

TEMA: JUSTA CAUSA PARA FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO – se debe realizar un análisis de la prueba en conjunto, bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, para determinar si empleador demandado logró demostrar la justa causa. / **HORAS EXTRAS O DOMINICALES** - quien reclama el pago de este concepto, debe acreditar de manera fehaciente la cantidad de esas horas laboradas, tal que permita al juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra.

HECHOS: se solicitó se declarara que entre el demandante y la demandada existió una relación laboral, entre 1 de febrero de 2013 hasta el 20 de junio de 2019; que el despido fue de manera unilateral y sin justa causa, por parte del empleador y que se condene al pago de salarios generados desde el 20 de junio de 2019, momento del despido hasta el 30 de enero 2020, fecha en que se terminaba el contrato a término fijo. Adicionalmente se pretendía la condena al pago de horas extras. La Juez absolvió a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, al considerar que existió justa causa para el despido, además no se le adeuda suma alguna al actor.

TESIS: Para la Sala al realizar un análisis de la prueba en conjunto, bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, considera que la empresa con la prueba aportada logró demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Al sustraer dineros de la empresa que eran para un fin específico relacionado con la prestación del servicio, sin que el trabajador en las etapas del proceso que se exigió haya podido demostrar, para que destinó ese dinero faltante, sí constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime cuando el trabajador negó haber realizado esos retiros, porque el producto había sido clonado, arrojando algo distinto la investigación realizada, que lo comprometía directamente. Por lo tanto, la Sala confirma este aspecto revisado en consulta. (...) frente al tema de reconocimiento de tiempo laborado en domingos y festivos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, la jurisprudencia de la Corte Suprema Sala Laboral, ha sido reiterativa en señalar que quien reclama el pago de este concepto, debe acreditar de manera fehaciente la cantidad de esas horas laboradas, pues de lo contrario carecería de bases suficientes el juzgador para hacer las correspondientes liquidaciones, requiriéndose para su demostración claridad y precisión, tal que permita al juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra y no es dable hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas, por lo que debe ser contundente, clara, precisa y específica (...). (...) la Sala encontró que la compañía todos los meses pagó al actor horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales, extra dominical, festivos, extra festivos, etc, no obrando prueba dentro del proceso que dé cuenta de manera concreta y precisa cuál fue el tiempo suplementario, horas extras, dominicales y festivos laborados que se le estén adeudando; pues se repite que conforme a las colillas de pago de nómina y a la liquidación del contrato de trabajo, se observa que le fueron realizados pagos por dichos conceptos y fueron tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, tal como se constata de la prueba aportada. Además, el trabajador en los hechos de la demanda manifiesta que debe descontarse unas horas extras que le fueron pagadas de más por la Compañía, entrando en contradicción en este sentido.

M.P. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPUBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN



SALA LABORAL
Acta 275

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia, en la que se resuelve el grado de consulta, en el proceso ordinario laboral promovido por **JORGE RODRIGO ROSALES SOLANO CONTRA PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Se solicita con la demanda que se declare que entre el señor Jorge Rodrigo Rosales Solano, en calidad de “Conductor” y la empresa Pepsico Alimentos Colombia Ltda, existió una relación laboral, entre 1 de febrero de 2013 hasta el 20 de junio de 2019.

Se declare que el despido fue de manera unilateral y sin justa causa, por parte del empleador, a partir del día el 20 de junio de 2019.

Se condene al pago de salarios generados desde el 20 de junio de 2019, momento del despido hasta el 30 de enero 2020, hasta la fecha en que se terminaba el contrato a término fijo.

Se condene al pago de horas extras adeudadas y se le descuenta del reconocimiento y pago que debe hacer la demandada, por los conceptos laborales que se le adeudan por la suma de (\$ 2.113.935), correspondiente a las

horas de recargo nocturno día ordinario, que se le cancelaron de más durante la relación laboral, comprendidas entre el 1 de agosto de 2016 y el treinta y uno 31 de enero de 2019.

Hechos

Como fundamento de las pretensiones manifestó que, entre el señor Jorge Rodrigo Rosales Solano, y la empresa Pepsico Alimentos Colombia Ltda, se celebró contrato de trabajo a término fijo de seis (6) meses, con fecha inicial el primero 1 de febrero de 2013 y fecha final el 20 de julio de 2019.

La labor que desempeñaba, era de conductor de tractomula, en las diferentes vías públicas de Colombia, la cual era realizada entre los días, lunes a domingo, conforme al cuadro de turno que era elaborado y establecido por la empresa, por la cual recibía una remuneración básica mensual equivalente a (2.283.800.00).

Sostiene que recibía unas bonificaciones adicionales por horas extras diurnas, horas extras nocturnas, horas extra dominical festivo diurno, horas recargo dominical diurno, horas extras dominical festivo nocturno, horas recargo diurno dominical festivo, horas recargo dominical nocturno y horas recargo dominical nocturno festivo, de acuerdo al cuadro de turno que era elaborado y establecido por la empresa, que eran debidamente liquidadas y canceladas por la empresa demandada.

La relación laboral fue terminada de forma unilateral y sin justa causa y a la fecha, no les han cancelado los salarios correspondientes a los 10 últimos días del mes de junio de 2019, los 30 días del mes de julio, agosto, septiembre octubre, noviembre y diciembre de 2019 y los 30 días de salarios del mes de enero de 2020.

El 15 de octubre del 2021, solicitó a la empresa, le fuera canceladas el total de horas extras laboradas, que no le fueron canceladas en su totalidad dentro de la relación laboral.

Mediante comunicado oficio calendado el 3 de noviembre del 2021 la Compañía da respuesta al derecho de petición, indicando que no adeuda pagos por estos conceptos ya que los mismos fueron debidamente reconocidos y pagados durante la vigencia de la relación laboral.

Respuesta demanda

La apoderada de la parte demandada sostiene que entre el demandante y la Compañía sí existió un contrato de trabajo, el cual inició el 1 de febrero de

2013 y terminó por justa causa imputable al demandante el 20 de junio de 2019, toda vez que la causa fue en razón a que, incumplió de manera grave sus deberes y obligaciones como trabajador, al dar un mal manejo al fondo fijo destinado por la empresa para el cumplimiento de sus funciones.

La compañía no le adeuda al demandante concepto alguno por salarios y menos con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

El actor fue contratado para desempeñar el cargo de conductor y por tanto estaba obligado a realizar las funciones propias de su cargo, conforme a las instrucciones dadas por su empleador.

El actor ejecutaba sus funciones como conductor, dentro del horario acordado en el contrato de trabajo, reglamento interno, de acuerdo a las necesidades del servicio contratado y conforme a los turnos previamente definidos por el empleador.

El salario devengado inicialmente por el actor correspondía a la suma de \$2.283.200, sin embargo, el último salario fue de \$3.395.446, habiéndose tomado como base de liquidación final de prestaciones sociales la suma de \$4.894.894.

El actor no recibía bonificaciones por concepto de horas extras, recargos y por laborar en dominicales o festivos, se aclara que tenía un salario básico y cuando laboró horas extras y/o dominicales o festivos, siempre se le pagó cada una de las horas extras que efectivamente se causaron a su favor, así mismo en los eventos en que se causó a favor pagos por recargos.

La empresa durante todo el vínculo laboral siempre pagó al actor todas las horas extras diurnas que efectivamente se causaron a su favor, resulta completamente infundado que el demandante afirme que se le adeude suma alguna por este concepto, cuando no es así.

Incluso el mismo en su demanda afirma que recibió dineros de más por concepto de horas extras que no laboró, por lo que a la fecha no existe suma adicional alguna pendiente de cancelar como lo pretende hacer ver a través de esta demanda.

En todo caso se aclara y resalta que siempre se le pagó todos los recargos que efectivamente se causaron a su favor, por lo que a la fecha no existe suma adicional alguna pendiente de cancelar como lo pretende hacer ver a través de esta demanda.

La empresa recibió un derecho de petición del actor, a través del cual solicitaba el pago de horas extras y recargos, el fue respondido el 3 de noviembre de 2021 de forma negativa, toda vez que nada se le adeuda.

Se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones: Prescripción, insistencia de la obligación, buena fe, compensación,

Sentencia de primera instancia

La Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **20 de septiembre de 2023, absolvió** a la demandada de todas las pretensiones de la demanda, al considerar que existió justa causa para el despido, además no se le adeuda suma alguna al actor, así:

PRIMERO: ABSOLVER a PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LIMITADA con Nit. 890.920.304-0, representada legalmente por el señor Alejandro Arias Ospina o quien haga sus veces, de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor JORGE RODRIGO ROSALES SOLANO identificado con C.C 81.235.828.

SEGUNDO: Sin que se necesario resolver de fondo la excepción de prescripción, ya que no hubo condena, se DECLARAN implícitamente resueltas las excepciones planteadas en la contestación a la demanda, conforme la naturaleza absolutoria de la decisión proferida y lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: En caso de no ser apelada esta providencia, se ordena el envío del proceso al H. TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA DE DECISIÓN LABORAL, en grado jurisdiccional de consulta, debido a que la sentencia ha sido adversa en su totalidad a las pretensiones de la demanda.

CUARTO: Las costas serán asumidas por el demandante. Para lo cual se fijan las agencias en derecho en la suma de un salario mínimo, que para el año 2023 asciende a la suma de \$1.160.000 en favor de la sociedad demandada.

Sentencia que no fue recurrida, por lo que se conoce en el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado, establecido en la ley 2213 de junio de 2023. La parte demandada manifestó:

Para el caso que nos ocupa, mediante fallo dictado en la primera instancia, la señora Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, luego de un minucioso análisis de las pruebas aportadas y practicadas, resolvió absolver a mi representada de todas las pretensiones de la demanda por considerar que, la terminación de contrato con el señor Jorge Rosales obedeció a una justa causa debidamente comprobada por el empleador, y que, la parte demandante no logró probar ni acreditar, que mi representada adeudara valores adicionales a los pagados en vigencia de la relación laboral, por concepto de horas extras y recargos dominicales y/o festivos. Así Honorables Magistrados y en aras de que se mantenga lo resuelto en el fallo de primera instancia, a continuación, me permito señalar algunos aspectos que solicito

respetuosamente sean tenidos en cuenta por la Honorable Sala de Decisión en segunda instancia, al momento de resolver el grado Jurisdiccional del Consulta.

Dentro del asunto de la referencia, se encuentra acreditado y se logró comprobar de manera suficiente la justa causa alegada por mi representada, habiéndose probado la actuación que tuvo el demandado en el manejo el fondo fijo que le fue asignado para cumplir con el desarrollo de las funciones asignadas, burlando las disposiciones contenidas en su contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo, situación que incluso fue reconocida por éste en la diligencia de descargos que le fue realizada en su momento oportuno.

Teniendo en cuenta lo anterior y ante la gravedad de la situación presentada y comprobada por la empresa, el señor Jorge Rosales fue citado a diligencia de descargos el 11 de junio de 2019, y posteriormente hubo lugar a una ampliación a descargos dadas unas pruebas sobrevinientes y conocidas por mi representada con posterioridad al 11 de junio de 2019, esto es la (carta de Bancolombia recibida el 12 de junio de 2019 y por medio de la cual dicha entidad aportó todas las fotografías de los retiros efectuados por el demandante durante el mes de febrero de 2019 y un correo del área de tesorería sobre el comportamiento de gastos del fondo fijo destinados al actor.

Teniendo en cuenta todo lo anterior y ante la gravedad de la falta, pues el actor no dio explicación válida alguna de donde se encontraba el dinero que la empresa le había designado en su fondo fijo para el cumplimiento de sus funciones para los días 13 y 14 de marzo de 2019, mi representada procedió de conformidad al artículo 62 del CST y lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía a notificar su decisión de terminar el contrato de trabajo por justa causa.

Las sentencias antes referenciadas, desarrollan el alcance del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de reafirmar que el acuerdo contractual y reglamentario en el que se establece una conducta como constitutiva de falta grave, tiene plena validez y produce los efectos propios de una falta grave, cual es la configuración de una justa causa para dar por terminado un contrato de trabajo de forma unilateral, sin que tal decisión genere derecho a indemnización alguna. Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del demandante con justa causa, por parte de mi representada, al haber constatado y comprobado que el ex trabajador había incurrido en un desconocimiento a sus deberes, obligaciones como trabajador por lo que la misma estuvo ajustada a los preceptos legales laborales respectivos y a la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia. Es por ello que, ante la falta, dada su comprobación y gravedad, mi representada procedió a dar por terminado el contrato de trabajo del demandante el 20 de junio de 2019, situación que se concluyó por parte de la Juez de primera instancia estuvo ajustada, respetando el derecho a la defensa y debido proceso del señor Jorge Rosales.

El demandante pretende el pago de horas extras diurnas, nocturnas, recargos, los cuales no se han causado a su favor ni a cargo de mi representada, por no deber esta última al actor suma alguna por ningún concepto aquí reclamado, toda vez que como se probó ante el juzgado de primera instancia, mi representada durante la vigencia del contrato de trabajo que existió con el actor, pagó al mismo las horas extras y recargos que efectivamente se causaron a su favor, todo lo cual lo hizo siempre de acuerdo a su salario y conforme a lo dispuesto en la ley y bajo la más absoluta buena fe. Ahora bien, el actor como soporte de sus pretensiones, afirma haber laborado unas horas extras y aporta como fundamento de su dicho un cuadro en Word elaborado por el mismo sobre los presuntos días, horas laboradas y pagos realizados por mi representada, documento que no es válido como acertadamente concluyó la juez de primera instancia, toda vez que se trata de una prueba construida por el mismo demandante y dicho

documento no cumple con ninguna de las exigencia de ley para ser tenido en cuenta como lo pretende el actor, dado que ni siquiera aporta documento alguno suscrito por su empleador sobre las horas extras reclamadas.

Al respecto es importante traer a colación lo que ha sostenido la Honorable Corte Suprema de Justicia en su sala de casación laboral sobre las horas extras, quien dijo lo siguiente. En Sentencia SL1996-2022 Radicación n.º 87928 del 7 de junio de 2022 de la Magistrada ponente ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA dijo: “En primer lugar, es cierto, como señaló el Tribunal, que el precedente ha sido pacífico y abundante al asignarle al trabajador la carga de la prueba sobre la prestación efectiva del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo cuando reclama el pago de los recargos correspondientes. Es así que, le corresponde a este de forma exclusiva, demostrar que efectivamente desarrolló actividades, labores o tareas por fuera de la jornada ordinaria, de tal forma que provea al juzgador de los elementos de convicción necesarios que le permitan aplicar la consecuencia legal de los recargos sobre el trabajo probado.” Con fundamento en lo anterior, se solicita de manera respetuosa a los Honorables Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, confirme en todas y cada una de sus partes, la sentencia emitida en primera instancia dentro del proceso de la referencia, y en consecuencia se ratifique la absolución de mi representada de todas las pretensiones de la demanda

CONSIDERACIONES

Problema Jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta instancia de conformidad con el grado de consulta serán: Determinar si existió una justa casusa para que la empresa finalizara el contrato de trabajo que la unía con el actor, además establecer sí se le adeuda algún concepto de horas extras o dominicales al demandante.

Pruebas relevantes

Antes de resolver, considera la Sala importante hacer las siguientes precisiones de conformidad con la prueba obrante en el expediente.

- Entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 1 de febrero de 2013 y terminó por justa causa imputable al demandante el 20 de junio de 2019, fecha última en la cual la empresa terminó el contrato de trabajo, invocando justa causa.
- Dentro de la investigación se determinó que el actor era quien había retirado uno dinero de la cuenta que la empresa le asignó para cumplir sus funciones, pero no justificó.
- Se aportó las colillas de pago donde costa que durante la relación laboral se le pagó las horas extras, diurnas, nocturnas y festivas.

De la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo

Para el caso no es tema de discusión que entre las partes se escribió un contrato de trabajo entre el 1 de febrero de 2013 y terminó el 20 de junio de 2019, fecha última en la cual la empresa terminó el contrato de trabajo, invocando justa causa.

La juez de primera instancia al valorar la prueba en su conjunto, consideró que la parte demandada probó la justa causa por la que terminado el contrato de trabajo, lo que pasa a analizarse al conocer en consulta a favor del actor.

En primer lugar, se aportó la carta de despido, donde al demandante se le enrostraron como motivos para la finalización del contrato, unos hechos que constituyen conductas indebidas, toda vez que se demostró que hubo un faltante de dinero en la cuenta denominada fondo fijo, que la empresa tenía a los conductores, sin que esos dineros hayan sido justificados y sumado a la investigación, donde Bancolombia certifica y envía fotos, que demuestran que retiró ese dinero.

Se encuentra que la empresa señaló que el trabajador incurrió en falta a la causal consagrada en el artículo 62 del CST, y N° 6° que prescribe: “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo...”, así como el art. 52 de ese estatuto.

Se aportó acta de descargos realizada al trabajador el 11 de junio de 2019, en la se señaló en lo pertinente lo siguiente:

P/Que es el fondo fijo del mes? R/Es un recurso que tenemos para gastos de viáticos, peajes, hospedaje...

P/Firmó usted carta donde se especifica que debe darse buen uso al fondo, de acuerdo a la política de utilización del fondo, quedando bajo su responsabilidad absoluta ese uso R/si firmé la carta.

P/En el informe se adjuntan las fotografías aportadas en la investigación por Bancolombia, es usted la persona que aparece en esas fotografías R/ si señora.

P/Teniendo en cuenta los hechos narrados explíquenos porque se presentó una diferencia de \$537.200, en el fondo fijo a su cargo, durante el mes de febrero de 2019, R/, yo no puedo renunciar a mis derechos, pedí unas pruebas que no pueden ser usadas en mi contra, hasta donde yo sé toda la plata que se ha sacado se ha legalizado...

P/Usted mencionó las transacciones del 19 y 22 de febrero de 2022, como transacciones que no realizó, pero Bancolombia manifestó en respuesta, que en caso se pudo constatar que la persona que realiza la traslación, tuvo acceso a su tarjeta, chip original y claves, las cuales son de uso personal y intransferible, que para esas fechas no se presentaron errores operativos o humanos que comprometieran la seguridad de su información o que se presentara falsedad de la tarjeta. R/ Felipe me preguntó que cuales eran las transacciones sobre las cuales tenia duda, yo le dije que las del 19 y 22 de febrero...usted está diciendo que yo dije que hice esa

transacción y eso es una acusación, tenía duda, pero nunca dije que las había realizado.

Luego el 19 de junio de junio de 2019 se llamó el trabajador a ampliación de descargos sobre los hechos anteriores.

Se recibió interrogatorio del representante legal de la empresa demandada, donde manifestó que el actor fue despedido, en razón a que la empresa cuenta con un fondo fijo del mes, para cada conductor y se estableció que el trabajador tenía un déficit en el mes de febrero de 2019, el cual no fue posible que explicar, diciendo que la tarjeta había sido clonada, sin embargo, se realizó una investigación por parte de Bancolombia, la cual arrojó mediante pruebas incluso fotográficas que fue el actor quien realizó el retiro de esos dineros, hecho que no podía pasarse por alto, más cuando el trabajador se había negado a prestar el servicio de ruta, porque no contaba con dinero en el fondo.

La parte demandada aportó prueba testimonial de Luis Felipe, quien era jefe inmediato del actor, quien expresó que en efecto hubo un mal manejo del dinero del fondo para viajes, por parte del trabajador, por lo que se llevó a cabo investigación y se probó que él mismo retiró ese dinero y no lo justificó.

La señora Laura Mateus, quien manejaba para la fecha el área de recurso humanos señaló, que el actor fue despedido por dar un mal uso a los dineros del fondo a su cargo, que no los justificó y que Bancolombia confirmó en la investigación quien había realizado los retiros, siendo el mismo trabajador, quien aceptó que eran sus fotografías.

Para la Sala al realizar un análisis de la prueba en conjunto, bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, considera que la empresa con la prueba aportada logró demostrar la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

En efecto realizó una investigación por unos dineros que faltaban de la cuenta que tenía el trabajador a cargo, para cumplir con su trabajo en los gastos como conductor, respetando el debido proceso, se llamó a descargos, donde negó que haber realizado esos retiros.

Sin embargo, posteriormente la investigación que realizó Bancolombia como banco que maneja esas cuentas de la empresa, arrojó que no había ninguna anomalía en esos retiros, los que se habían realizado con la tarjeta asignada, sin que hubiera sido clonada, pero además aportó fotos claras donde se observa que el trabajador fue quien realizó las operaciones en la entidad bancaria.

Es sustraer dineros de la empresa que eran para un fin específico relacionado con la prestación del servicio, sin que el trabajador en las etapas del proceso que se exigió haya podido demostrar, para que destinó ese dinero faltante, sí constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, máxime cuando el trabajador negó haber realizado esos retiros, porque el producto había sido clonado, arrojando algo distinto la investigación realizada, que lo comprometía directamente. Por lo tanto, la Sala **confirma** este aspecto revisado en consulta.

Del pago de horas extras, dominicales, festivos:

Respecto a esta pretensión, tampoco encuentra la Sala que proceda, toda vez que frente al tema de reconocimiento de tiempo laborado en domingos y festivos, horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, la jurisprudencia de la Corte Suprema Sala Laboral, ha sido reiterativa en señalar que quien reclama el pago de este concepto, debe acreditar de manera fehaciente la cantidad de esas horas laboradas, pues de lo contrario carecería de bases suficientes el juzgador para hacer las correspondientes liquidaciones, requiriéndose para su demostración claridad y precisión, tal que permita al juez tener certeza sobre el trabajo efectivamente realizado en tiempo extra y no es dable hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas, por lo que debe ser contundente, clara, precisa y específica, así ha sido precisado, entre muchas otras, en las sentencias SL 4394 del 28 de agosto de 2019, rad. 60530, SL 2742 del 10 de julio de 2019, rad. 59912, SL 2305 del 28 de mayo de 2019, rad. 60663.

Al respecto ha señalado la Corporación, “...la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y días en que se ejecutó, no siendo dable obtenerla de meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar, o simplemente a cálculos o suposiciones efectuados sobre un horario ordinario, frecuente o regular de trabajo. ...”

De acuerdo a lo afirmado por el demandante sobre el concepto de horas extras, la Sala encontró que la compañía todos los meses pagó al actor horas extras, diurnas, nocturnas, dominicales, extra dominical, festivos, extra festivos, etc, no obrando prueba dentro del proceso que dé cuenta de manera concreta y precisa cuál fue el tiempo suplementario, horas extras, dominicales y festivos laborados que se le estén adeudando; pues se repite que conforme a las colillas de pago de nómina y a la liquidación del contrato de trabajo, se observa que le fueron realizados pagos por dichos conceptos y fueron tenidos en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales, tal como se constata de la prueba aportada.

Además, el trabajador en los hechos de la demanda manifiesta que debe descontarse unas horas extras que le fueron pagadas de más por la Compañía, entrando en contradicción en este sentido.

Costas

Sin costas de instancia.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia de primera instancia dictada por la Juez Quince Laboral del Circuito de Medellín, el día **23 de septiembre de 2023**, en el proceso ordinario laboral adelantado por **JORGE RODRIGO ROSALES SOLANO CONTRA PEPSICO ALIMENTOS COLOMBIA LTDA.**, de acuerdo a las consideraciones de la parte motiva.

Sin costas de instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO