TEMA: **HORAS EXTRAS Y DOMINICALES O FESTIVOS** - Para que se condene al pago de horas extras, de dominicales o festivos, se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. / **PRESCRIPCIÓN** - Referente a las vacaciones, se tiene establecido que las mismas se hacen exigibles una vez vence el año que tiene el empleador para concederlas, el cual corre con posterioridad al año de su causación. / **TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL** - Cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. /

HECHOS: Carlos Alberto Quijano Betancur presentó demanda en contra de la sociedad Partequipos S.A. con el fin de que se declare que entre las partes existió contrato de trabajo, culminada por causa imputable a la empleadora; se condene a la pasiva a reconocer y pagar las horas extras, recargos nocturnos y dominicales, así como las vacaciones. En primera instancia se absolvió a Partequipos Maquinaria S.A de todas las pretensiones de la demanda. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si procede ordenar el pago de horas extras y recargos solicitados; si operó la prescripción respecto de las vacaciones; y se estudiará las condiciones que rodearon la terminación de la relación laboral.

TESIS: (…) Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1314-2024, explicó: "(…) para que se condene al pago de horas extras, de dominicales o festivos, se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (…)". (…) nótese que los testimonios son muy generales en los aspectos relativos a la jornada de trabajo aducida por el demandante, dificultando a la Sala, tal como ocurrió con el Juzgado de primera instancia, establecer los días y los horarios en que el demandante efectivamente prestó sus servicios superando las 48 horas semanales estipuladas como la jornada máxima legal en el artículo 161 CST, así como el desarrollo de labores en jornadas nocturnas o dominicales, pues además de no contar con otro elemento probatorio relacionado con el punto, se torna más compleja la labor analítica, si se tiene en cuenta que en los comprobantes de nómina, planillas de pagos de aportes a seguridad social, (…) se observa que la empresa cancelaba, como se dijo en contestación, una suma variable que en cada anualidad superaba ampliamente el salario mínimo legal (…) es necesario remitirse a lo regulado en los artículos 488 CST y 151 del CPLSS, que disponen: "(…) (…) Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual. (…)". (…) en lo referente a las vacaciones, se tiene establecido que las mismas se hacen exigibles una vez vence el año que tiene el empleador para concederlas de acuerdo con el artículo 187 CST, el cual corre con posterioridad al año de su causación (… SL3345-2021). Bajo ese entendido, encuentra la Sala que, en el caso analizado respecto de las vacaciones causadas para el año 2011, su exigibilidad inició desde noviembre 2013; no obstante, al haber transcurrido más de tres (3) años desde ese momento hasta que se tuvo por

interrumpido el plazo extintivo con la presentación de la demanda, radicada 4 de marzo de 2020 (…), es claro que este emolumento resultó afectado por la figura en evocada, (…) la inveterada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ que en Sentencia SL1628-2018 recordó: "(…) resulta pertinente recordar lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación en el sentido de que cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. (…)" (…) Así las cosas, en atención a que el demandante no cumplió la carga probatoria que le correspondía, pues en el documento que contiene la terminación del contrato de trabajo, no atribuyó conducta alguna a su empleador, se impone confirmar la sentencia de primera instancia. (…)

M.P: MARIA NANCY GARCIA GARCÍA
FECHA: 29/11/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	**ORDINARIO LABORAL**
DEMANDANTES	**CARLOS ALBERTO QUIJANO BETANCUR**
DEMANDADA	**PARTEQUIPOS S.A.**
PROCEDENCIA	JUZGADO DOCE LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	**05001-31-05-012-2020-00123-01**
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN
TEMAS Y SUBTEMAS	**- Contrato de trabajo** – Despido Indirecto
DECISIÓN	**CONFIRMA**

SENTENCIA No. 249

Medellín, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL, ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, y como ponente MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, procede a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la apoderada judicial de la parte **DEMANDANTE** contra la *Sentencia del 8 de agosto de 2024*, proferida por el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, dentro del proceso de la referencia.

La Magistrada del conocimiento, doctora **MARIA NANCY GARCIA GARCÍA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala mediante Acta de Discusión N°049 de 2024, que se adopta como **SENTENCIA**, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El señor **CARLOS ALBERTO QUIJANO BETANCUR** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **PARTEQUIPOS S.A.** con el fin de que: **1)** Se declare que entre las partes existió contrato de trabajo vigente desde el 22 de abril de 2011 hasta el 2 de agosto de 2019, culminada por causa imputable a la empleadora. **2)** En consecuencia, solicitó condenar a la pasiva a reconocer y pagar las horas extras, recargos nocturnos y dominicales, y la reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a seguridad social en salud y pensión, causados durante la vigencia de toda la relación laboral. **3)** Seguidamente, reclamó el pago de las cesantías de los años 2011 a 2013, así como las vacaciones del año 2011. **4)** Por último, pidió condenar a la demandada al pago de la sanción por la no consignación de las cesantías, la indemnización moratoria reglada en el artículo 65 CST, y la indemnización por despido injusto.

Como sustento de sus pretensiones, adujo el demandante que sostuvo relación laboral con la sociedad **PARTEQUIPOS S.A.** entre el 22 de abril de 2011 y el 2 de agosto de 2019.

No obstante, aclaró que el 22 de abril de 2011 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa TALLERES PESADOS, la cual cambió de razón social a CONALQUIP. Que la primera empresa le pagó la liquidación el 15 de noviembre de 2011, pero no tuvo en cuenta las horas extras y recargos nocturnos en los que laboró, al igual que tampoco canceló las vacaciones de 2011.

Que pese a que TALLERES PESADOS dejó de existir, siguió prestando sus servicios en el mismo lugar, vigilando los repuestos, pero sus demás compañeros fueron trasladados a CONALQUIP LTDA.

Expuso que el 20 de marzo de 2012 fue trasladado a laborar en las instalaciones de CONALQUIP en la variante de Caldas, jurisdicción del municipio de Sabaneta, sitio en el que cumplía una jornada de lunes a sábado de 6:00 pm a 6:00 am y 6:00 am a 6:00 pm, cambiando de turno cada 15 días.

Que en el mes de mayo de 2012, la empresa CONALQUIP LTDA. cambió de razón social, pasando a llamarse PARTEQUIPOS MAQUINARIA S.A., sin realizar la liquidación del contrato, continuando en funciones en el horario de 6:00 am a 6:00 pm hasta el 10 de noviembre de 2012. Sin embargo, adujo que días después cambió su jornada de lunes a viernes de 6:00 am a 6:00 pm, y los sábados hasta las 12 pm.

Luego, expresó que el 15 de enero de 2019, a su regreso de vacaciones, se modificó su horario de lunes a sábado de 6:00 a 6:00 pm (nocturno), el cual se mantuvo hasta el 17 de mayo de 2019.

Que el 20 de mayo de 2019 fue trasladado al municipio de Guarne – Antioquia, sin su consentimiento, desmejorando sus condiciones de trabajo, en tanto que aumentó el horario del desplazamiento, además de los costos de transporte.

En ese sentido, aseguró que su traslado tuvo como objeto ejercer presión para que renunciara, como quiera que dentro de estas instalaciones no se requería el servicio de vigilancia, siendo muestra de ello que en el horario nocturno no había celaduría los sábados y domingos.

Que en junio de 2019, se le impidió el ingreso a su lugar de trabajo sin ninguna justificación, situación en la que estuvo entre las 7:30 am y la 1:10 pm. Luego, anotó que posteriormente le modificaron nuevamente el horario, asignándosele un itinerario de lunes a sábado de 8:00 am a 6:00 pm, el cual cumplió hasta el final del contrato de trabajo.

Más adelante, anotó que el 27 de junio de 2019, después de culminar su jornada, transitando por la autopista Medellín – Bogotá, fue abordado por un sujeto que se identificó como integrante de grupos paramilitares, y le exigió llevar un herido con destino a un hospital, a lo que en principio se negó, pero fue increpado con un arma de fuego, siendo obligado a adentrarse en la carretera aledaña al terreno de la empresa hasta encontrar al

herido, el cual le manifestó que no podía abordar la moto, para seguidamente ser obligado a dirigirse a diferentes lugares hasta que le fue permitido irse, previa amenaza de no denunciar.

Manifestó que al día siguiente se dirigió a su sitio de trabajo, y estando a la espera de ingresar junto con el operario de la máquina, le comentó lo sucedido, quien a su vez le respondió que con anterioridad la ingeniera de nombre Viviana, había comentado sobre los estragos causados por este grupo en el sector.

Con base en lo anterior, el 2 de julio de 2019 elevó petición a la demandada en la que solicitó su traslado por razón de amenazas. En igual sentido, adujo que en la citada calenda también presentó otra petición tendiente a obtener el pago de las acreencias adeudadas y el auxilio de transporte intermunicipal.

Frente a estas solicitudes, refirió haber recibido llamada de la señora Claudia Patricia Cano, misma que le indicó que el Inspector de Policía iría hasta la empresa para realizarle una serie de preguntas, a lo que se negó por no evitar poner en riesgo su vida. Así mismo, expresó que la citada le negó las horas extras, tras manifestarle que su salario las incluía, aunado a que tenía media hora de almuerzo, supuesto que dijo no ser cierto, en la medida que debía dejar sus alimentos para cumplir sus labores, ya que no contaba con un cronograma fijo. Agregó que en dicha comunicación le fue indicado que no habría cambio de lugar de trabajo, sugiriéndole que renunciara.

Que ante la negativa al cambio de lugar de trabajo, aunado a la desprotección frente a los paramilitares y demás violaciones a sus derechos laborales, el 2 de agosto de 2019 presentó su renuncia, con la cual se configuró un despido indirecto.

De otro lado, aseveró que durante toda la relación de trabajo estuvo bajo la subordinación de la demandada, registrando como último salario la suma de $1.435.397 pagaderos quincenalmente. Que si bien recibió la liquidación de sus prestaciones, no se tuvieron en cuenta las horas extras y los recargos laborados, a la par que tampoco fueron consignadas las cesantías de los años 2011 a 2013.

Que todo lo expuesto refleja la mala fe del empleador, puesto que de un lado, no cumplieron las obligaciones legales en torno al pago de las prestaciones sociales de acuerdo con el salario realmente devengado, y de otro, fue acosado para que presentara su renuncia, y de esa manera no pagarle la indemnización del caso, más cuando el despido se originó por una causa imputable a la demandada (f. 1 a 12 Archivo 02 ED).

POSICIÓN DE LOS ACCIONADOS

La demandada **PARTEQUIPOS S.A.** acudió a contestar la demanda oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, aclarando que el demandante inició la prestación del servicio desde el 16 de noviembre de 2012 y renunció voluntariamente el 2 de agosto de 2019. Luego, además de mostrar resistencia en lo concerniente al horario de trabajo aludido en la demanda, adicionó que el actor fue trasladado al municipio de Guarne – Antioquia, por decisión enmarcada dentro del *ius variandi*, punto en el que resaltó que, al tratarse de un municipio cercano a Medellín, el trabajador no tenía que desplazar su domicilio.

Por otra parte, adujo no constarle el hecho aducido por el accionante en el que resultó amenazado por integrantes de grupos al margen de la ley. Aceptó la petición de reubicación aludida por el accionante, pero recalcó que no pudo corroborar los supuestos narrados por el empleado, requiriéndolo para que presentara la denuncia respectiva, y de esa manera tener fundamento para el traslado, pero al negarse, la empresa consideró infundada la petición.

En ese orden de ideas, señaló que el trabajador presentó su renuncia voluntaria el 2 de agosto de 2019, negando adeudar algún concepto al trabajador, y que de ser así, a la fecha tales conceptos estarían prescritos.

En consecuencia, propuso como excepciones las de: *"(…) FALTA DE CAUSA PARA PEDIR; PRESCRIPCIÓN; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; BUENA FE DE LOS DEMANDADOS; MALA FE DEL DEMANDANTE; COBRO DE LO NO DEBIDO; INEXISTENCIA DEL DESPIDO INDIRECTO y COMPENSACION (…)"* (f. 2 a 12 Archivo 05 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante *Sentencia del 8 de agosto de 2024*, decidió:

> *"(…) PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indefinido desde el 16 de noviembre de 2011 y hasta el 2 de agosto de 2019 entre el señor CARLOS ALBERTO QUIJANO y la empresa PARTEQUIPOS MAQUINARIA S.A.*
>
> *SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de FALTA DE CAUSA PARA PEDIR, PRESCRIPCION parcialmente, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, INEXISTENCIA DEL DESPIDO INDIRECTO, y de manera oficiosa, se declarará probada la de PAGO en favor de PARTEQUIPOS MAQUINARIA S.A.*
>
> *TERCERO: ABSOLVER a PARTEQUIPOS MAQUINARIA S.A de todas las pretensiones de la demanda por el señor CARLOS ALBERTO QUIJANO.*
>
> *CUARTO: CONDENAR en costas al demandante CARLOS ALBERTO QUIJANO, fijando dentro de estas la suma de $650.000 como agencias en derecho. (…)".*

Para arribar a esta decisión, la Juez comenzó por precisar que, en lo referente a los extremos, luego de analizar las pruebas adosadas al plenario, podía extractar que el contrato de trabajo entre las partes inició el 16 de noviembre de 2011, fecha confesada por el demandante, sumado a que no había prueba en el plenario de la que pudiera establecerse otro momento anterior.

En lo atinente a la terminación del contrato, recordó que desde el artículo 62 CST se presupone que la parte que culmina la relación laboral debe informar las causas de esa determinación al momento de la extinción, sin poder alegar posteriormente motivos distintos.

Así mismo, anotó que de acuerdo con lo señalado por la Jurisprudencia Laboral (SL2842-2022), el despido indirecto ocurre cuando empleador incurre en alguna de las causales previstas en el Literal B del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, modificatorio del artículo 62 CST, debiendo el trabajador demostrar que la decisión de poner fin al vínculo

obedeció a un motivo atribuible al patrono, lo que necesariamente debe ser comunicado de manera clara y precisa a la empresa.

Bajo esa idea, adujo que el plenario quedó probado que el demandante elevó solicitud de reubicación ante la demandada por considerar que su vida corría peligro ante los hechos de violencia a los que se vio expuesto el 27 de junio de 2019; que posteriormente, el 2 de agosto del mismo año presentó la carta de renuncia, documento en el que no expresó causal alguna que motivara tal determinación, misma que fue aceptada por la empresa accionada, hecho incluso aceptado por el accionante en su interrogatorio, oportunidad en la que indicó que su decisión no tuvo fundamentación alguna, no siendo viable desprender de todo ello la existencia del despido indirecto invocado en la demanda.

Frente al pago de vacaciones de 2011, indicó la Juez que operó la prescripción, al igual que con relación a la reliquidación de las prestaciones causadas antes del mes de agosto de 2016, en atención a que la demanda fue presentada en el año 2020.

De otro lado, adujo que al verificar la procedencia de la reliquidación de las prestaciones causadas después de 2016, al tenor de los artículos 159 y 160 CST, y lo señalado por la Jurisprudencia en punto de la prueba del trabajo suplementario, resaltó que la comprobación sobre el trabajo por fuera de la jornada ordinaria, cantidad y duración, no debe dejar duda en el Juzgador sobre su ocurrencia, carga de la prueba que debe cumplir el reclamante, sin que baste para ello manifestaciones genéricas del trabajador (SL1064-2018, SL4930-2020, SL1501-2023 y SL4861-2023). Y apuntó que en el particular, no había prueba idónea que permitiera imponer condena al empleador por este concepto.

En relación con el pago de las cesantías de los años 2011 a 2013, aseveró que el empleador acreditó la cancelación de estas, a través del anexo remitido por la pasiva al Fondo Nacional del Ahorro en la que autoriza el pago al trabajador de lo consignado por este concepto, entre lo cual se detallaba las cesantías pagadas durante tales anualidades, lo cual es corroborado por PROTECCIÓN S.A., en donde inicialmente era administrada esta prestación social del demandante.

Así mismo, encontró acreditado el pago de la liquidación definitiva de las prestaciones, y de los aportes a seguridad social en pensiones, conclusión que sumada a lo antes dicho, impedía el otorgamiento de las indemnizaciones moratorias reclamadas.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte **DEMANDANTE** expuso que la Juez hizo un análisis indebido de las pruebas aportadas, entre estas, la solicitud de reubicación laboral en la que se expone los motivos de esta petición, la cual no tuvo respuesta de parte de la empresa, no dándosele valor probatorio de cara a la renuncia presentada el 2 de agosto de 2019, indicando que la renuncia estuvo motivada en el hecho de no haber obtenido respuesta a su pedido de reubicación, y que no se accediera a esta, máxime que la empresa tenía otra sede a la que se pudo enviar a laborar.

Que de haber existido duda sobre las razones de la renuncia, la Juez debió tener en cuenta el *indubio pro operario,* con la interpretación más favorable al trabajador, a partir de

la solicitud del traslado presentada por su representado y la falta de acciones de protección por la empresa, todo lo cual daba lugar a la renuncia, al considerar que su reubicación fue desatendida por la empleadora, incumpliendo con las garantías a su cargo para continuar en el desempeño de sus funciones.

Así mismo, argumentó que frente a la carga de corroborar la veracidad de los hechos narrados por el accionante, no se abrió proceso disciplinario en su contra por advertirse que hubiere mentido, cuestión en la que no se ahondó en el presente proceso, máxime que era la empresa, la legitimada para presentar la denuncia respectiva, al tratarse de sucesos ocurridos en sus instalaciones. Añadió que todo ocurrió justo después del traslado con el que fueron desmejoradas sus condiciones laborales, todo lo cual pudo llegar a configurar un eventual acoso laboral.

A ello añadió, que la empresa demandada no asistió a la audiencia de conciliación citada por el reclamante, falta de comparecencia que tampoco fue analizada, reprochando que los testigos citados por su parte, trabajadores de la empresa, no hubieren concurrido, actitud que denota la existencia de interés de la parte demandada direccionado a no hallar la verdad dentro del proceso.

Señaló igualmente como desconocido el principio de igualdad de oportunidades, toda vez que el actor acude a su trabajo a fin de obtener los recursos para la subsistencia propia y de su familia, pero ante la amenaza de grupos armados prefiere renunciar, sin que fuere viable exigir la indicación de las razones en la carta, cuando ya existía un antecedente que permitía conocer el porqué de la determinación de renunciar. Aseguró que su defendido era responsable de equipos pertenecientes a la empresa demandada, y era esta quien debía adelantar las gestiones para proteger la vida de su trabajador y sus bienes.

También indicó que al expediente fueron arrimadas las solicitudes de vacaciones, no analizadas en debida forma, cuya prescripción debía estudiarse no desde su causación, sino desde la terminación del contrato.

Que los extremos del horario de trabajo superan la jornada laboral ordinaria, y por tanto debe entenderse como trabajo suplementario, el cual debe ser tenido para efectos de cuantificar el salario realmente devengado con incidencia en las prestaciones laborales, aseverando igualmente una indebida valoración de la prueba testimonial, aunado a que el patrono no aporta prueba en contra de lo afirmado, debiendo darse pleno valor a lo manifestando por el accionante. En consecuencia, solicitó revocar la decisión de primer grado en ese sentido.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 279 del 1 de noviembre de 2024 se dispuso correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión; no obstante, omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 02 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

Del recurso de apelación surge para la Sala como materia de análisis, en primera medida, establecer si procede ordenar el pago de horas extras y recargos solicitados, así como el reajuste de las prestaciones teniendo en cuenta dicho trabajo suplementario como factor salarial. También se verificará si operó la prescripción respecto de las vacaciones del año 2011.

Acto seguido, la Sala estudiará las condiciones que rodearon la terminación de la relación laboral, a efectos de verificar la viabilidad de la indemnización por despido y el valor de esta, la indemnización moratoria y la pensión sanción peticionadas por el demandante.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que, en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS, la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Como supuestos de hecho debidamente demostrados en el *sub-lite* se tiene lo siguiente:

a) Que el señor **CARLOS ALBERTO QUIJANO BETANCUR** suscribió contrato de trabajo a término indefinido para vincularse a la sociedad **PARTEQUIPOS S.A.,** iniciado el 16 de noviembre de 2012 (f. 13 a 14 Archivo 05 ED).

b) Que en virtud de lo anterior el demandante desempeñó inicialmente el cargo de vigilante, para posteriormente pasar a ser "*auxiliar 3 portería"* (f. 13 a 14 Archivo 05 ED).

c) Que el 2 de agosto de 2019 el señor **QUIJANO BETANCUR** presentó su renuncia al empleo a partir de esa calenda, determinación aceptada por la pasiva en comunicado de la misma data (f. 16 a 17 Archivo 05 ED).

DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

El apelante activo insiste en que la Juez valoró indebidamente el material de prueba arrimado, puntualmente la testimonial, escenario en el que tampoco dio crédito a lo señalado por el propio demandante, para de esa manera conceder el pago de las horas extras y recargos reclamados, y la consecuencial incidencia salarial y prestacional.

Frente a esta proposición, es del caso iniciar precisando que para obtener una decisión favorable por concepto de recargos y horas extras, la jurisprudencia especializada laboral ha decantado que la prueba debe ser **clara, diáfana y concreta**, en relación con el tiempo verdaderamente laborado por el trabajador en días de descanso, feriados, y tiempo

suplementario, escenario en el que no se ha autorizado al Juez Laboral a hacer suposiciones o cálculos presuntos, si no se cuenta con la prueba contundente respecto de la cantidad de de días y horas suplementarias laboradas. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1314-2024, explicó:

> *"(…) para que se condene al pago de horas extras, de dominicales o festivos, se requiere que el demandante acredite con precisión y claridad que trabajó más de la jornada ordinaria y el número de horas adicionales en que prestó el servicio, toda vez que no le es dable hacer cálculos o suposiciones para determinar el número probable de las que estimen trabajadas (…)".*

Aclárese que la normativa sustantiva y la adjetiva laboral no especifican que para probar el concepto enunciado se debe echar mano de un determinado medio de prueba, por lo que, al no obedecer a presupuestos de tarifa legal, hay libertad probatoria de cara a la demostración de las horas pretendidas.

Ahora bien, en el asunto bajo estudio se tiene que desde la demanda la parte actora alega que, durante su vinculación a la sociedad accionada, laboró horas extras y en momentos que le generaron recargos (dominicales y nocturnos), toda vez que trabajó en la jornada de lunes a viernes de 6:00 am a 6:00 pm y 6:00 pm a 6:00 am, y en ocasiones los sábados en el mismo horario; que en otras épocas laboró los sábados solo hasta las 12 m. Sin embargo, acota que desde junio de 2019 comenzó a trabajar de lunes a sábado de 8:00 a 6:00 pm. Lo anterior recalca, sin recibir el pago por trabajo suplementario correspondiente.

La empresa mostró oposición a la citada pretensión, asegurando en su réplica al gestor que, de un lado, siempre canceló el salario efectivamente devengado por el trabajador, conforme la jornada desempeñada por este, y de otro, que el accionante solo trabajaba de lunes a viernes en la jornada legal, adicionando en relación con el salario de aquel, que estaba compuesto por otros aspectos que lo hacían variar.

Bajo el anterior panorama, ante la discusión trazada por la accionada, y siendo carga del extremo demandante su acreditación (SL1174-2024), a decir verdad, no encuentra reparo la Sala en la decisión de la Juez de primer grado que terminó por absolver a la pasiva de la pretensión relativa a reconocer el trabajo suplementario impetrado por el actor, pues, lo cierto es que el despliegue demostrativo no refleja la información requerida, como erradamente lo quiere hacer ver la recurrente, ya que, por ejemplo, la testimonial recaudada a instancias del presente asunto de los señores **GERMÁN BLANCO ARDILA** (Min. 04:03 a 28:44 Archivo 28 ED) y **JAIME ANDRÉS SOTO CALDERÓN** (Min. 05:15 a 38:55 Archivo 29 ED) no dan sustento a la tesis de la demanda en sus relatos, dado que el primero, quien señaló haber laborado para el área comercial de la parte demandada, negó conocer el horario en el que aquel desempeñaba sus funciones.

Luego, en lo referente al punto analizado, el siguiente testigo, **JAIME ANDRÉS SOTO CALDERÓN** (Min. 05:15 a 38:55 Archivo 29 ED), como jefe de talento humano de la sociedad **PARTEQUIPOS S.A.,** explicó que el actor cumplía la jornada ordinaria, con un horario de 7:00 am a 5:00 pm de lunes a viernes, y hasta el mediodía los sábados, y que una vez fue trasladado al municipio de Guarne – Antioquia, su itinerario se modificó de 8:00 a 5:00 pm de lunes a viernes, mientras que los sábados solo acudía de 9:00 am a 12:00 m,

aclarando que el citado no laboraba domingos, ni en turnos nocturnos, y contaba con el espacio para alimentarse.

En ese sentido, nótese que los testimonios son muy generales en los aspectos relativos a la jornada de trabajo aducida por el demandante, dificultando a la Sala, tal como ocurrió con el Juzgado de primera instancia, establecer los días y los horarios en que el demandante efectivamente prestó sus servicios superando las 48 horas semanales estipuladas como la jornada máxima legal en el artículo 161 CST, así como el desarrollo de labores en jornadas nocturnas o dominicales, pues además de no contar con otro elemento probatorio relacionado con el punto, se torna más compleja la labor analítica, si se tiene en cuenta que en los comprobantes de nómina, planillas de pagos de aportes a seguridad social, de folios 31 a 96 Archivo 01 ED, se observa que la empresa cancelaba, como se dijo en contestación, una suma variable que en cada anualidad superaba ampliamente el salario mínimo legal, situación que siembra más dudas en torno a si en estos pagos se incluía lo relativo al trabajo suplementario, lo cual, aunado a lo señalado sobre la jornada realmente desplegada por el accionante, impide tener precisión acerca de las horas efectivamente laboradas y no pagadas.

En consecuencia, los datos en comento se tornan insuficientes en relación con la contundencia probatoria requerida a fin de dar viabilidad a la pretensión estudiada, con lo cual quedan en meras afirmaciones desprovistas de respaldo probatorio las expresiones del demandante, debiendo mantenerse la decisión de primera instancia.

DE LAS VACACIONES

La parte apelante reprochó que su tuvieran como prescritas las vacaciones adeudadas del año 2011, como quiera que, en su sentir, el término trienal comenzaba a contabilizarse desde la finalización del contrato, que lo fue el 2 de agosto de 2019.

Pues bien, para resolver este punto es necesario remitirse a lo regulado en los artículos 488 CST y 151 del CPLSS, que disponen:

> *"(…) Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.*
>
> *(…)*
>
> *Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual. (…)".*

En ese sentido, huelga anotar que, el Órgano de Cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, en sentencia CSJ SL219-2018, reiteró como baremo inicial para contabilizar la prescripción extintiva, la exigibilidad de la obligación sumada a la inactividad del acreedor; providencia en la que se rememoró la sentencia SL4222-2017, en la que cual consideró:

"(…) En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (…) Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la 'exigibilidad' de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual.

De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la 'exigibilidad' de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta *(…)".*

En ese orden de ideas, huelga aclarar, en lo referente a las **vacaciones**, se tiene establecido que las mismas se hacen exigibles una vez vence el año que tiene el empleador para concederlas de acuerdo con el artículo 187 CST, el cual corre con posterioridad al año de su causación (SL467-2019 y SL3345-2021).

Bajo ese entendido, encuentra la Sala que, en el caso analizado respecto de las vacaciones causadas para el año 2011, su exigibilidad inició desde noviembre 2013; no obstante, al haber transcurrido más de tres (3) años desde ese momento hasta que se tuvo por interrumpido el plazo extintivo con la presentación de la demanda, radicada 4 de marzo de 2020 (Archivo 01 ED), es claro que este emolumento resultó afectado por la figura en evocada, conclusión que se mantendrá incólume.

DEL DESPIDO INDIRECTO

El accionante insistió en la alzada que estaban dados los presupuestos para predicar la ocurrencia de un *despido indirecto*, idea que no fue acogida por la Juez de instancia, quien concluyó a partir de las pruebas traídas al proceso, que pese a lo mencionado en la demanda, el trabajador no cumplió con la obligación de informar oportunamente a su empleador las razones que lo llevaron a dimitir, como lo exige la legislación y la Jurisprudencia.

A dicha conclusión se opuso la parte accionada, tras anotar que las razones del despido podían colegirse de la solicitud de reubicación laboral presentada en tiempo anterior a la presentación de la carta de renuncia, misma que no tuvo respuesta por parte del empleador, omisión que fue el móvil para optar por retirarse del empleo, toda vez que, en su sentir, la actitud de la empresa vulneró varios principios constitucionales que lo protegían, como quiera que la solicitud de traslado indicada tenía fundamento en las amenazas que recibió de parte de grupos paramilitares, incumpliendo la empresa con el deber de bridarle

protección y garantías para seguir en el cargo, pues ni siquiera profundizó en lo ocurrido en sus instalaciones.

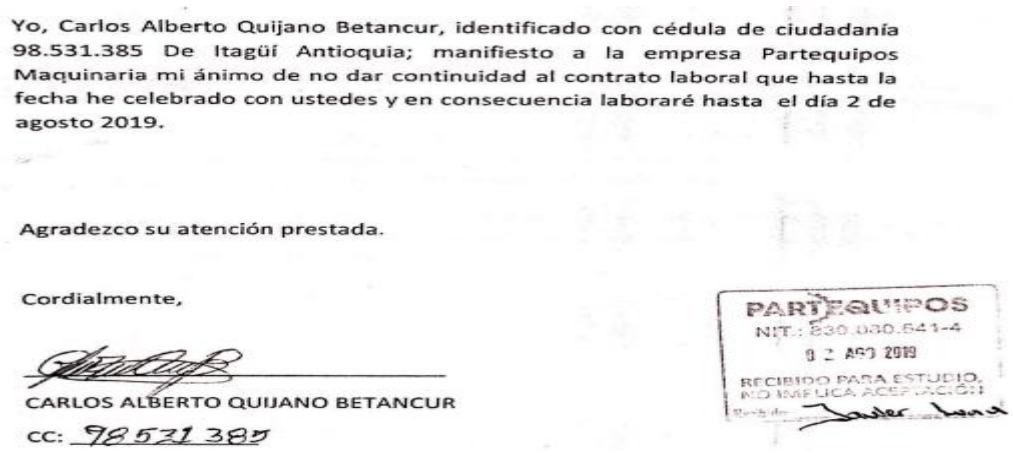
Para desatar la disyuntiva propuesta, recuérdese que, el **despido indirecto** se configura cuando el extremo empleador incurre en alguna o varias de las causales contenidas en el Literal B del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, modificatorio del artículo 62 CST, que en esencia ocurre, cuando el empleador expone al trabajador las condiciones por las cuales no puede continuar desarrollando el contrato de trabajo, o cuando provoca constrictivamente su renuncia, conductas patronales que conllevan un incumplimiento del contrato.

En ese contexto cumple anotar que, la regla general es que en tratándose de la verificación del despido de un trabajador, a este siempre le corresponde acreditar la terminación del contrato e invocar la existencia de un despido como tal, para de esa manera perseguir los efectos que de este rompimiento contractual se generan; sin embargo, en casos como el analizado, como la finalización del nexo jurídico proviene del propio trabajador, es a este a quien le atañe demostrar ante la autoridad laboral, la ocurrencia de los hechos que motivaron la finalización del vínculo, y si los acredita, es el empleador quien debe asumir las consecuencias pertinentes; empero, si no se logra probar el incumplimiento enrostrado, necesariamente la conclusión será que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una decisión libre y espontánea del trabajador.

En esos términos lo ha indicado la inveterada Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ que en Sentencia SL1628-2018 recordó:

> *"(…) Para efecto de imponer esta condena, a más de las consideraciones expresadas en sede de casación, resulta pertinente recordar lo que de antaño ha adoctrinado esta Corporación en el sentido de que* ***cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, tiene la carga de demostrar, además de la decisión de la renuncia motivada comunicada al empleador al momento de su retiro, los hechos en los cuales edificó su decisión. Ahora, si este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él le corresponde probarlos****. Situación diferente acontece cuando el empleador es quien pone fin al vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador únicamente tiene el deber de probar el hecho del despido y al empleador las razones o motivos allí señalados (…)"* (Subraya y Negrilla de la Sala).

Justamente, a folios 16 Archivo 05 ED obra misiva de fecha 2 de agosto de 2019, en la cual el demandante comunicó a la empresa accionada su renuncia, efectiva a partir de la calenda en comento. Sobre las razones de la renuncia el señor **QUIJANO BETANCUR** indicó:



Yo, Carlos Alberto Quijano Betancur, identificado con cédula de ciudadanía 98.531.385 De Itagüí Antioquia; manifiesto a la empresa Partequipos Maquinaria mi ánimo de no dar continuidad al contrato laboral que hasta la fecha he celebrado con ustedes y en consecuencia laboraré hasta el día 2 de agosto 2019.

Agradezco su atención prestada.

Cordialmente,

CARLOS ALBERTO QUIJANO BETANCUR
CC: 98531385

PARTEQUIPOS
NIT.: 830.030.641-4
02 AGO 2019
RECIBIDO PARA ESTUDIO, NO IMPLICA ACEPTACIÓN

Nótese entonces que el documento evocado, realmente no contiene un motivo específico que el demandante esbozara como detonante para dar por finalizada su relación con la empresa, pues simplemente se redujo a mencionar que era su voluntad no seguir adelante con la ejecución del mismo, cuestión que precisamente fue reiterada por el demandante al momento de rendir interrogatorio de parte (Min. 24:42 a 28:44 Archivo 27 ED), oportunidad en la que, al ser inquirido sobre este aspecto, expresó puntualmente que presentó la carta de renuncia en la que manifestó su ánimo de terminar el contrato.

De igual modo, el único de los testigos que se pronunció sobre el retiro del accionante, señor **JAIME ANDRÉS SOTO CALDERÓN,** recabó en que el citado presentó su renuncia voluntaria al cargo que desempeñaba al interior de la empresa, sin expresar siquiera verbalmente alguna razón puntual para haber tomado esta decisión.

Así, para la Corporación, el escenario enrostrado por las pruebas se distancia totalmente de lo que pretende connotar el apelante, pues pese a no desconocerse que a inicios de julio de 2019 presentó a la empresa una solicitud de reubicación, aduciendo para ello haber recibido amenazas de grupos paramilitares el día 27 de junio de 2019 (f. 15 Archivo 05 ED), hecho del que se resalta, solo se registra lo dicho por el accionante, echándose de menos la denuncia formal ante las autoridades competentes, en ninguno de los apartes de la carta de terminación del contrato esbozó que lo ocurrido, o la falta de atención a su solicitud de reubicación por parte de la empresa, fueren el sustento de aquella determinación.

Sobre este último punto, vale anotar lo señalado por el señor **SOTO CALDERÓN** en su testimonio, el cual arguyó que cuando el actor informó lo anterior a la empresa, después de una reunión interna, le fue solicitada la radicación de una denuncia formal, al paso que la empresa efectuó una revisión de la zona junto al personal de la alcaldía, concluyéndose que no había novedad alguna en este sector, lo que denota que la empresa sí analizó las circunstancias puestas de presente por el actor, pero al no encontrar mérito para ello, ni siquiera el interés de aquel por avisar a las autoridades sobre la existencia del percance presuntamente sufrido por él con grupos al margen de la ley, decidió no acceder al traslado solicitado.

Puestas de ese modo las cosas, la Sala no encuentra la indebida valoración probatoria endilgada desde el recurso de apelación, pues contrario a lo argumentado por la parte recurrente, realmente, en términos probatorios, realmente no hay manera de conectar la renuncia presentada por el demandante, con la falta de atención a la solicitud de reubicación por la empresa demandada, debate en el que tampoco se vislumbra la existencia de actitudes de persecución o presión para forzar una renuncia, o al menos ello no se desprende de las pruebas practicadas.

Así las cosas, en atención a que el demandante no cumplió la carga probatoria que le correspondía, pues en el documento que contiene la terminación del contrato de trabajo, no atribuyó conducta alguna a su empleador, se impone confirmar la sentencia de primera instancia en este puntual aspecto

Por lo anterior, procede la confirmación de la Sentencia apelada. Las costas de esta instancia estarán a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho la suma de $100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE**

MEDELLIN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

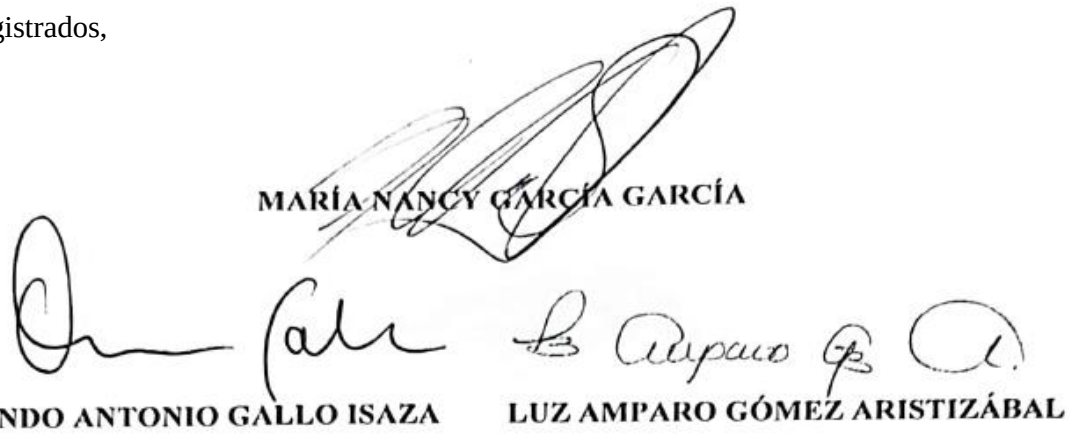
R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la *Sentencia del 8 de agosto de 2024*, proferida por el JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

SEGUNDO: Las **COSTAS** de esta instancia están a cargo del demandante, incluyendo como agencias en derecho de esta sede la suma de $100.000

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA **LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL**