



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL – FAMILIA –LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
ASUNTO: APELACIÓN DE SENTENCIA
RADICADO: 20178-31-05-001-2016-00251-01
DEMANDANTE: EDYNSON IBAÑEZ CASTRO
DEMANDADA: KAL TIRE S.A. DE C.V. SUCURSAL COLOMBIA

MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Valledupar, siete (7) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el recurso de apelación incoado contra la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2018, por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná - Cesar, en el proceso ordinario laboral, promovido por Edynson Ibáñez Castro contra Kal Tire S.A. de C.V. sucursal Colombia.

ANTECEDENTES

1.- Presentó el demandante, por intermedio de apoderado judicial, demanda contra Kal Tire S.A. de C.V. sucursal Colombia, para que, mediante sentencia, se declare y condene:

1.1.- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Edynson Ibáñez Castro y Kal Tire S.A. de C.V. sucursal Colombia, y la omisión del pago de horas extras diurnas y nocturnas entre el 8 de febrero de 2010 y el 1 de marzo de 2013.

1.2.- Como consecuencia de lo anterior, requirió que se condene a la demandada a pagar las horas extras diurnas y nocturnas, cesantías y sus intereses, primas de servicios, primas extralegales de servicio y

primas extralegales de vacaciones causadas entre el 8 de febrero de 2010 y el 1 de marzo de 2013; y al pago de la reliquidación de aportes a seguridad social y parafiscales durante el mismo interregno.

1.3.- Solicitó el pago de la indemnización moratoria por no consignar aportes parafiscales oportunamente, indemnización moratoria especial por la no consignación de cesantías, e indemnización moratoria ordinaria.

1.4.- Que se condene al pago de costas procesales, agencias en derecho y lo que extra y ultra petita se determine.

2.- Como fundamento de lo pretendido, relató:

2.1.- El 13 de julio de 2009 inició la ejecución del contrato de trabajo celebrado con la demandada, en el cargo de Coordinador administrativo de proyectos, con un salario inicial de \$2.200.000, por un término de 6 meses.

2.2.- Explicó que durante el periodo comprendido del 13 de julio de 2009 al 7 de febrero de 2010 laboró en los turnos 5 x 2 (5 días por dos de descanso) de lunes a viernes.

2.3.- A partir del 8 de febrero de 2010 desempeñó el cargo de supervisor del proyecto Cco: Cerrejón; y a partir del 1 de agosto de 2010 su contrato de trabajo se convirtió a término indefinido, y su salario se incremento a \$2.350.000, cumpliendo turnos de 11 horas efectivo y 1 hora de descanso diariamente, con turnos variables (7x3) y (7x4).

2.4.- Desde el 14 de octubre de 2011 desempeñó el cargo de Jefe de taller en modalidad de turnos de 11 horas efectivo y 1 hora de descanso

diariamente, con turnos variables 6 x 3; y a partir del 1 de abril de 2012 la asignación básica se incrementó a \$2.400.000.

2.5.- El 15 de noviembre de 2013, la empresa Kal Tire le comunicó la terminación unilateral del contrato sin justa causa, recibiendo una liquidación de 14.762.339.

2.6.- Que no le fueron cancelados los recargos por horas extras diurnas y nocturnas festivas y horas extras diurnas y nocturnas dominicales desde el 8 de febrero de 2010 al 1 de marzo de 2013, bajo el argumento de que su cargo era de manejo y confianza, pese a que dentro de las funciones no estaba especificada esa calidad.

TRÁMITE PROCESAL

3.- El Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar, admitió la demanda por auto del 23 de noviembre del 2016 disponiendo notificar y correr traslado a la demandada, la que una vez notificada, contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, proponiendo como excepciones de mérito: i) inexistencia de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido, ii) pago, iii) falta de título y carencia de derecho, iv) prescripción, v) compensación, vi) buena fe y vii) excepción genérica.

3.1.- El 22 de mayo del 2018 se celebró la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en la que, se declaró fracasada la audiencia de conciliación, al no contar con excepciones previas para resolver, ni encontrarse causal para invalidar lo actuado, se fijó el litigio y se decretaron las pruebas solicitadas por las partes.

3.2.- El 28 de agosto de 2018 se instaló la audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se adelantó la práctica de pruebas, y se

escucharon los alegatos de conclusión. El 26 de septiembre de 2018 se profirió la sentencia que hoy se revisa.

LA SENTENCIA APELADA

4.- La juez de instancia resolvió:

Primero. Declárese que entre la empresa Kal Tire S.A. de C.V., identificada con Nit. 900.036.347-0 representada legalmente por Luis Alejandro Díaz López, o quien haga sus veces, y el demandante Edynson Ibáñez Castro, existió un contrato de trabajo.

Segundo. Absuélvase a la Kal Tire S.A. de C.V., identificada con Nit 900.036.347-0 representada legalmente por Luis Alejandro Díaz López, o quien haga sus veces, de las demás pretensiones invocadas por el demandante Edynson Ibáñez Castro.

Tercero. Declárense probadas las excepciones de mérito propuestas por la empresa demandada exclusive la de prescripción.

Cuarto. Condénese en costas a cargo del demandante Edynson Ibáñez Castro. Por secretaria liquídense las costas, incluyendo por concepto de agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Quinto. Consúltese la presente sentencia en caso de no ser apelada.

Como consideraciones de lo decidido, adujo la sentenciadora de primer nivel que, no existe discusión respecto a la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante y la demandada desde el 13 de julio de 2009 hasta el 18 de noviembre de 2013, pues así lo confesó la demandada y lo acreditan las pruebas documentales, interregno durante el cual desempeño los cargos de: Coordinador administrativo de proyecto, Supervisor de proyecto Cerrejón y jefe de taller.

Expuso que, dado que el actor pretende el pago de emolumentos desde el 8 de febrero de 2010, es decir, desde el momento en que ocupó el cargo de Supervisor de Proyecto, se puede concluir que a la luz del Manual de funciones y perfil de dicho cargo, así como el de Jefe de taller,

esta acreditado que cumplían funciones de dirección, control y coordinación, puesto que, aunque cumplía labores propias de un trabajador ordinario, también tenía personal a cargo, una responsabilidad en el manejo y cuidado de los elementos de trabajo y de los componentes utilizados en el manejo de las llantas, así como dinero en caja menor, de lo que se infiere que debía responder por los bienes de la empresa y tenía poder de dirección, lo que se aúna a lo estipulado en el contrato de trabajo celebrado.

Indicó que la presunción legal quedó desvirtuada ante la inasistencia del demandado a absolver el interrogatorio de parte, por lo que concluye que el demandante se desempeñaba como empleado de dirección, confianza y manejo, y en consecuencia no están llamadas a prosperar las pretensiones de pago de horas extras, recargos diurnos y nocturnos, y trabajo en dominicales y festivos, como quiera que para este tipo de empleados no están presupuestados los pagos de los emolumentos que aquí se reclaman.

Finalmente declaró probadas las excepciones propuestas por la pasiva, con exclusión de la prescripción.

4.1.- El demandante Edynson Ibáñez Castro interpuso recurso de apelación alegando en su favor que, la sentencia carece de elementos materiales probatorios y evidencia suficiente para determinar los recargos nocturnos y festivos que laboró desde el 8 de febrero de 2010 al 1 de marzo de 2013, puesto que la mejor forma de verificarlos es a través de los cuadros de programación de turnos que están en poder de la demandada y que ésta fue renuente a aportarlos, pese a que la prueba fue solicitada mediante derecho de petición del 13 de mayo de 2015, y ordenada por la Juzgadora desde el auto admisorio de la demanda, reiterado en las audiencias celebradas el 22 de mayo de 2018 y el 22 de julio del mismo año.

Alega que no fue aplicado el art. 56 del CPTSS según el cual si la parte se muestra renuente a aportar una prueba se tendrán por ciertos los hechos que se pretenden probar y se impondrá multa.

Además, esgrime que los trabajadores de confianza y manejo pueden trabajar jornadas superiores a la máxima legal sin que tengan derecho a reconocimiento de horas extras, pero si laboran en días de descanso como domingos y festivos tienen derecho a recibir la remuneración; y aunque no se cuenta con los datos de los turnos del actor, es posible contabilizar los domingos y festivos existentes durante el interregno laborado utilizando un calendario.

Concluye solicitando la practica de la prueba que no fue aportada en primera instancia, esto es, los cuadros de turnos, a fin de que con fundamento en estos se concedan las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.- De conformidad con el numeral 1 del literal b), del artículo 15 del Código de procedimiento laboral y de la seguridad social, la Sala es competente para resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la sentencia de primer orden, así que agotado el trámite de la instancia y reunidos los presupuestos de demanda en forma, capacidad para ser parte o para obrar en el proceso, a lo cual se suma que no se aprecian causales de nulidad que vicien lo actuado, procede decidir de fondo.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, varió sustancialmente, el tema de competencia del ad quem en lo referente al recurso de apelación, que sea propuesto en contra de las sentencias de primer grado, toda vez que de acuerdo con su artículo 35, por medio del cual fue adicionado el artículo 66A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad social, es

a las partes a quienes corresponde delimitar expresamente las materias a que se contrae ese recurso.

6.- Dicho lo anterior, el problema jurídico que compete resolver a esta Sala, consiste en establecer si procede el reconocimiento y pago de remuneración por trabajo realizado en domingos y festivos, en favor de Edynson Ibáñez Castro.

7.- Para resolver el debate planteado, se debe tener en cuenta inicialmente que no existe discusión en lo siguiente:

- Entre Edynson Ibáñez Castro y Kal Tire S.A. de C.V. se ejecutó un contrato de trabajo desde el 13 de julio de 2009 hasta el 7 de febrero de 2010.

- Los cargos desempeñados desde el 8 de febrero de 2010 al 18 de noviembre de 2013, fueron de Supervisor de proyecto Cerrejón y Jefe de taller, los cuales corresponden a cargos de dirección, confianza y manejo.

8.- Para resolver este problema jurídico, conviene memorar que la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia tiene adoctrinado que, quien pretende un derecho tiene la carga de alegar y probar los hechos que lo producen, y quien excepciona tiene la carga de rebatir lo planteado en su contra aportando las pruebas en que se fundamenta su alegación, pues:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el

actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado» (Sentencia CSJ SL, 22 abril 2004, rad. 21779 reiterada en SL 11325-2016)

Así mismo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha sido pacífica respecto a que la carga de la prueba incumbe a quien se encuentre en mejores condiciones para aportar la información necesaria para esclarecer los hechos, tal como se deriva del art. 167, inciso segundo, del Código General del Proceso. Así pues, corresponde a las partes hacer uso de la oportunidad procesal a fin de solicitar y/o aportar las pruebas que les concierne para sacar adelante sus pretensiones (SL 2123-2022), y al juez laboral analizar todas las pruebas allegadas oportunamente al proceso, y formar libremente su convencimiento atendiendo a las circunstancias relevantes del asunto sometido a controversia.

8.1.- En relación a los empleados de dirección, confianza y manejo y los derechos que le asisten de conformidad con la jornada laboral en la que ejercen sus funciones, ha dicho la Sala de Casación Laboral que:

Según el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza, o manejo, están excluidos de la jornada máxima legal, que por tratarse de una excepción a la regla general contenida en el primer inciso del artículo 161 del mismo ordenamiento, cuyo plausible propósito es proteger al trabajador en su salud, en la medida que le garantiza un tiempo de prudente descanso, que además, repercute en el mejor desempeño de sus labores, que se hace más evidente con lo preceptuado en los artículos 21, 22 y 23 de la Ley 50 de 1990, y 165 a 167 del estatuto sustantivo laboral, la interpretación que se impone al mencionado artículo 162, tiene que ser restrictiva, en la medida en que lo allí consagrado es una excepción, de suerte que, dentro de la expresión «jornada máxima legal de trabajo», no puede entenderse incluido lo relativo al trabajo en días dominicales y festivos, que si son trabajados generan la obligación de

pagar el tiempo durante el cual se haya prestado el servicio, así se trate de un empleado de dirección, confianza, o manejo.

Lo anterior es menos discutible, si se observa que los temas relativos a la jornada máxima legal, y a los descansos obligatorios, en el que está contenido el concerniente a los domingos y festivos, es materia de regulación en títulos diferentes del Código Sustantivo del Trabajo. (SL6738-2016).

De conformidad con lo transliterado, si bien los empleados de dirección, confianza y manejo no tienen establecida una jornada máxima legal, ello no da lugar a desconocer que les asiste el derecho a obtener el pago de los días dominicales y festivos laborados, puesto que dichos días corresponden al tiempo prudente de descanso del trabajador, cosa distinta ocurre con las horas extras, a las cuales dichos empleados no tienen derecho pues están incluidas dentro del salario recibido en consideración a que al no contar con una jornada máxima legal, no es posible determinar que las horas laboradas son extras a las que debe cumplir en el ejercicio de la labor contratada.

8.2.- En el presente asunto, el demandante esgrime que, pese a la calidad de trabajador de dirección, confianza y manejo del demandante, tiene derecho a obtener el reconocimiento y pago del trabajo realizado en dominicales y festivos durante el interregno del 8 de febrero de 2010 al 18 de noviembre de 2013.

Así las cosas, tal como se extrae de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, tratándose del trabajo en días de descanso obligatorio, el empleador esta obligado al reconocimiento de trabajo suplementario incluso en los casos de empleados de confianza y manejo, por tanto, le asiste razón al recurrente respecto a que le asiste el derecho a obtener el pago por los dominicales y festivos laborados.

Dicho esto, corresponde puntualizar que, a fin de obtener el pago pretendido, es requisito demostrar que efectivamente tuvo lugar la prestación del servicio en esas fechas, requerimiento que gravita sobre el trabajador a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena¹.

Como se constata en el material probatorio adosado al plenario, no obra elemento alguno del que se pueda extraer las fechas en las que el actor prestó sus servicios, de ahí que no es posible precisar con la exactitud requerida cuántos y cuáles fueron los domingos y festivos en los que el accionante desempeñó sus funciones para el empleador, información sin la cual no es posible contabilizar y calcular el valor del trabajo suplementario cuyo pago pretende el recurrente.

Adviértase que correspondía al trabajador aportar los elementos probatorios con los cuales sustenta sus pretensiones, empero no trajo al sumario los necesarios para determinar las fechas en que laboró, y si bien no fue practicada la prueba que le fue decretada en primera instancia, no se puede obviar que ello tuvo lugar por cuanto omitió presentar los recursos de ley frente a la decisión de la Juzgadora de cerrar la etapa probatoria sin haber practicado la aludida prueba.

En ese orden, no se avistan en el sumario elementos probatorios que permitan llegar a una conclusión distinta a la que llegó la Juez de primer orden, por tanto, como el demandante no acreditó el hecho sobre el cual se afincó su pretensión de reconocimiento y pago de trabajo suplementario, corresponde confirmar la decisión de la sentenciadora de primer orden, pero con fundamento en lo aquí expuesto.

9.- Dado que no existen otros reparos se confirmará la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2018 por el Juzgado Laboral del Circuito

¹ CSJ SL6738-2016

de Chiriguaná – Cesar, por las razones aquí expuestas. Al no prosperar el recurso de apelación promovido, se condenará en costas al demandante por un valor de un (1) SMLMV, las cuales serán liquidadas de forma concentrada por la primera instancia.

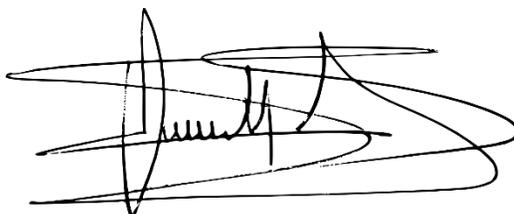
DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 26 de septiembre de 2018 por el Juzgado Laboral del Circuito de Chiriguaná – Cesar.

COSTAS como se dejó visto en la parte motiva.

Devuélvase el expediente al juzgado de origen una vez cumplidos los trámites propios de esta instancia. Déjense las constancias del caso en el sistema justicia siglo XXI.

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE,



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado Ponente



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado



HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado