



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

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**ASUNTO:** CONSULTA DE SENTENCIA  
**RADICADO:** 20001-31-05-004-2017-00272-01  
**DEMANDANTE:** JHON JAIRO BENAVIDES GONZÁLEZ  
**DEMANDADA:** ZIMA SEGURIDAD LTDA

**MAGISTRADO PONENTE: ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Valledupar, primero (1º) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Una vez vencido el traslado para alegar de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, atiende la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 25 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por Jhon Jairo Benavides González en contra de Zima Seguridad Ltda.

**ANTECEDENTES**

1.- Pretende la parte demandante que se declare que entre él y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo. En consecuencia, se condene a la misma al pago de las horas extras nocturnas ordinarias, dominicales y festivas, recargos nocturnos, horas extras diurnas ordinarias, dominicales y festivas desde mayo de 2015 hasta septiembre de la misma anualidad. Por su parte, solicitó el pago de la reliquidación de las cesantías, intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones. Asimismo, el pago de la indemnización moratoria y cualquier otra prestación que se demuestre dentro del proceso.

2.- Como fundamento de lo pretendido manifestó el apoderado que, entre la empresa demandada y su prohijado se celebró un contrato de trabajo escrito por obra o labor contratada, el cual inició el 9 de mayo de 2015 y terminó el 18 de septiembre de 2015, por la culminación de la obra o labor contratada; que, prestó sus servicios de guarda de

seguridad, bajo la subordinación del señor Jorge Luis Blanco, supervisor y coordinador de la empresa.

Refirió que, el trabajo desempeñado por su prohijado fue en forma ininterrumpida, en turnos de 06:00 a 18:00 y de 18:00 a 6:00; que en los turnos de 06:00 a 18:00 le correspondió trabajar 4 horas extras diurnas ordinarias y 4 horas extras diurnas dominicales, según fuera el día laborado; que en los turnos de 18:00 a 06:00, le correspondió laborar 4 horas extras nocturnas ordinarias y 4 horas extras nocturnas dominicales.

Aseveró que, el salario ordinario pactado en el contrato de trabajo fue el mínimo legal mensual vigente en el año 2015; empero, dicho monto se incrementaba con las horas extras, recargos nocturnos, dominicales y compensatorios.

Indicó que, su poderdante solo tiene en su poder fotocopia del comprobante de pago de mayo de 2015; que, del salario del mes de mayo de 2015, no aparece el concepto de los dominicales a pesar de haber trabajado los domingos 10 y 31; que los turnos nocturnos y diurnos de 12 horas se los comunicaba la empresa demandada mediante programaciones mensuales; que la empleadora controlaba los turnos de sus guardas de seguridad a través de un libro denominado “minutas”, el cual se encuentra en poder de la empresa.

Afirmó que, a la fecha de presentación de la demanda, la pasiva no ha cancelado las acreencias laborales solicitadas.

### **TRÁMITE PROCESAL**

3.- La demanda fue admitida mediante auto del 29 de agosto de 2017 (fl.34). Se dispuso notificar y correr traslado a la parte demandada.

3.1.- La empresa Zima Seguridad Ltda, elevó contestación por intermedio de su apoderada judicial señalando que, se opone a las pretensiones de la demanda. Propuso las excepciones de “inexistencia de la obligación de pago de acreencias laborales y/o reliquidación de las mismas”, “cobro de lo no debido”, “inexistencia de obligación de pago de horas extras”, “buena fe del demandado”, “prescripción” y “compensación”

Sostuvo que, es cierto que entre el demandante y la empresa se celebró un contrato de trabajo; que el señor Benavides González no laboró de forma ininterrumpida, pues disfrutó de todos y cada uno de sus descansos de conformidad con la normatividad laboral vigente, máxime que se torna imposible para la empresa que quienes están vinculados laboralmente con Zima Seguridad Ltda trabajen durante todos los días sin ninguna interrupción o descanso, precisamente por la labor de vigilancia que prestan, la cual requiere necesariamente que el trabajador esté lucido y en buen estado físico y mental, para llevar a cabo sus funciones.

Señaló que, los turnos que laboró el demandante estuvieron en concordancia con el contrato de trabajo en la jornada ordinaria legal vigente, y le cancelaron los recargos a que hubo lugar sin contrariar las normatividades.

3.2.- El 10 de mayo de 2018 tuvo lugar la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social.

Posteriormente, se llevó a cabo la de trámite y juzgamiento consagrado en el artículo 80 ibídem. Por lo tanto, evacuada la etapa de alegatos, se profirió la sentencia que hoy se revisa.

## LA SENTENCIA CONSULTADA

4.- El juez de primera instancia resolvió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR probada la excepción perentoria de inexistencia de pago de acreencias laborales y/o reliquidación de las mismas, propuesta por la demandada en su defensa, como consecuencia de ello, ABSOLVER a la demandada Zima Seguridad Ltda, de todas las pretensiones de la demanda presentada por Jhon Jairo Benavides González, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Se condena en costas a la parte demandante, para tales efectos se señala como agencias en derecho la suma de \$1.308.374.

TERCERO: Por ser adversa esta sentencia a las pretensiones de la demanda, en caso de no ser apelada, el despacho ordena su consulta ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Civil Familia Laboral.”

4.1.- Como consideraciones de lo decidido, adujo el sentenciador de primer nivel que, respecto de la pretensión relacionada con la declaración de existencia del contrato de trabajo, esto no amerita mayor discusión, ya que dicha relación ha sido admitida por la demandada y de todas maneras en el proceso se encuentra demostrado dicho vínculo con la documental visible entre los folios 71 y 72 del expediente, en los que reposa copia del contrato de trabajo celebrado el 7 de mayo 2015 y el documento con el que se le comunica al demandante la terminación de ese contrato, de tal forma que este punto se sustrae del debate probatorio.

Aseveró que, las documentales visibles a folio 72 del expediente, se observa que en la cláusula 12 del contrato suscrito por las partes, establece que, la vigencia del mismo es por el tiempo que dure la necesidad del servicio contratado, por lo que respecto a ese tema

indicó que, si bien en dicha cláusula se establece la duración del vínculo laboral, lo cierto es que no se señala la fecha de terminación de la obra contratada, por ende, en sentir del juzgado lo que existió entre las partes fue un contrato de trabajo a término indefinido.

En lo que concierne al reconocimiento y pago del trabajo suplementario solicitado en la demanda, aseguró que, obra en el expediente documentos manuscritos correspondiente a la programación de los turnos laborados por el actor en los meses de mayo a septiembre de 2015, y en ese sentido, precisó que, no puede darse valor probatorio a dichos documentos, toda vez que, no existe certeza sobre la persona que lo elaboró, ni se puede atribuir al actor la creación de los mismos, porque no se registra en ellos ninguna firma que así lo indique.

Argumentó que, no se encuentra en el expediente prueba que acredite de forma directa y concreta las horas extras, por lo que esa deficiencia no puede suplirse con las programaciones de turno visible a folio 24 a 26, porque estas pueden cumplirse o no, ya que, es un simple programa de prestación de servicios, pero no acredita el servicio materialmente prestado, por ende, negó esa pretensión.

En cuanto a la reliquidación de las prestaciones sociales requerida por el actor, acotó que, después de hacer las operaciones aritméticas pertinentes la liquidación realizada por la empleadora fue ajustada a derecho teniendo en cuenta que se tomó como base el salario pactado entre las partes, es decir, el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. Además, el artículo 64 del C.S.T. precisa que en los contratos de trabajo a término indefinido, la indemnización por despido sin justa causa para los empleados que devengan menos de 10 SMLMV, es de 20 días de salario cuando lleve trabajando un año o menos y en ese sentido, el demandante solo trabajó 129 días, por ello, el monto de la indemnización es de \$644.350, valor que le fue cancelado al trabajador según el documento visible a folio 31 del expediente, lo cual deja sin

sustento la pretensión de pago de la indemnización del artículo 65 del C.S.T.

Sobre las excepciones de fondo propuesta por la parte demandada, explicó que, tal como se indicó en precedencia, el demandante no logró demostrar que la accionada le adeudara las acreencias reclamadas, por tanto, la excepción de inexistencia de la obligación de pago de las acreencias laborales y/o reliquidación de las mismas está llamada a prosperar y como esta conlleva a la aniquilación de todas las pretensiones de la demanda, el juzgador se abstuvo de pronunciarse sobre las demás excepciones conforme al artículo 282 del C.G.P.

5.- Cumplidos los presupuestos procesales para el agotamiento del grado jurisdiccional de consulta y dado que no se observa causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado, se procede a resolver previas las siguientes:

### **CONSIDERACIONES DE LA SALA**

6.- El grado jurisdiccional de Consulta procede, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, contra la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del trabajador, a la Nación, al Departamento o al Municipio, razón por la cual a esta Sala le corresponde desatar el presente asunto. Y, es conocido, que dicho grado jurisdiccional le otorga amplia competencia a la segunda instancia para examinar la actuación del *a quo*, pudiendo confirmar, modificar o revocar la sentencia de primer grado, porque el hecho de no ser un recurso y operar por mandato de la ley, le permite al superior decidir sin limitación alguna sobre la providencia consultada.

7.- Antes de entrar al análisis jurídico del asunto, es conveniente dejar establecido que en el caso *sub examine* se encuentra fuera de discusión que entre el señor Jhon Jairo Benavides González y la empresa Zima Seguridad Ltda existió un contrato de trabajo, el cual inició el 9 de mayo de 2015 y finalizó el 18 de septiembre de 2015.

8.- Decantado lo anterior, se debe dilucidar si la decisión adoptada por el juez de primer grado fue acertada para lo cual se tiene que, revisadas las argumentaciones, la Sala encuentra que el problema jurídico a resolver consiste en determinar si le asiste a la parte demandante el derecho a recibir el pago de las horas extras, dominicales, festivos y jornada nocturna, como también la reliquidación de las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y demás acreencias laborales, teniendo en cuenta como factor de liquidación, además del salario básico, la proporción legal correspondiente a las horas extras, dominicales, festivos y jornada nocturna.

9.- Respecto del trabajo suplementario y recargos es preciso indicar que, conforme lo dispone el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada laboral ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal. Por su parte, de acuerdo al artículo 159 ibidem el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal.

Pertinente es resaltar que, el artículo 161 del código sustantivo del trabajo, subrogado por el artículo 20 de la ley 50 de 1990, aplicable para la época en que se ejecutó el contrato de trabajo suscrito por las partes, dispone que, “la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”.

Ahora, debe destacarse que la pretensión del reconocimiento de trabajo suplementario (horas extras) y recargos, impone al demandante la carga de probar, más allá de cualquier duda razonable, las horas que fueron laboradas en exceso de la jornada ordinaria o en condiciones extraordinarias y que se denuncian impagadas.

Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia ha explicado que el trabajo suplementario y horas extras, no pueden estar sometidos a

suposiciones y su probanza debe despejar cualquier duda respecto de las condiciones de modo, tiempo y lugar en las que tuvieron ocurrencia:

“(…) 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”<sup>1</sup>.

10.- En el caso de marras, se vislumbra que la parte demandante no allegó prueba alguna que acredite los servicios por él prestados en jornada y tiempo extraordinario, únicamente se limitó a mencionar los turnos en los que prestaba el servicio de guarda de seguridad, sin que a partir de esa información se pueda dar por acreditado el trabajo efectivamente realizado por el actor, pues tal como lo tiene decantado el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los días y las horas 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.

Debe precisarse que, a folios 23 a 30 del cuaderno de primera instancia, reposan unos documentos aportados por el actor, correspondiente a la programación de turnos de los meses de mayo a septiembre de 2015; sin embargo, los mismos no se encuentran suscritos por algún representante de la empresa demandada, por ende, no es posible atribuirle su elaboración a ésta, de manera que el trabajo

---

<sup>1</sup> SL3009-2017, SL10418-2017 y SL10597-2017, reiteradas en la SL 5264-2019.

suplementario no logra demostrarse con esas piezas documentales, máxime que, como bien lo dijo el juez de primera instancia, son simples programaciones con las que no se acredita el servicio efectivamente prestado por el trabajador en horas que exceden la jornada ordinaria y que se denuncian impagadas.

12.- Así las cosas, comoquiera que el accionante no demostró los servicios prestados en jornada y tiempo extraordinario, no es posible acceder a las pretensiones de la demanda, por lo que se considera acertada la decisión del juez de primera instancia de declarar probada la excepción denominada “inexistencia de pago de acreencias laborales y/o reliquidación de las mismas”, resultando inane en esta sede judicial hacer algún pronunciamiento sobre las demás excepciones planteadas por la parte demandada.

13.- En consecuencia, esta Colegiatura impartirá confirmación a la sentencia de primer nivel, conforme las consideraciones expuestas en precedencia.

Sin costas en esta instancia por tratarse de una consulta.

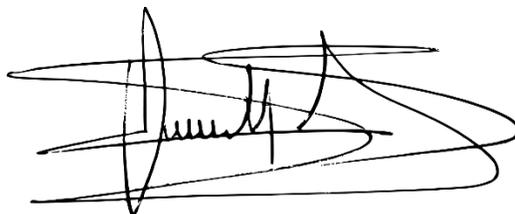
### **DECISIÓN**

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 de fecha 25 de mayo de 2018, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Valledupar.

Sin costas en esta instancia.

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,



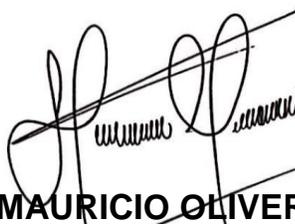
**ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ**

Magistrado



**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**

Magistrado



**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**

Magistrado