



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 137

LA SUSCRITA SECRETARIA EN ENCARGO DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA 06 DE OCTUBRE DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15759 31 05 001 2021 00043 02.

DEMANDANTE(S) : JOHAN JAVIER SEGOVIA ALVAREZ

DEMANDADO(S) : EDITH CONSUELO PÁEZ PINILLA Y OTRO

FECHA SENTENCIA : OCTUBRE 06 DE 2022.

MAGISTRADO PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 07/10/2022 a las 8:00 am, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.

ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNANDEZ
Secretaria E.

El presente EDICTO se desfija hoy 07/10/2022 a las 5:00 p.m.

ROSA ADRIANA DUEÑAS HERNANDEZ
Secretaria E.

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO
SALA UNICA**

ACTA DE DECISIÓN NÚMERO 248

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GOMEZ ANGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, seis (06) de octubre de dos mil veintidós (2022), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 202100043 siendo demandante JOHAN JAVIER SEGOVIA ALVAREZ y demandado EDITH CONSUELO PÁEZ PINILLA y Otro , el cual fue aprobado por la mayoría de la Sala.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA UNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

| | |
|--------------|---|
| RADICACIÓN: | 157593105001202100043 02 |
| PROCESO: | ORDINARIO LABORAL |
| ORIGEN: | JUZGADO 01 LABORAL DEL CIRCUITO DE SOGAMOSO |
| INSTANCIA: | SEGUNDA – APELACIÓN |
| PROVIDENCIA: | SENTENCIA |
| DECISIÓN: | MODIFICA Y CONFIRMA |
| DEMANDANTE: | JOHAN JAVIER SEGOVIA ALVAREZ |
| DEMANDADOS: | EDITH CONSUELO PÁEZ PINILLA y Otro |
| APROBACION: | Acta N° 248 Sala Discusión 06 de Octubre de 2022 |
| M. PONENTE: | JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Segunda de Decisión |

Santa Rosa de Viterbo, jueves, seis (06) de octubre de dos mil
veintidós (2022)

Procede este Tribunal Superior del Distrito Judicial, a resolver el recurso de alzada interpuesto por el apoderado de la parte actora, en contra de la decisión proferida el 8 de agosto de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso, observándose cumplidos los presupuestos procesales, sin que se observe causal de nulidad que invalide lo actuado.

1. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

1.1. Antecedentes relevantes:

El 02 de marzo de 2021, Johan Javier Segovia Álvarez, por apoderado judicial, presentó demanda ordinaria laboral en contra de Edith Consuelo Páez Pinilla como propietaria del establecimiento de comercio denominado “*Parqueadero C.PP y/o C&P*” y solidariamente contra el Hospital Regional de Sogamoso ESE, para que se hicieran las declaraciones y condenas que se señalarán más adelante.

Como **sustento fáctico** expresó, que entre el Hospital Regional de Sogamoso ESE y Edith Consuelo Páez Pinilla el 14 de mayo de 2019 se suscribió contrato de arrendamiento No. 001 por el periodo comprendido entre el 01/06/2019 al 31/03/2020 prorrogado hasta el 31/07/2020, entregando a Edith Consuelo el área

habilitada como parqueo de automóviles, motocicletas y/o bicicletas del inmueble sitio en el que funciona la precitada E.S.E. Que en desarrollo del objeto del contrato de arrendamiento el 25 de septiembre de 2019 Edith Consuelo celebró contrato de trabajo a término indefinido con el demandante Johan Javier Segovia Álvarez, para que prestara sus servicios laborales como trabajador del parqueadero ubicado en la Calle 8 No.11A-46 de Sogamoso, cuya funciones eran la vigilancia y cuidado de los vehículos automotores, recaudó de los dineros por el servicio de parqueo, realizar aseo al parqueadero, baño y la caseta, cuidar los elementos del parqueadero (computador y celular) y atender los usuarios del parqueadero.

Que en desarrollo de la relación laboral trabajo en el sitio dispuesto por la demandada, esto es, en el establecimiento de comercio denominado "*Parqueadero C.PP y/o C&P*" ubicado área del Hospital Regional de Sogamoso ESE, teniendo dos turnos de trabajo entre el interregno del 25/09/2019 hasta el 29/03/2020, el primero de lunes a sábados de 6:00am a 6:00pm y el segundo, de domingo a viernes de 6:00am a 6:00pm, aclarando que, desde el 30/03/2020 hasta el 03/08/2020 cumplió el horario de lunes a domingo de 6:00pm a 6:00am. Adujo que tenía un sábado de descanso cada 15 días, aclarando que, trabajó todos los días festivos y que la subordinación era ejercida directamente por la demandada, devengando un salario por día laborado en suma de \$29.000,00 desde el 25/09/2019 hasta el 31/01/2020, en suma de \$31.000,00 desde el 01/02/2020 hasta el 29/03/2020 y en suma de \$32.000,00 desde el 30/03/2020 hasta el 03/08/2020, salarios que eran cancelados cada diez (10) días.

Alegó que el 04 de agosto de 2020 la demandada dio por terminado el contrato laboral de manera unilateral sin mediar justa causa, ni causa legal, agregando que durante la relación laboral no le fueron cancelados los conceptos por: horas extras diurnas ni nocturnas, dominicales, festivos, días de descanso, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, ni subsidio de transporte, precisando que la demandada solamente hizo aportes al sistema general de seguridad social integral por los meses de mayo a agosto de 2020. Expuso que la labor encomendada fue ejecutada de manera personal, estando bajo subordinación o dependencias respecto de la demandada, aclarando que, cumplió con las políticas, reglamentos, procedimientos y horarios señalados, sin que se presentara queja alguna o llamado de atención en su contra.

1.2. Pretensiones:

Se declare que entre Johan Javier Segovia Álvarez y Edith Consuelo Páez Pinilla existió un contrato de trabajo a término indefinido con extremos temporales del 25/09/2019 al 03/08/2020 el cual se dio por terminado por la empleadora de manera unilateral sin justa causa, declarando además que, el Hospital Regional de Sogamoso ESE fue beneficiario del servicio laboral prestado por el demandante, siendo solidariamente responsable por el valor de salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás acreencias laborales a las que tenga derecho Johan Javier Segovia Álvarez, en virtud del contrato de arrendamiento No. 001 de 2019 prorrogado en el 2020, que fue celebrado entre los mencionados demandados, conforme a lo establecido en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, solicitó se condenara a las demandadas al pago de cesantías proporcionales al tiempo laborado, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, horas extras diurnas y nocturnas, recargos nocturnos, descansos no remunerados, dominicales y festivos, subsidio de transporte, aportes a seguridad social integral en pensiones durante el periodo laborado, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción moratoria del artículo 64 *ibidem*, así como a las costas procesales.

1.3. Trámite:

En providencia del 15 de abril de 2021, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso admitió la demanda ordenando la notificación personal de la pasiva, corriéndole traslado de la demanda a la misma por el término de diez (10) días, reconociendo personería al apoderado judicial demandante.

En auto del 03 de mayo de 2021, la demandada Edith Consuelo Páez Pinilla, a través de mandatario judicial, contestó la demanda teniendo por cierto los hechos atinentes a el contrato de arrendamiento No. 001 de 2019 celebrados entre el Hospital Regional de Sogamoso y Edith Consuelo Páez Pinilla, sus prorrogas y lo allí establecido; aceptando igualmente el salario devengando por el demandante; así como los aportes realizados al sistema general de seguridad social por los meses de mayo a agosto de 2020. Como hechos parcialmente ciertos adujo que el contrato suscrito entre Edith Consuelo y Johan Javier no fue causado por el contrato de arrendamiento, así como que el demandante hubiera ingresado a trabajar el

25/09/2019; y que el contrato fue suscrito entre el éstos y no frente al Hospital Regional de Sogamoso ESE; que prestó sus servicios frente al parqueadero “C.PP” y no respecto al parqueadero C&P; que ejercía funciones como trabajador de “C.PP” establecimiento de propiedad de Edith Consuelo, aclarando que la relación entre ésta y el Hospital es derivado de un contrato de arrendamiento No. 001 de 2019, por lo que, no se puede presentar la solidaridad del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo; que el horario laborado era de lunes a sábados sin que hubiera más turnos; que tenía un día de descanso pero no cada quince (15) días, sino que se daba en cualquier día por acuerdo entre las partes; que si bien había contratado al demandante no era el único que organizaba el parqueadero, por cuanto había una administradora quien acogía las directrices que impartía la demanda; y que no podía haber cancelado desde mayo de 2020 la seguridad social, por cuanto se empezó a cancelar desde el mes de abril a agosto de 2020 teniendo en cuenta que los pagos de ARL y pensión se cancelaban a mes vencido es decir, en mayo pagaba mes de abril, y salud se cancelaba mes anticipado.

Como no ciertos adujo que la relación hubiera tenido más de un turno, pues el único turno era de lunes a sábados; que se hubiera configurado el despido sin justa causa por cuanto el demandante no regresó a laborar después del descanso otorgado por unos días, pese a la insistencia de la demandada de que regresara, pues manifestó que ya tenía otro trabajo; que no inicio a laborar el 25/09/2019 sino que inició el 25/10/2019, ni que el valor pagado fuera de \$29.000,00 por que el acuerdo salarial era el mínimo incluido el auxilio de transporte; que los pagos se hicieran cada diez (10) días sino de forma quincenal de acuerdo a lo convenido por las partes; que no haya pagado las acreencias laborales solicitadas -horas extras diurnas y nocturnas, dominicales, festivos, descansos- pues se cancelaban de acuerdo a lo convenido entre las partes; y que no haya cancelado la totalidad de las cesantías o sus intereses, primas de servicios, vacaciones o su compensación; ni auxilio de transporte. Como excepciones propuso “*prescripción; pago total; buena fe; cobro de lo no debido; e inexistencia de solidaridad.*”

En proveído del 20 de mayo de 2021, el juzgado de primera instancia tuvo por contestada la demanda por parte de la pasiva Edith Consuelo Páez Pinilla; y tuvo por no contestada la demanda respecto de la demandada en solidaria ESE Hospital Regional de Sogamoso aplicando el parágrafo 2° del artículo 31 del Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social Convocó a las partes para audiencia del artículo 77 *ibidem* para el 8 de julio de 2021 a las 10:30 am. El 02 de junio de

2021 mediante escrito la apoderada de la parte demandada solicitó declaratoria de nulidad a partir del auto admisorio (15/04/2021) conforme a la causal 8° artículo 133 del Código General del Proceso, al no haberse notificado a la Agencia Nacional Jurídica del Estado y Ministerio Público, al tratarse la demandada el ESE Hospital Regional de Sogamoso una entidad pública. Ante lo cual, por auto del 10 de junio de 2021, el despacho ordenó la notificación del auto admisorio de la demanda a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y Ministerio Público conforme al artículo 612 del Código General del Proceso.

El 8 de julio de 2021, instalada la audiencia del artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la misma fue suspendida a solicitud del apoderado de la parte demandada Hospital Regional de Sogamoso por cuestiones médicas y aplazada para el para el 14 de julio de 2021 a las 10:30 am, a fin de continuar con la respectiva diligencia; la que igualmente, sería aplazada por auto del 15 de julio de 2021 para el 22 de julio hogaño a las 2:00pm. Que, llegada la fecha anterior, se continuo con la audiencia rememorada, declarando fracasada la etapa de conciliación, al no haberse propuesto excepciones previas, se prosiguió con el saneamiento del proceso, donde el apoderado de la parte demandada ESE Hospital Regional de Sogamoso, advirtió una causal de nulidad en la medida en que al tratarse de una entidad pública la demandada como solidario responsable, debía notificarse al Ministerio Público y Agencia Nacional Jurídica del Estado, solicitando se revisara esa posible causal de nulidad, solicitud coadyuvada por lo apodera de la parte demandada.

Que dicha la misma fue resuelta en audiencia por el *a quo* advirtiendo que si bien era cierto se había presentado dicha irregularidad la misma había quedado saneada por cuanto mediante proveído del 10 de junio 2021 se realizó un control de legalidad conforme al art. 132 del Código General del Proceso, ordenando de manera oficiosa la notificación de la Agencia Nacional Jurídica del Estado y el Ministerio Público, ante lo cual el 24 de junio de 2021 el extremo demandante allegó constancia de tal proceder (notificación), teniéndose por notificadas las mencionadas entidades el 28 de junio de 2021, por lo que el término para contestar la demanda venció el 13 de julio de 2021, sin que hicieran pronunciamiento alguno. Consideró que la situación objeto de vicio se saneó, sin que se haya afectado el derecho al debido proceso y defensa de las partes. Por lo expuesto, determinó que la causal de nulidad alegada por indebida notificación resultaba infundada. Así mismo indicó que no se observaba ninguna otra causal de nulidad, teniendo por saneado el litigio. Ante la anterior

decisión el apoderado de la parte demandada interpuso apelación en el efecto devolutivo ante este Tribunal. Siguiendo con el trámite de la diligencia tuvo por saneado el proceso, se realizó la fijación del litigio y decretó pruebas, fijando fecha para la audiencia del artículo 80 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para el 11 de noviembre de 2021. Mediante providencia del 24 de noviembre de 2021 esta Corporación confirmó la decisión tomada por el *a quo* en proveído 8 de julio de 2022 de negar la nulidad por indebida notificación.

En trámite de la audiencia del 11 de noviembre de 2021 el apoderado de la parte demandada Hospital Regional de Sogamoso propuso nulidad; y así la parte demandante expresó desistir de las pretensiones 10 y 11 que tienen que ver con el auxilio de transporte y caculo actuarial del pago de la seguridad social en pensiones, el que fue aceptado por el *a quo*; y respecto a la nulidad la rechazó de plano aclarando que las nulidades procesales conforme al artículo 135 Código General del Proceso, establecen como requisito enunciar la causal de nulidad que se invoca, empero en ningún momento se expresó cual era la causal que avocaba, agregando que, no podía presentar nulidad quien habiendo tenido oportunidad para alegarla a través de la excepción previa no lo hubiera hecho, avocando el artículo 136 *ibidem*, para decir que, se debía rechazar de plano la proposición de nulidades cuando se funden en hechos que se hubieron podido proponer como excepción previa; decisión contra la que se propuso apelación la que fue concedida ante el Tribunal Superior, la que mediante providencia del 04 de febrero de 2022 la confirmó.

Mediante providencia del 23 de febrero de 2022, el juzgado de instancia fijó fecha para continuación de la audiencia de que trata el artículo 80 *eiusdem*, para el 24 de mayo de 2022. Por auto de 16 de mayo de 2022 se dispuso obedecer y cumplir, fijando fecha para audiencia para el 8 de agosto de 2022 a las 9:00am.

1.4. Sentencia de Primera Instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso emitió sentencia el 08 de agosto de 2022, donde resolvió: **“PRIMERO:** DECLARAR que entre el señor JOHAN JAVIER SEGOVIA ALVAREZ como trabajador y EDITH CONSIELO PAEZ PINILLA como empleadora existió un contrato de trabajo comprendido entre el 25 de octubre del año 2019 al 3 de agosto del año 2020. **SEGUNDO:** DECLARAR que el contrato laboral finalizó el día 3 de agosto del año 2020 cuando fue terminado por el trabajador conforme a lo motivado. **TERCERO:** DECLARAR que las prestaciones sociales

*reclamadas de cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y las vacaciones se encuentran canceladas. **CUARTO:** DECLARAR que no existe solidaridad con el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE. **QUINTO:** ABSOLVER a la demandada EDITH CONSUELO PAEZ PINILLA de las demás pretensiones de la demanda. **SEXTO:** ABSOLVER al HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO de todas y cada una de las pretensiones invocadas en su contra. **SÉPTIMO:** CONDENAR en costas a JOHAN JAVIER SEGOVIA ALVAREZ y en favor DE EDITH CONSUELO PAEZ PINILLA y el HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO ESE. Fíjese como agencias en derecho la suma de medio salario mínimo vigente para el año 2022, es decir la suma de \$500.000 para cada una de las demandadas.”*

Como **argumentos** expuso que la existencia del contrato de trabajo fue aceptada en los hechos 9, 10, 11, 22, 24 y 32 de la demanda, así como se aceptó, que la remuneración diaria devengada era de \$32.000 existiendo una confesión en lo concerniente a la prestación del servicio. Sin embargo, como hay una contradicción en el extremo inicial y final de la relación laboral, procedió con el estudio de dicho tema.

Adujo que el estudio del cúmulo probatorio recaudado en el proceso se hacía con base en el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral “*denominado libre formación del convencimiento*”. Bajo esta óptica aseveró que, del interrogatorio de parte del demandante, se indicó que los extremos fueron desde la semana de septiembre de 2019 y culminó el 4 de agosto de 2020, aclarando que, a la pregunta realizada por el despacho en la que se le indagó si el 4 de agosto de 2020 le dieron descanso, afirmó que sí, evidenciado de acuerdo a su actitud que la declaración no fue espontánea, por lo que no se puede establecer la veracidad del dicho. Por otra parte, en cuanto al extremo temporal inicial indagó a la demandada respecto de la fecha de inicio, quien contestó que no lo recordaba. De los testimonios de Dayana Coromoto Contreras, dejó constancia que era de oídas en la medida en que solamente vio a su ex esposo laborando, ya que su dicho tiene que ver con lo contado por el propio demandante, aspectos que no fueron tenidos en cuenta por el Juzgado. Frente a la fecha de ingreso del demandante, la misma manifestó que trabajó en septiembre sin dar una fecha exacta. Respecto del testigo Jesús Valero Campos, señaló que conoció al demandante en febrero del 2020 por cuanto para esa época él trabajaba en el parqueadero, indicando que el demandante inició en septiembre de 2019 y que le consta por ser trabajador del parqueadero del esposo de la demandada y tenían comunicación entre ambos, empero, el juzgado creyó en

dicha narración respecto a la fecha de ingreso del demandante, puesto que a la fecha de ingreso constatada en la demanda, era ilógico que el testigo conociera al demandante.

Frente a la terminación de la relación laboral del demandante, indicó el testigo que tenían turnos rotativos y que lo mandaban a otros parqueaderos para cubrirlos turnos, que recuerda que en agosto que por motivos del pago de la renta lo mandaron a descansar, que después lo llamaban, explicando que fue a la distancia que escuchó que le dijeron que se fuera a descansar, pero que no sabía que más le dijeron y que después fue el propio demandante quien le dijo que lo habían mandado a descansar. Frente al salario indicó que todos ganaban lo mismo, \$27.000 o \$29.000 que luego \$31.000 y en pandemia \$32.000 que la jornada era de doce (12) horas, que no le consta el hecho del despido, pero si le consta el hecho del salario.

La testigo Laura Natalia Zuluaga Bejarano, indicó que era la administradora del parqueadero de la demandada desde octubre de 2018 hasta diciembre de 2019 y que trabajaba para ésta. Respecto a los extremos de la relación laboral, indicó que el demandante entró en octubre de 2019 y que sabe de este hecho porque fue ella la encargada de contratarlo, en igual sentido lo afirmó la demandada, por lo que para el despacho de Instancia resulta creíble lo manifestado por esta testigo, teniendo en cuenta que la misma fue espontánea, fue clara y precisa, no existiendo interrupciones en su declaración, a diferencia de los anteriores testigos y del propio interrogatorio del demandante, por lo que tuvo como fecha de inicio de la relación laboral el día 25 de octubre de 2019 hasta el 3 de agosto de 2020, precisando que, ello coincidía con lo confesado por la misma demandada al momento de contestar la demanda. Frente al tema del salario, indicó que era el mínimo y el auxilio de transporte, sin recordar los montos. En cuanto a los turnos, afirmó que al inicio eran rotativos y luego sólo Jesús Valero trabajaba de noche, y que cada ocho (8) días tenían un día de descanso, el cual era remunerado. Respecto a las pruebas documentales, el juez señaló que se tienen el certificado de aportes en línea (afiliado de abril a junio de 2020 con un salario base de liquidación). Concluyendo de ello que como salario se había probado la suma de \$29.000 diarios para el 2019 y para el 2020 \$32.000 diarios.

En cuanto a las prestaciones reclamadas, manifiesto que, al haber desistimiento de la pretensión de auxilio de transporte, no era necesario pronunciarse al respecto. En cuanto a la consignación extraproceso de la liquidación y vacaciones, afirmó que, en la contestación de la demanda, se aportó la consignación extraproceso realizada el 22 de diciembre de 2020 ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, por una suma de \$2'250.000 en favor del demandante Johan Javier Segovia por concepto de prestaciones sociales, consignación sobre la cual, se interrogó al demandante si conocía de dicha consignación, quien afirmó que sí. Conforme con lo anterior, para constatar si existía alguna diferencia respecto a la liquidación de prestaciones, el juzgado procedió a realizar los respectivos cálculos, indicando que la misma daba la suma de \$1'800.000 por lo que, al no existir diferencia alguna en favor del demandante, negó el pago de acreencias laborales y vacaciones, por cuanto se encontraban canceladas.

En lo concerniente al horario de trabajo y trabajo suplementario, en la demanda adujo el demandante que tuvo dos turnos, el primero; de lunes a sábado de 6 am a 6pm y el segundo; de domingo a viernes de 6pm a 6am, posteriormente desde el 30 de marzo de 2020 y hasta el 3 de agosto de 2020, cumpliendo un horario de lunes a domingo de 6 pm a 6 am, con un sábado de descanso cada quince (15) días, por lo que en la demanda estableció que trabajaba ocho (8) horas, y como es la parte demandante la que alega el trabajo suplementario, le correspondía aportar las pruebas que demuestren su dicho, trayendo a colación la sentencia SL8675 de 2017, Radicación 47138¹, en cuyo concluyó que al no existir prueba que determinará las anteriores condiciones establecidas en la jurisprudencia nacional, relevó de la condena a la parte demandada.

En cuanto a los descansos dominicales remunerados, expresó que el empleador está obligado a dar descanso obligatorio, el cual lo debía ser remunerado con el salario diario del trabajador que, habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana y no faltan al trabajo o que, si faltare, lo hubiera hecho con justa causa o por disposición del mismo empleador, el cual se encuentra incluido dentro del salario. Pese a ello, precisó que el artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo trae algunas excepciones a ese descanso, aclarando que, en el caso, la testigo Laura Natalia Zuluaga Bejarano, manifestó que el demandante

¹ "en lo relativo a la demostración de horas extras, dominicales y festivos, se han desarrollado jurisprudencialmente los siguientes presupuestos o condiciones que se asumen como necesarios i) debe encontrarse plenamente acreditada la permanencia del trabajador en su labor, durante horas que exceden la jornada pactada o la legal; ii) la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas; iii) las horas extras deben ser ordenadas o por lo menos consentidas tácitamente por el empleador y, en ese sentido; iv) las horas extras de permanencia en el trabajo, deben estar dedicadas valga la redundancia al trabajo, y no cualquier otro tipo de actividades."

tenía un día de descanso cada ocho (8) días, el cual era remunerado como si se hubiese laborado, por ello el despacho no profirió condena alguna. Sin embargo, más allá de lo dicho por la testigo, indicó que al igual que en el trabajo suplementario, se deben tener presente los parámetros establecidos en la jurisprudencia en cita, no satisfaciéndose los mismos por el interesado.

Respecto a la Seguridad Social en Pensión, en audiencia del 11 de noviembre de 2021, el apoderado de la parte demandante desistió de tal pretensión. En cuanto a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, explicó que le correspondía a la parte demandante probar el hecho del despido para hacerse acreedora de la indemnización, explicando la causa o motivo por el que terminó el contrato, con el fin de no sorprender a la otra parte, como se ha indicado en reiteradas sentencias, como la del 24 de mayo de 1960 y la del 7 de julio de 1988. Aclaró que, frente al despido que se alega en el proceso, la testigo Laura Natalia Zuluaga y Rosa María Bejarano, manifestaron que nada les constaba sobre el hecho de terminación del vínculo laboral; por su parte Jesús Alberto Valero, afirmó que el demandante tenía turnos rotativos y que lo mandaban a otros parqueaderos para cubrir, por lo que, en agosto de 2020 se acordó que por motivo del pago de la renta lo mandarían a descansar y que después lo llamaban, exclamación que escuchó en el sitio de trabajo, pero exactamente no sabe que le dijeron, porque llamaron al demandante aparte. Al respecto, resaltó que lo manifestado por la demandada en lo concerniente a que se mandó a descansar al demandante el 3 de agosto de 2020, sin haberle dicho que no había más trabajo, y más una, cuando lo llamaron veinte (20) días después y éste dijo que se encontraba trabajando en otro lugar, aspecto que coincide con lo manifestado por la madre de la administradora Rosa Bejarano, quien en una oportunidad la reemplazó, y fue quien lo llamó para que trabajara y él dijo que ya estaba trabajando. Igualmente, la instancia hace la claridad que dentro del proceso no hay carta de terminación del contrato de trabajo, teniéndose entonces que el demandante no logró probar el hecho del despido por parte de su empleador, razón por la cual no accedió a la declaratoria de despido sin justa causa y su consecuente indemnización.

Frente a la sanción moratoria de la Ley 50 de 1990 y la del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, precisó que la jurisprudencia² ha sentado que la misma no procede automáticamente, puesto que se deben revisar todas las circunstancias que rodearon las omisiones del empleador, y si la conducta fue de mala fe, advirtiendo

² Sentencias SL-8216 de 2016 y SL11436 de 2016

que, en el presente caso, de las pruebas recaudadas no se probó que la parte demandada hubiera incurrido en actuaciones de mala fe, recordando que la buena fe se presume y la mala fe se demuestra, puesto que la demandada acreditó el pago mediante consignación extraproceso a órdenes del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Sogamoso, y en favor del demandante, por concepto de prestaciones. Adicionalmente, indicó que la misma demandada en declaración de parte adujo que luego de que el demandante no regresó a laborar, estuvo presta a pagarle, por lo que lo llamó en múltiples ocasiones, pero el celular sonaba apagado, que ella misma fue a la dirección registrada por el demandante sin encontrar la dirección, exaltando como indicio de ello la conducta procesal de la demandada, por cuanto en la contestación de la demanda la demandada indicó que consignó lo que creyó deber, siempre estuvo presente en el proceso, respondió el interrogatorio de parte y aceptó todos los hechos relativos a la existencia del contrato de trabajo y al no pago oportuno de prestaciones y su intención de pagar, por lo que al no encontrar al demandante, efectuó la respectiva consignación extraproceso, además de que estuvo presta a conciliar, por lo que analizada la conducta procesal de la parte demandada, el juzgado consideró la inexistencia de la mala fe, negando las pretensiones solicitadas por el extremo actor respecto a las indemnizaciones anteriormente mencionadas.

Respecto a la solidaridad del Hospital Regional de Sogamoso, pedida por la parte demandante, trajo a colación el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo y las sentencias SL14692 de 2017 y SL12234 de 2014; exponiendo que la misma se presentaba cuando la actividad ejecutada por el contratista (Consuelo Páez Pinilla), era una necesidad propia de quien se beneficia de la labor (Hospital Regional de Sogamoso), y además cuando existe una función directamente vinculada con la ordinaria explotación de los servicios de la beneficiada, empero, del certificado de registro de matrícula mercantil de Edith Consuelo Páez, se pudo constatar que su actividad económica principal era la de actividades de estaciones, vías y servicios complementarios para el transporte terrestre, mientras que del contrato de arrendamiento (rotulo 29 folios 14 al 19), se establecía que la actividad realizada por el Hospital Regional de Sogamoso era la prestación de servicios de salud, siendo distinto su objeto social, reiterando que, todos los testigos y el mismo demandante indicaron que al parqueadero "C.PP" ingresaban todos los vehículos sin ningún tipo de restricción, siendo público y no privado; por lo que la relación entre las demandadas era de tipo civil, relación contractual que no tenía nada que ver con la

relación laboral alegada por la parte demandante, razón por la cual indicó que no se da la figura de la solidaridad.

1.5. Apelación:

Inconforme con la decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, indicando que estaba en desacuerdo respecto a los extremos temporales de la relación laboral, puesto que con las pruebas allegadas era evidente que la relación laboral se presentó entre el 25 de septiembre de 2019 hasta el 3 de agosto de 2020, máxime en cuanto los testimonios decretados y practicados dan cuenta de esa situación. Señaló que los testimonios de la demandada están sujetos al grado de subordinación que ejerce sobre las mismas, incluso la testigo Laura Zuluaga, quien manifestó que la fecha de ingreso fue en octubre y no en septiembre. Alegó que era contundente el testimonio de rendido por Dayana, quien era la persona que realmente conocía la situación del demandante, porque todos los días lo veía trabajando, sabía en donde se encontraba desarrollando su actividad laboral, siendo el testimonio clave que sin lugar a dudas acreditaba la fecha de ingreso del demandante, y más aún, cuando no fue tachado de falso el testimonio.

Aclaró que de acuerdo a la documental allegada (folios 20 al 92) reposan los recibos de parqueadero o recibos de caja del parqueadero que dan cuenta del horario que cumplía el demandante, el cual era de doce (12) horas diarias, lo que se corrobora por Laura Zuluaga, quien señaló que los trabajadores allí cumplían un horario de doce (12) horas, que lo máximo que llegaron a recibir fueron \$32.000,00 no se les pagó ninguna prestación económica por ese trabajo suplementario, acreditándose así la permanencia del actor en su lugar de trabajo, la cantidad de horas extras que cumplía al servicio del empleador, las cuales eran dedicadas a la relación laboral, por lo que era necesario mantener al demandante en su lugar de trabajo, puesto que el Hospital Regional trabaja las veinticuatro (24) horas del día y los siete (7) días de la semana. Considera entonces que se está desconociendo el trabajo suplementario ejecutado por el demandante.

Frente a la negativa de las indemnizaciones, en lo atinente a la de la Ley 50 de 1990, señaló que no es voluntad del empleador cancelar las cesantías o no, sino que es una obligación legal que debió haber cumplido la demandada, exaltando que, su condición de abogada le permitía conocer tal circunstancia y que no debía

sustraerse de tal obligación, ni esperar a que terminara la relación laboral para podérselas consignar, incluso, reiterando lo señalado en la demanda, al afirmar que para la fecha del 20 de diciembre de 2019 no le pagó la prima de servicios al demandante; mala fe que no sólo se demuestra con el no pago de la prima de servicios en las fechas establecidas por la ley, sino también con la no consignación de las cesantías en el fondo de cesantías y con el pago de un salario irrisorio, siendo de \$29.000 inicialmente por doce (12) horas de trabajo. Indicó que la demandada no logró demostrar la buena fe, sino lo que se pretendió fue desconocer los derechos laborales del demandante, quien únicamente recibía de \$29.000 a \$32.000 diarios por su trabajo, aprovechándose de su condición de extranjero.

Por último, afirmó que si era cierta la buena fe de la demandada, no se explica por qué no realizó las consignaciones, por qué no estableció los pagos como lo determina la ley en las fechas indicadas, resaltando que su condición de abogada le debió dar a entender que una vez terminada la relación laboral, debía consignar las cesantías, la prima de servicios y no esperar a tener conocimiento de la existencia de una demanda laboral para hacerlo, por lo que no se puede presumir la buena fe de parte de la demandada, cuando realmente se demuestra la mala fe.

1.6. Traslados:

Mediante auto del 14 de septiembre de 2022 se corrió traslado a las partes para alegar conforme a lo dispuesto por numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, haciendo uso del mismo tanto la parte recurrente como la no recurrente.

La **parte demandante (apelante)** indicó que no se había realizado una debida valoración probatoria, exponiendo que con la documental allegada se logró demostrar que el demandante trabajaba dos turnos diarios de 12 horas uno de día y otro de noche, en horario de 6:00am a 6:00pm y de 6:00pm a 6:00am bajo los órdenes e instrucciones dadas directamente por Edith Consuelo Páez Pinilla quien ejercía la subordinación directamente o a través de sus delegatarios. Expuso que del interrogatorio de parte rendido por la demandada se afirmó que le cancelaba el salario mínimo legal vigente más auxilio de transporte, sin que se probara que le cancelaba al poderdante valor adicional por el trabajo suplementario.

Expuso que no compartía los fundamentos del juez de instancia para no condenar a la parte demandada por acreencias laborales adeudas por trabajo suplementario, pues se probó que la relación laboral existió desde el 25 de octubre de 2019 al 3 de agosto de 2020 trabajando 12 horas al día, hecho que fue reconocido por la demandada y ratificado por los testigos, no pudiéndose decir que no se probó el trabajo suplementario y respecto del cual el demandante no recibió retribución alguna. Agregó que, escuchado los testimonios de Laura Natalia Zuluaga, Natalia Dayana Caramoto, José Atilio y Jesús Alberto Valero, así como el mismo interrogatorio de parte del demandante, coincidieron en manifestar el horario de trabajo que cumplía Johan Javier Segovia Álvarez de 12 horas durante toda la relación laboral, demostrándose el trabajo suplementario.

Respecto a los dineros consignados, aseveró que la demandada Edith Consuelo consignó lo que creía adeudar una vez conoció de la demanda laboral presentada en su contra, dineros sobre los cuales nunca entero al demandante. En suma, precisó que la demandada manifestó que había cancelado las prestaciones adeudas una vez el demandante manifestó que no trabajaba más, empero, en gracia de discusión, en el interrogatorio adujo que lo había llamado a finales de agosto, pero la consignación de dineros la realizó en diciembre de 2020, es decir, 4 meses después de terminada la relación laboral. Así mismo arguyó que no era creíble la manifestación relacionada con que se trató de contactar con el demandante para advertirle que había consignado las prestaciones laborales a las que tenía derecho, pues el contacto de celular sigue siendo el mismos así como la dirección, no existiendo prueba respecto de que haya intentado notificarle de tal situación, agregando que como profesional del derecho debió haber utilizado el correo certificado, correo electrónico que reposaba en la hoja de vida, redes sociales como Whatsapp, entre otros.

En lo concerniente al pago a las cesantías por el periodo comprendido entre el mes de septiembre de 2019 y diciembre de 2019, consideró que debieron haber sido consignadas en un fondo de cesantías, frente a lo cual la demandada en el interrogatorio de parte, expuso que había cuadrado con el trabajador el pago de esas cesantías, las cuales serían pagadas con la liquidación, situación que no es creíble y no puede ser de recibo la omisión de cara a las obligaciones laborales, máxime, cuando la norma laboral impone la obligación de que estas deben ser consignadas a un fondo sin que puedan ser entregadas directamente al trabajador,

so pena de pagar la indemnización moratoria, lo que evidentemente denota la mala fe de la demanda, sumando el hecho de que se aprovechó de una persona extranjera omitiendo reconocerle los derechos laborales, el pago de salarios que dispone la ley laboral, el trabajo suplementario, aportes a sistemas de seguridad social, consignación al fondo de cesantías, entre otras.

Por último, precisó que se debía tener en cuenta la responsabilidad solidaria que le asiste al Hospital Regional de Sogamoso en virtud del contrato de arrendamiento a través de los cuales entrego en arriendo y donde laboro el demandante, servicio sin el cual no podría cumplir con el objeto social, además que el Hospital se benefició del servicio económicamente del parqueadero allí prestado. Pro lo expuesto solicita se revoque la decisión de instancia y en su lugar se acceda a todas las pretensiones.

La **parte demandada (no apelante)** precisó que, respecto a las horas extras, trabajo suplementario, feriado, etc., con el interrogatorio y testimonios surtidos no se probó con claridad las horas extras que se debían, los periodos adeudados, el valor de estas, si eran diurnas o nocturnas, refiriendo que, la jurisprudencia ha indicado frente a la carga de la prueba que le corresponde probar a quien solicita, trayendo a colación la sentencia SL-2051 de 2014. Así mismo señaló que, del paquete probatorio allegado con la demanda, obran recibidos que hacen alusión a un parqueadero denominado M&P y C&P distintos a donde desarrollo las funciones el demandante “parqueadero CPP” como se probó con el certificado de cámara de comercio, contrato de arrendamiento y certificación de aportes a seguridad social de Johan Javier donde se certifica que el parqueadero CPP realizaba dichos pago, sumando el hecho de que, del interrogatorio del demandante y los testimonios se indicó que el lugar donde desarrollo sus funciones era CPP, por lo que los documentos y recibos no se relación con la demandada ni con la litis del proceso. Frente a la solidaridad alegada expuso que no era cierta dicha afirmación ya que lo que existía entre la demandada y el Hospital era una relación derivada del contrato de arrendamiento civil que no se relación con el contrato laboral celebrado entre el demandante y la demandada como se estableció con los testimonios, interrogatorios y pruebas documentales aportadas al proceso. Al respecto trajo a colación la Sentencias SL-14692 de 2017 y la SL del 2 de junio de 2009, Rad. 33082. En consecuencia, exalto que el objeto del Hospital Regional de Sogamoso ESE según el contrato No. 001 de 2020 consideración 1 y 2 era prestar el servicio de salud,

mientras que el objeto del contrato de arrendamiento es el de alquilar un bien inmueble y recibir un pago, siendo una laboral diferente a la desarrollada por el demandante, ya que ejerció una labor derivada de un parqueadero y no de un servicio de salud, lo que desvirtúa la solidaridad alegada.

Alegó que se había demostrado la buena fe, en la medida en que la demandada siempre se mantuvo en la existencia del contrato laboral, tanto en la contestación de la demanda como en el interrogatorio de parte, siempre tuvo disposición de pagarle al demandante, que como consecuencia del covid-19 no pudo cumplir rápidamente con sus obligaciones, sin embargo, tan pronto mejoró su situación económica lo hizo y cumplió con el deber de pagar lo que consideraba adeudaba al trabajador. En suma, expuso que de las pruebas testimoniales y documentales se evidenció el pago de las obligaciones laborales, sueldos, auxilio de transporte, acreencias laborales, seguridad social, entre otras, liquidando y cancelando conforme creyó deber por el tiempo laborado, cumpliendo así lo acordado entre las partes de manera verbal y conforme a la ley, al punto que consigno lo liquidado en una cuenta de depósitos en favor del demandante, aclarando que intento notificarle en dos ocasiones la consignación de esas acreencias laborales sin embargo, las direcciones aportadas por el trabajador eran devuelvas por la empresa de correo por destinatario desconocido y dirección errada. Para el efecto trajo a colación la Sentencia SL-11436 de 2016 y la SL-9641 de 2014. Por todo lo expuesto, solicitó se confirmara la decisión de instancia, al haberse demostrado la buena fe de la parte demandada.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. Problema Jurídico:

Conforme a lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) Determinar si acreditaron los extremos temporales manifestados en la demanda; (ii) analizar si se acreditó con exactitud el trabajo suplementario en favor del actor y; (iii) dilucidar si operaba la indemnización de la Ley 50 de 1990 solicitada por la parte demandante:*

2.2. De la configuración de los extremos temporales de la relación laboral:

Los extremos temporales devienen de la esencia misma de los elementos constitutivos del contrato de trabajo³, resultando necesario recordar que, para el trabajador no es suficiente acreditar la existencia del contrato de trabajo, sino que, además, también debe demostrar los extremos de la relación laboral, pues no se presumen⁴, lo anterior, por cuanto los mismos se tornan necesarios para efectuar la cuantificación de las liquidaciones e indemnizaciones que se reclamen en la demanda.

Bajo esta perspectiva, los extremos podrán acreditarse por cualquier medio probatorio, en virtud del artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, advirtiendo que, el juez laboral no está sometido a tarifa legal probatoria alguna, por lo que podrá formar libremente su convencimiento a partir de las probanzas debidamente allegadas al plenario -a menos que la ley exija una solemnidad *ab substantiam actus*- que se aclara, no existe para efectos de determinar los extremos temporales de una relación laboral.

Sin embargo, de no poderse acreditar con precisión el día, mes y año en que inició y culminó el contrato de trabajo, en nada impide que se puedan declarar sus extremos temporales, debiendo traer a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral⁵ al precisar que en los eventos en que no se conoce con claridad los extremos temporales de una relación laboral, éstos se pueden dar por establecidos en forma aproximada siempre que se tenga certeza de la prestación del servicio en un determinado periodo y con esta información calcular las acreencias laborales a que tiene derecho el demandante. En suma, si se tiene información del año, se podría dar por probado como data de iniciación de labores el último día del último mes del año y el extremo final, el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo laborado.

Conforme con lo precedido, atendiendo al reclamo realizado por el recurrente respecto a que, de las pruebas allegadas se acreditaba el inicio de la relación laboral el 25 de septiembre de 2019 y hasta el 3 de agosto de 2020, esta Sala discrepa de tal aseveración, aclarando que, revisado el acervo probatorio (documental y testimonial), se tiene que hubo certeza explícita al momento de la fijación de los extremos temporales, como bien lo determinó el *a quo* al momento de declarar los mismos, como se pasara a explicar a continuación.

³ Artículo 23 Código Sustantivo del Trabajo

⁴ Sentencia del 16 de noviembre de 2016. Radicado 45051. M.P. Fernando Castillo Cadena.

⁵ Sentencias SL6621 del 5 de mayo de 2017 y SL007 del 23 de enero 2019.

De las testimoniales rendidas a instancia de la parte demandante, en lo concerniente a la fecha en que el demandante Johan Javier Segovia Álvarez inicio a laborar en el parqueadero, se obtuvo lo siguiente: Dayana Coromoto Contreras Silva (exesposa del demandante) aseveró “¿Cuándo usted dice que trabajaba en el año 2019 usted recuerda la fecha en que inicio a trabajar en ese parqueadero? Rta: él trabajaba en septiembre. ¿Porque recuerda que fue en septiembre? Rta: porque él anterior de este trabajo él estaba trabajando en la albañilería.”; a su turno, Jesús Alberto Valero Campos (extrabajador parqueadero) adujo: “¿Desde qué fecha trabajó el señor Segovia en el parqueadero? Rta: él inicio desde el 2019 en septiembre. Yo lo conocí en el 2020 cuando ingrese al parqueadero del hospital y trabaje hasta agosto de 2020; ¿usted porque sabe que el señor Segovia trabajo desde septiembre del año 2019? Rta: porque anteriormente trabaje antes en otro parqueadero; ¿A qué parqueadero se refiere? Rta: el otro parqueadero es del esposo de la señora Consuelo, que queda en la Clínica El Laguito. ¿Por qué razón sabe que el señor Segovia trabajo desde septiembre de 2019 en el parqueadero? Rta: Yo trabaje anteriormente de que me pasaran al parqueadero del Hospital, la señora Consuelo con su esposo tiene otro parqueadero en el Laguito; ¿Esa es la razón? Si porque constantemente me mantenía en comunicación y la que estaba gerenciando el parqueadero dijo que había un chico nuevo que se llamaba Javier Segovia;” declaraciones de las cuales no se pudo especificar la fecha exacta de inicio de relación laboral, aclarando además que, ninguno de ellos explicó de forma clara porque era el mes de septiembre en que el demandante inicio a laborar.

A su turno, los testigos de la parte demandada, entre los que se destaca la declaración de Laura Natalia Zuluaga Bejarano (administradora del parqueadero desde octubre de 2018 hasta diciembre de 2019) al respecto expuso que: “usted me puede decir de que fecha a que fecha trabajo el señor Segovia en el parqueadero con usted? Rta: pues él ingreso en octubre de 2019 pero no recuerdo la fecha del retiro; ¿Por qué usted tiene tan claro que fue en octubre de 2019 y no en otro mes o fecha? Rta: Porque en esa fecha fue que se hizo la contratación del señor Javier;” testimonio que goza de un grado de certeza y confiabilidad al ser la administradora del parqueadero y jefe inmediata del demandante para el lapso en que estuvo laborando.

Conforme a lo expuesto, es evidente para esta Sala que los testimonios de ambas partes coincidieron en el año de inicio de la relación laboral, aclarando que solo

existió controversia respecto al mes y día de inicio de la relación laboral, inexactitud que fue aclarada con el testimonio de Laura Natalia Zuluaga Bejarano en su calidad de exadministradora del parqueadero donde laboró el demandante desde octubre de 2018 hasta diciembre de 2019, testimonio que fue contundente al momento de esclarecer y fijar el extremo inicial de la relación laboral, exaltando el hecho de que, esta era la persona encargada del parqueadero para la fecha en que inicio a laboral el demandante Johan Javier y quien estuvo presente al momento de la contratación del mismo, razones suficientes que permiten determinar el extremo inicial de la relación laboral, y más aún, cuando dicha declaración no fue tachada gozando de total credibilidad. Por lo anterior, se confirmará la decisión en este punto.

2.3. El trabajo suplementario y/o horas extras:

De conformidad con el recurso de apelación interpuesto por la parte actora, se tiene que su descontento radica en el no reconocimiento y pago de las horas extras diurnas y nocturnas con sus respectivos recargos, por haber laborado doce (12) horas diarias en turnos rotativos en los periodos comprendidos entre el 25 octubre de 2019 al 3 de agosto de 2020.

A efectos de desatar el recurso, esta Corporación debe recordar lo expuesto en Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 9318 de 2016 en la que se indicó que *“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.”* (Subrayado por la Sala).

Quiere decir lo anterior que, no basta afirmar genéricamente que se ha laborado horas extras, durante un periodo determinado, sino que además, es imperante allegar pruebas que acrediten la efectiva prestación del servicio en las horas y días que afirma haber laborado en jornada suplementaria, nocturna o de descanso, de manera que el juez laboral no le quede duda sobre el cumplimiento de dichos horarios, siendo preciso recordar la Sentencia SL-8675 de 2017 en la que se señaló que *“No es posible sin embargo, como lo plantea, que deba ser tenido en cuenta el patrón de horas extras y contabilizar por todo el tiempo de servicio el*

número máximo de horas permitido por la ley, pues no se trata de una presunción, sino que ello debe ser resultado de demostración una a una, de forma que solo se podrá declarar la acusación en los días aquí acreditados"; reiterada en Sentencia SL-3009 de 2017 en la que se expresa que en caso similar se expuso que *"No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada"*. (Subrayado por la Sala).

Descendiendo al análisis del presente asunto, una vez estudiado el acervo probatorio tanto documental como testimonial se tiene que fue el demandante quien alegó la configuración del trabajo suplementario, bajo el argumento de haber laborado durante su vínculo con la demandada en turnos rotativos de doce (12) horas diarias de 6am a 6pm y de 6pm a 6am, aclarando que, tal aseveración sería reconocida en la contestación de la demanda por la pasiva (hecho 13), pero respecto de un solo turno consistente en el diurno.

En esta línea, esta Corporación debe precisar que escuchadas las testimoniales traídas al debate probatorio se obtuvieron las declaraciones de Dayana Coromoto Contreras Silva (exesposa del demandante) quien respecto del horario trabajado adujo: *"¿Qué turno de trabajo o cuantas horas trabajaba diarias? Rta: él empezó trabajando desde la 6:00 de la mañana; ¿Cuántas horas señora Dayana? Rta: como 9 horas o 10 horas (...)"*; a su turno, Jesús Alberto Valero Campos (Extrabajador Parqueadero) declaró que: *"¿Cuántas horas trabajaba al día o en la noche el demandante? Rta: Trabajaba 12 horas de 6 am a 6 pm y de 6pm a 6 am."*; por su parte la testigo Laura Natalia Zuluaga Bejarano (administradora del parqueadero) precisó que: *¿usted me puede decir que horario cumplía Johan Javier Segovia en el parqueadero? Rta: pues trabajaba turnos de 6 a 6, es decir de 12 horas, los turnos eran rotativos; ¿el señor Johan Javier que turno hacía? Rta: Había una semana de 6am a 6pm y otra semana de 6pm a 6am;*" testimonios que, en un primer momento resultan ser contradictorios, pero al menos dos de ellos guardan similitud, lo que sumado a la contestación de la demanda tendría al menos por acreditado el número de horas trabajadas por el demandante.

No obstante, esta Corporación debe advertir que, si bien es cierto se podría hablar de trabajo suplementario al haber laborado una jornada superior a la ordinaria laboral, no es menos cierto que, no se logró acreditar uno de los requisitos establecidos por la jurisprudencia respecto a que *“la cantidad de horas extras laboradas debe ser determinada con exactitud en la fecha de su causación, pues no le es dable al fallador establecerlas con base en suposiciones o conjeturas”*⁶, debiendo advertir esta Sala que pese a folios 120 al 92 del libelo genitor obran sendos recibos de parqueadero y recibos de caja del mismo, que fueron aportados por la parte actora, una vez analizados los mismos, se logró evidenciar ciertas inconsistencias, aclarando que, en desarrollo de la audiencia de trámite y juzgamiento se determinó que el trabajador Johan Javier Segovia Álvarez laboraba para la demandada Edith Consuelo Páez Pinilla en el parqueadero denominado “C.PP Ubicado en la Calle 8 No. 11A-46 de Sogamoso”, sin embargo, en la documental aportada, que se aclara es poco legible, se habla del parqueadero “M&P” sin que de ello pueda presumir con exactitud que se trate del mismo parqueadero, haciendo improcedente establecer, según la jurisprudencia, la cantidad de horas extras laboradas, si eran diurnas o nocturnas o si quiera la fecha en que se causaron, pues se itera, pese a que se habla de turno rotativos no hay certeza sobre en qué fecha se hicieron y la cantidad de horas extras laboradas.

En suma, resulta evidente para esta Corporación que las horas extras o trabajo suplementario alegado no fue acreditada por la parte actora en trámite de instancia, pues si bien se indica que el turno laborado por Johan Javier Segovia Álvarez era de doce (12) horas en turnos rotativos, también lo es que, el actor no logró certificar el monto total del trabajo suplementario causado, así como tampoco se probó los días y/o fechas exactas en las que se materializaron, debiendo traer a colación reciente jurisprudencia SL-022 de 2022 que precisó: *“Bien sabido es que esta Corporación, ha sostenido que la prueba del derecho al reconocimiento de horas extras debe ser precisa, de suerte que permita generar certeza de los horarios y días en que el asalariado ejecutó sus actividades al servicio del empleador. Por ello, no es posible obtener dicha información a partir de 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. En sentencia CSJ SL, 9 ago. 2006, rad. 27064. Conforme lo expuesto, asoma claro que al exigir que la condena por trabajo suplementario, estaba*

⁶ Sentencia SL-8675 de 2017.

supeditada a la demostración de los turnos y la jornada en que se ejecutaron las labores, el ad quem no cometió desacierto alguno en la medida en que no se ciñe a la jurisprudencia la elaboración de conjeturas a partir de especulaciones como las sugeridas por el impugnante. Por tanto, deviene palmar que el censor no derruyó el pilar sobre el que se edificó la decisión impugnada; esencialmente, ninguna de las pruebas da cuenta de que la empresa adeudara al demandante suma alguna por concepto de horas extras.”

Por todo lo expuesto, considera esta *ad quem* que la instancia acertó en su decisión de no acceder a las horas extras o trabajo suplementario al no haber certeza de su cantidad y fechas de configuración, debiendo reiterar que, revisada las declaraciones rendidas por los testigos de ambas partes, los mismos no brindan mayor elemento de juicio que permita concluir sin lugar a equívoco cuales fueron los turnos en que laboró el demandante, si el horario de trabajo del actor era diurno o nocturno y si esos días eran dominicales o festivos; máxime cuando de la documental allegada como prueba de ninguna de ella se pudo inferir los turnos y cantidad exacta de las horas extras laboradas, ya que con la demanda solo fueron arrimados documentos tales como: facturas de pagos del parqueadero y recibos de entrega de dinero suscrito por el mismo actor y firmado únicamente por éste, lo que a consideración de esta Sala no constituye prueba idónea para demostrar lo dicho en la demanda, advirtiendo, además que a pesar de tratarse de unas facturas y recibidos de entrega de producido, los mismos corresponde al parqueadero “M&P” (diferente al reconocido en trámite del proceso C.PP), no existiendo certeza de los turnos y cantidad de trabajo suplementario laborados.

Conforme con lo anterior y en aplicación al criterio jurisprudencial citado en precedencia, no encuentra la Sala material suficiente para derruir la conclusión a la que arriba la *a quo*, por cuanto se reitera, la documental allegada resulta confusa y los testimonios fueron imprecisos, no pudiéndose determinar con precisión los turnos y cantidad de horas extras laboradas, a pesar de que se sostiene que el accionante cumplía turnos de doce horas diarias, por lo que, al no contarse con la acreditación de los días en que efectivamente el demandante prestó sus servicios, la cantidad exacta de las horas extras trabajadas y si laboró dominicales o festivos, condición *sine qua non* para acceder a esta petición, estima esta Corporación que no hay lugar a conceder las pretensiones de la demanda, según lo concluyó la juez de primer grado, encontrándose acertada la decisión adoptada en ese sentido, debiéndose confirmar en esta instancia.

2.4. La sanción del artículo 99 No. 3° de la Ley 50 de 1990, por no consignación oportuna de las cesantías:

Con respecto al tema de las indemnizaciones moratorias que se generan por la falta de pago de salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por falta de consignación de las cesantías, la Sala de Casación Laboral, de manera uniforme ha sostenido que, dichas sanciones no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe. Para esto, se ha establecido que el juez debe adelantar un examen del comportamiento que asumió el empleador en su condición de deudor moroso, y de la totalidad de las pruebas y circunstancias que rodearon el desarrollo de la relación de trabajo.

Ahora bien, la sanción moratoria por no consignación de las cesantías anuales establecida en el artículo 99 numeral 3 de la Ley 50 de 1990 contempla que el empleador que incumpla el plazo señalado para la consignación de cesantías deberá pagar un día de salario por cada día de retardo, aclarando que la alta Corporación en sentencia SL 403 de 2013 clarificó que la sanción moratoria se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías, como por su aporte deficitario o parcial.

En suma, debe rememorarse la sentencia SL2885 del 17 de julio de 2019, la cual indicó que la sanción por no consignación de las cesantías no opera de manera automática en tanto que, del incumplimiento en la consignación oportuna del auxilio, debe establecerse que la conducta del empleador estuvo desprovista de buena fe, correspondiéndole al juez abordar *“en cada caso, los aspectos fácticos relacionados con la conducta que asume quien se sustrae del pago de sus obligaciones laborales, para efectos de determinar si procede o no la imposición de dicha sanción.”* Conforme a lo anterior, se puede concluir que las sanciones moratorias antes expuestas, no son de aplicación automática, sino que le corresponde al juez, al momento de imponerlas, verificar la conducta del empleador con el fin de determinar si fue o no de buena fe⁷.

⁷ Sentencia SL 1885 de 2021.

Al descender en el *sub lite*, es evidente para esta Sala que la conducta desplegada por la demandada Edith Consuelo Páez Pinilla está inmersa dentro de los parámetros de la mala fe, en vista a que, si bien es cierto, y como se ha explicado en líneas precedentes, el pago oportuno -consignación de cesantías anuales en el fondo respectivo- del auxilio de cesantías se debe realizar antes del 15 de febrero de cada anualidad (en este caso, las causadas antes del 15 de febrero de 2020).

Para determinar si la consignación de las cesantías fue oportuna, es deber del juez determinar los extremos de la relación declarada, pues en la sentencia se determinó que eran entre el *25 de octubre del año 2019 al 3 de agosto del año 2020*, lo que obligaba a que el patrono demandado, a más tardar el 15 de febrero de 2020 cumpliera con la consignación, en consecuencia y como quiera que no cumplió con la referida obligación, hecho que fue admitido en la contestación de la demanda, se hace necesario imponer la sanción legal por la omisión descrita, la cual para efectos de ser liquidada se tendrán como extremos el 15 de febrero de 2020 al 3 de agosto de 2020, fecha de finalización de la relación laboral, para un total de 170 días de mora, los cuales liquidados sobre la base del salario diario mínimo del año 2020 (\$27.627) arrojan un valor total de \$4.696.624.

Por lo expuesto, este *ad quem* no tiene más camino sino el de confirmar de manera la providencia recurrida, excepto en lo relacionado con la sanción moratoria que se impondrá, adicionando el ordinal quinto de la sentencia, en el sentido de condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria a que se refiere el artículo 99 de la Ley 50 de 1990 en la cuantía antes determinada, y absolver en lo demás a la demandada.

3. Costas:

Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

Pues bien, el trámite de esta segunda instancia se desarrolló con controversia, por lo que las costas se causaron conforme a la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, las que serán tasadas por este *ad quem*, de conformidad con

157593105001202100043 02

el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016, en un (1) salario mínimo mensual vigente.

4. Por lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

4.1. Modificar el ordinal quinto de la demanda, para condenar a la demandada, el cual quedará así: "**QUINTO:** Condenar a la demandada Edith Consuelo Páez Pinilla, al pago de la suma de **CUATRO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS SEISCIENTOS VEINTICUATRO PESOS (\$4.696.624.00)** correspondientes a la sanción por no consignación oportuna de cesantías la demandante; **ABSOLVER** a la demandada **EDITH CONSUELO PAEZ PINILLA** de las demás pretensiones de la demanda."

4.2. Confirmar en lo demás la sentencia apelada del 8 de agosto de 2022 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso.

4.3. Condenar en costas a la parte demandada, fijando las agencias en derecho en una suma igual a un (1) salario mínimo mensual vigente.

4.4. Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

157593105001202100043 02



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

4754-220223