué turnos correspondían, cuántas horas y cuáles de ellas acceder a una jornada ordinaria, sin que sea posible que se acuda a suposiciones o inferencias para imponer tales condenas. Sentencia SL 6738 del 2016.

Al acudir al contrato de trabajo, se advierte en la clausura tercera que el pago del recargo nocturno estaba incluyendo el concepto de salario mensual. Además, en la cláusula quinta se consagró que el trabajo suplementario en horas extras, así como trabajo dominical o festivo, donde el trabajador debía descansar, serían remunerados conforme a la ley. De tal documento, nada más extracta de cara a la comprobación del trabajo que el actor refiere a efecto en dominicales y festivos o tiempo extra, pues en las estipulaciones referidas se contempla que debe elaborar la jornada ordinaria y que, en caso de desplegar su fuerza de trabajo en dominicales y festivos, sería remunerado. Por ende, dicha prueba no es contundente para probar el trabajo suplementario.

Apelación Demandante: Dentro del presente proceso está probado que existió una relación laboral entre las partes, también que de esa relación laboral se desprendieron unos pagos, los cuales fueron pactados dentro del contrato, pero su Señoría es importante resaltar que las planillas de los turnos de trabajo, esas planillas que sirven como prueba y que fueron aportadas dentro del proceso fueron suministradas por el empleador, el

empleador nunca acostumbro de manera preventiva a sellar esas planillas o en membrete, pero esas planillas sí son suministradas y fueron suministradas por el empleador, y no solamente obra dentro de esas planillas los horarios de trabajo, la relación con mi cliente, sino que incluso están los otros Conserjes y personas que laboraban en su momento para la empresa, esas planillas evidencian los horarios de trabajo, los cuales fueron explicados dentro de la demanda presentada por este defensor y en donde se explica cada uno de los conceptos, los cuales fueron descritos por mi defendido.

Así el contrato de trabajo, hubiese sido verbal, así el empleador de manera preventiva no hubiese sellado ese tipo de planillas, en ella se evidencia los horarios de trabajo y esos horarios no se ajustan a la reglamentación legal en donde el empleador dice que se sometía a repartir durante una semana las 48 horas laborales, sino que, efectivamente, esas 48 horas laborales que eran superadas y tenemos semanas en donde la persona no trabajaba solamente 48 horas o quincenas, perdón, sino que esas semanas eran superadas, pues la persona trabajaba en turnos todos los días de 12 horas laborales, y en algunos casos tenía que cubrir cómo se redactó algún compañero que faltase y en esa programación su Señoría se puede evidenciar de manera muy clara todo el compendio de liquidaciones o de turno de trabajo, los cuales fueron trasladados por este defensor y liquidado de manera muy precisa y aportado dentro del expediente. Entonces exonerar a la empresa de todas las pretensiones de la demanda, no corresponden con la realidad procesal, no corresponden con las pruebas aportadas al proceso.

Hay que tener presente que a pesar de que se contestó de manera tardía la demanda dentro de sus expresiones usted se basa en que ellos sí aportaron, ellos sí aportaron la documentación y puntualmente ellos aportaron esa información de las horas laborales en donde está vinculado, no solamente mi defendido, sino los otros empleados. Por lo tanto, su Señoría recurro su decisión y que sea el honorable tribunal el que, al revisar todos los elementos materiales probatorios, pueda definir el litigio y la razón en esta demanda.

Conocida por las partes los supuestos fácticos, así como la sentencia dictada por la A quo, procede la Sala de decisión a dictar la siguiente providencia.

2

SENTENCIA No. 337

La sentencia APELADA debe **CONFIRMARSE**: son razones: No encontrar la Corporación prueba de los supuestos facticos y jurídicos bases del laboreo alegado.

Conforme el principio de consonancia (**Art. 66 A CPTSS**) se procede a resolver el recurso de apelación del actor, quien afirma estar acreditado en juicio el tiempo suplementario liquidado en su demanda, utilizando las planillas de turno que dice le proporcionó el demandado.

Sea lo primero poner de presente no discutirse la conclusión arribada por el juzgado relativa a la existencia de un contrato de trabajo entre las partes entre el **28 de febrero de 2018 al 28 de enero de 2022** (registro audio 34:13 archivo 18Audiencia; cuaderno juzgado), enfocándose el recurso únicamente en la existencia del trabajo suplementario pretendido en la demanda y su consecuencial pago.

Pero es de ver por la Corporación que tal y como lo manifestó la instancia, las planillas aportadas por la parte actora con el ánimo de demostrar su trabajo suplementario, no dan certeza acerca de su origen, ente emisor y contenido, dado que se trata de documentos sin firma, sin membrete, incluso algunos realizados a mano alzada, sin identificación de cuál es la información allí contenida, de qué se trata y sobre quien se refiere la misma (pág. 87- 96 archivo 05Anexos; cuaderno demanda).

Falencia probatoria no subsanada con ningún otro medio probatorio dentro del proceso, no se solicitó prueba testimonial de algún compañero de trabajo que diera fe al despacho sobre el cumplimiento y laboreo del demandante en las fechas indicadas en las planillas aportadas, dado que ni en los hechos y pretensiones de la demanda se individualiza cual es el tiempo acordado y laborado por demandante

que haya superado la jornada máxima legal establecida para los trabajadores (**art. 161, 158 y s.s. CST**).

Y revisado el contrato de trabajo aportado al plenario, en él se establece el laboreo de horas extras dominicales y festivos para el trabajador, pero ahí no se determina fechas, horarios, ni turnos, en los que se llevará a cabo, por lo que ante la ausencia de regulación en el contrato, debe darse aplicación a lo dispuesto en el **art. 160 y 161 CST** de la jornada laboral ordinaria diurna para esa data del contrato, opera de **6am a 10p.m.**, con una jornada de 8 horas al día y 48 horas a la semana (pág. 101, 98 archivo 05Anexos; cuaderno demanda).

Carga probatoria que le correspondía a quien afirma la existencia del derecho, por lo que ante la no precisión de cuales fueron cada uno de esos días laborados, es complejo siquiera llegar a objetivar los supuestos para una condena, y se repite, la documental querida utilizar por el recurrente para ello, carece de debida información y validez sobre su expedición y contenido. Al respecto la jurisprudencia especializada ha manifestado:

“Cuando el trabajador alega que trabajó en los días de descanso obligatorio, debe probar que efectivamente los ha trabajado, porque debe presumirse que el patrono da cumplimiento a los preceptos legales que le prohíben exigir y aceptar trabajo en esos días, y esa presunción ha de destruirse por medio de prueba directa” (Cas., 4 septiembre 948, “G del T.”, t. III, p. 518; 18 marzo 1960, “G.J.” XCII, 677)”

“Cuando se reclama el pago de trabajo suplementario y de dominicales y festivos, es indispensable acreditar exactamente el número de horas y los domingos y días festivos que se hubieren laborado” (Sent., 2 marzo 1949, “G. del T.”, t. IV, p. 151)”

Así como en sentencias **SL 2736 de 2021¹**, **SL 2645 de 2021²**.

Fíjese como el demandante desistió del interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, quien le podía manifestar al juzgado si dichos documentos fueron conocidos por la

¹ **SL 2736 de 2021:** “Frente a los dos primeros debe decirse, en primer lugar, que el material probatorio allegado al plenario no permite esclarecer qué días efectiva y realmente laboró el accionante al servicio de la fundación accionada, el tiempo suplementario o complementario que reclama, ni los horarios en que lo trabajó, razón por la que no es posible acceder a dicha pretensión, pues como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria, demandan de quien lo reclama el despliegue de una actividad tendiente a demostrar con claridad y precisión que este se realizó, como se razonó en la sentencia CSJ SL3009-2017.”

² **SL 2645 de 2021:** “Por su parte, se alega que la llamada al proceso aportó cuatro cuadernos, pero que no allegó las planillas correspondientes a los días trabajados por el actor y, de esa manera: *«le bastó sustraerse de la obligación de aportar los documentos requeridos aportando los de su propia conveniencia para burlar a la justicia y obtener los resultados ya obtenidos»*. Aun así, revisada la documental, en especial los cuadernos anexos, se aprecia que figura el nombre del actor, sin que se evidencie alteración o sustracción alguna en la prueba. Ahora bien, si la demandada no aportó la totalidad de pruebas documentales en su poder, o cercenó de algún modo su contenido, tal como se argumenta, debió manifestar esta circunstancia en su debida oportunidad, es decir, en las instancias, sin esperar el trámite extraordinario para pretender subsanar tales falencias, pues como se reiteró en la providencia CSJ SL1705-2021, la casación no se erige en una tercera instancia, ni es propicia para un replanteamiento de la posición de las partes ni revive el debate probatorio. ...

En apoyo de lo anterior, la jurisprudencia de la Corte ha sostenido reiteradamente que la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo. Se rememora a propósito, lo expresado por la Corporación, que en sentencia CSJ SL, 9 de ago. de 2006, rad. 27064, ante planteamiento similar al antedicho, indicó: [...]

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”

empresa y si las fechas relacionadas en ellos contenían los horarios de trabajo del actor autorizados por el empleador.

Sin que pueda la Corporación llegar a dar por sentado que los turnos fueron diarios, de lunes a viernes o de lunes a sábados, domingos, semanal, quincenal o mensual, y en forma consecutiva, como tampoco poder determinar a su juicio que días de la semana y en cuales días se les laboró, determinación y precisión a la que menos se puede llegar cuando contrario a lo afirmado por el mismo recurrente, aporta documentos con su demanda contentivos de pagos que le fueron efectuados, de los que se evidencia pagos de horas extras durante la relación laboral, pero, se repite, no hay relación en la demanda de cuáles son esos días y horarios correspondientes del tiempo pagado por el empleador y cuál es el trabajo suplementario laborado y pendiente por cancelar.

Es por lo anterior que debe despacharse tal aspiración en forma desfavorable, dando lugar a confirmar la sentencia apelada.

Por lo expuesto la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones propuestas en la presente sentencia.
2. **COSTAS** en esta instancia a cargo del demandante a favor del demandado. Se fijan agencias en \$500.000.

4

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO
AUSENCIA JUSTIFICADA

Firma digitalizada para
actos judiciales

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA