

TEMA: TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA - La jurisprudencia ha enseñado en reiteradas ocasiones que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa, para exonerarse de la indemnización. / **TRABAJO SUPLEMENTARIO** – Le corresponde al trabajador de forma exclusiva, demostrar que efectivamente desarrolló actividades, labores o tareas por fuera de la jornada ordinaria. /

HECHOS: El demandante convocó a juicio a la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., a fin de que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes y que la misma terminó por despido sin justa causa, consecuentemente, se condene a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto, del auxilio de transporte, recargos nocturnos, festivos laborados, se condene al pago de los aportes al sistema de seguridad social, al pago de la liquidación de prestaciones sociales, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción por el no pago de intereses a las cesantías, el salario del periodo comprendido entre el 1 y el 15 de mayo de 2020 y a la indexación. Por su parte, el demandado si bien se opone a la prosperidad de pretensiones, no formuló excepciones. El Juez a quo declaró que la relación laboral entre el actor y la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., estuvo regulada mediante contrato de trabajo a término indefinido, el cual finalizó por renuncia voluntaria del trabajador; declaró que al trabajador le fueron pagados todos sus salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte y aportes a la seguridad social en pensiones causados durante la relación laboral, y absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones, declarando probada de manera oficiosa la excepción de pago y condenó en costas al demandante. Corresponde a la Sala determinar si se encuentra ajustada a derecho la sentencia proferida en primera instancia, por medio de la cual se desestimaron las súplicas del libelo inaugural, determinando para tal fin, si la relación laboral existente entre el actor y la sociedad demandada, finalizó sin justa causa, si al actor se le adeuda el pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, horas extras y aportes al sistema de seguridad social, finalmente, si hay lugar al reconocimiento de las indemnizaciones deprecadas.

TESIS: El Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y asimismo el referido estatuto consagra otros derechos y prestaciones de carácter social en favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se incluyen las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento al trabajador de los intereses sobre las cesantías. Este conjunto de derechos salariales, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, son considerados como derechos ciertos e indiscutibles y por ende son irrenunciables para el operario. (...) Es en virtud de la aplicación de los citados principios constitucionales y legales que se caracteriza el derecho laboral como derecho tuitivo y protector de los derechos de los trabajadores, sin que ello signifique que al ejercer la acción judicial se releve al colaborador de las cargas probatorias. (...) La jurisprudencia ha enseñado en reiteradas ocasiones que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa, para exonerarse de la indemnización (CSJ SL14618-2014, SL5523-2016, SL284-2018, SL986-2019, SL2805-2020; SL3358-2021). (...) Sobre el trabajo suplementario la carga de la prueba está sometida a una mayor exigencia, tal como lo tiene decantado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, corporación que en sentencia SL1996 de 2022, recordó: “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. Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.” (...) Teniendo en cuenta las pruebas obrantes dentro del proceso, se impone la confirmación íntegra de la sentencia consultada.

M.P. SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

FECHA: 04/04/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05088-31-05-001-2021-00017-01
Demandante: Diego Alejandro Hoyos Franco
Demandadas: Transportes Hatoviejo S.A.
Asunto: Consulta de sentencia
Procedencia: Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Relación laboral, prestaciones sociales, indemnización por despido sin justa causa, sanción moratoria

Medellín, abril cuatro (4) de dos mil veinticuatro (2024)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a impartir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, respecto de la sentencia proferida el 05 de marzo de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, dentro del proceso ordinario laboral de única instancia instaurado por el señor Diego Alejandro Hoyos Franco contra la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., conocido con el Radicado Único Nacional 05088-31-05-001-2021-0001701.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Diego Alejandro Hoyos Franco convocó a juicio a la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., a fin de que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes y que la misma terminó por despido sin justa causa, consecuentemente, se condene a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto, del auxilio de transporte, recargos nocturnos, festivos laborados, se condene al pago de los aportes al sistema de seguridad social, al pago de la liquidación de prestaciones sociales, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la sanción por el no pago de intereses a las cesantías, el salario del periodo comprendido entre el 1 y el 15 de mayo de 2020 y a la indexación.

En respaldo de tales pedimentos se expuso que el señor Diego Alejandro Hoyos Franco fue vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido a la empresa Transportes Hatoviejo S.A., para trabajar como conductor de buses, a partir del 27 de febrero de 2020, pactándose un salario mínimo legal, siendo la jornada laboral de lunes a sábado, que trabajó horas extras, diurnas, nocturnas y festivas, conduciendo de manera fija el bus número 240 de placas WPT 149, ruta cumbre centro, siéndole asignado en ocasiones turnos adicionales en el bus número 161 placas GKV 327.

Se narró que la relación laboral se mantuvo vigente hasta el 27 de mayo de 2020, fecha en la cual el actor fue citado a descargos con otros dos conductores y en la reunión de descargos el empleador pidió al trabajador firmar carta de renuncia, desistiendo además de la liquidación de prestaciones sociales, a lo cual no accedió, sin embargo, el empleador le manifestó que no era necesario que firmara, pues cuando firmó el contrato, se incluyó entre los documentos a firmar una solicitud de renuncia voluntaria no fechada.

Finalmente, se indicó que durante la relación laboral el demandante no recibió pago de auxilio de transporte, recargo nocturno y festivos trabajados, no recibió

el salario correspondiente a los días del 1 al 15 de mayo de 2020, ni horas extras, no recibió tampoco el pago de la liquidación de prestaciones sociales, además que no existió afiliación al sistema de seguridad social en riesgos laborales (págs. 2-5, doc.01, carp.01)

1.2.- CONTESTACIÓN

Por conducto de su representante legal y a través de apoderado judicial legalmente constituido, **Transportes Hatoviejo S.A.** aceptó como cierto la celebración del contrato de trabajo, la fecha de inicio, la fecha de finalización, la labor a desempeñar y el salario pactado, aclarando que el contrato era a término fijo. Sostuvo que no es cierto que el actor trabajara horas extras, contrario a ello, no se cumplían con las horas mínimas establecidas, precisó que en el contrato de trabajo se pactó el pago del salario mínimo más unas comisiones por pasajero movilizado, que cubrirían el pago correspondiente a horas extras y horas nocturnas.

Destacó que es cierto que el actor fue llamado a descargos, pero no porque se hubiera dañado la registradora, sino porque el número de pasajeros que arrojaba la plataforma del sistema metro no coincidía con el número de pasajeros que eran liquidados por el conductor, no siendo cierto que se le pidiera al trabajador que firmara carta de renuncia, así como tampoco que no se le hubiera cancelado auxilio de transporte o las prestaciones sociales, toda vez que al trabajador se le cancelaron todas sus acreencias y además si fue afiliado a riesgos laborales (págs.. 2-4, doc.03, carp.01)

Si bien se opone a la prosperidad de pretensiones, no formuló excepciones.

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, mediante fallo proferido el 05 de marzo de 2024, declaró que la relación laboral entre el señor Diego Alejandro

Hoyos Franco y la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., estuvo regulada mediante contrato de trabajo a término indefinido, entre el 27 de febrero al 28 de mayo de 2020, el cual finalizó por renuncia voluntaria del trabajador; declaró que al trabajador le fueron pagados todos sus salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte y aportes a la seguridad social en pensiones, causados durante la relación laboral y absolvió a la sociedad demandada de todas las pretensiones, declarando probada de manera oficiosa la excepción de pago y condenó en costas al demandante. (doc.13, carp.01)

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado argumentó que correspondía al demandante la carga de acreditar la existencia de la relación laboral, extremos, salarios, así como el despido, que la relación de trabajo de las partes estuvo mediada por un contrato a término indefinido, advirtiendo de los comprobantes de nómina y la prueba testimonial aportada, que al trabajador si se le efectuó el pago de salarios y del auxilio de transporte. Agregó que no se acreditaron las horas extras reclamadas y que se aportó la liquidación de prestaciones sociales con el comprobante de la transferencia a la cuenta de nómina del trabajador, acreditándose, igualmente, el pago de aportes a seguridad social en pensiones con la historia laboral y finalmente no se acreditó el hecho del despido. (doc.12, carp.01)

1.4.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos de conclusión, se pronunció la apoderada de la sociedad accionada, remitiéndose a los alegatos presentados en primera instancia. (doc.03, carp.02)

2. - CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

Procede el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Diego Alejandro Hoyos Franco**, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”*, en concordancia con el alcance dado a la citada disposición por la Corte Constitucional en sentencia C-424 de 2015.

2.2. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si se encuentra ajustada a derecho la sentencia proferida en primera instancia, por medio de la cual se desestimaron las súplicas del libelo inaugural, determinando para tal fin, si la relación laboral existente entre el señor Diego Alejandro Hoyos Franco y la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., finalizó sin justa causa, si al actor se le adeuda el pago de salarios, prestaciones sociales, auxilio de transporte, horas extras y aportes al sistema de seguridad social, finalmente, si hay lugar al reconocimiento de las indemnizaciones deprecadas?

2.4. - TESIS DE LA SALA

Los problemas jurídicos propuestos se resolverán bajo la tesis según la cual, el empleador Transportes Hatoviejo S.A., canceló al demandante todas las acreencias laborales originadas en el contrato de trabajo que estuvo vigente entre el 27 de febrero y el 27 de mayo de 2020, no acreditándose el hecho del despido. De consiguiente, la sentencia desestimatoria de primera instancia será **confirmada**.

2.5. - PREMISAS NORMATIVAS

La Constitución Política de 1991 erige al trabajo como un valor fundante del Estado, un derecho y una obligación social que goza en todas sus formas de la especial protección estatal. (artículos 2 y 25)

A su vez el trabajo subordinado debe ser garantizado en condiciones dignas y justas, con fundamento en los principios generales de igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, facultad de transigir sobre derechos inciertos, principio de favorabilidad al trabajador en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre las formalidades, garantía a la seguridad social, capacitación y descanso necesario. (artículo 53).

En este contexto el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 57 establece como obligación del empleador pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos y asimismo el referido estatuto consagra otros derechos y prestaciones de carácter social en favor del trabajador dependiente y a cargo del patrono, entre los que se incluyen las vacaciones remuneradas, artículo 189, el auxilio de cesantía, artículo 249 y las primas de servicios, artículo 206. En adición a ellos el artículo 1 Ley 52 de 1975 establece el reconocimiento al trabajador de los intereses sobre las cesantías.

Este conjunto de derechos salariales, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, son considerados como derechos ciertos e indiscutibles y por ende son irrenunciables para el operario.

Es en virtud de la aplicación de los citados principios constitucionales y legales que se caracteriza el derecho laboral como derecho tuitivo y protector de los derechos de los trabajadores, sin que ello signifique que al ejercer la acción judicial se releve al colaborador de las cargas probatorias.

Pues los artículos 164 y 167 del Código General del Proceso, consagran las reglas generales de necesidad y carga de la prueba, así:

“Artículo 164. Necesidad de la prueba. “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho”

“Artículo 167. Carga de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

No obstante, según las particularidades del caso, el juez podrá, de oficio o a petición de parte, distribuir, la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos. La parte se considerará en mejor posición para probar en virtud de su cercanía con el material probatorio, por tener en su poder el objeto de prueba, por circunstancias técnicas especiales, por haber intervenido directamente en los hechos que dieron lugar al litigio, o por estado de indefensión o de incapacidad en la cual se encuentre la contraparte, entre otras circunstancias similares.

Cuando el juez adopte esta decisión, que será susceptible de recurso, otorgará a la parte correspondiente el término necesario para aportar o solicitar la respectiva prueba, la cual se someterá a las reglas de contradicción previstas en este código.

Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba”

2.6. – CASO CONCRETO

Del contrato de trabajo

En el asunto sometido a consideración de la Sala, se tiene por establecido, tal y como lo declaró el fallador de única instancia, que entre el señor Diego Alejandro Hoyos Franco y la sociedad Transportes Hatoviejo, existió una relación laboral regida por un contrato de trabajo a término indefinido, cuyos extremos lo son del 27 de febrero de 2020 al 27 de marzo de 2020 (págs. 9,10,16,

doc.03, carp.01), advirtiendo que si bien la sociedad accionada reconoce la existencia del vínculo contractual en dichos extremos sostiene que la duración del contrato era a término fijo, empero, lo cierto del caso es que en dicho documento únicamente se determinó la fecha de inicio, sin señalarse cuál sería el término del contrato o su fecha de terminación, no cumpliéndose con las exigencias del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo y ante la falta de tal precisión, debe entenderse que se trató de un contrato a término indefinido.

De la indemnización por despido

El inciso 2° del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 establece:

“ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”

Pues bien, la jurisprudencia ha enseñado en reiteradas ocasiones que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa, para exonerarse de la indemnización (CSJ SL14618-2014, SL5523-2016, SL284-2018, SL986-2019, SL2805-2020; SL3358-2021); advirtiendo que en el caso concreto el actor no acreditó el despido, contrario a ello, la accionada allegó con el escrito de contestación la demanda, una carta de renuncia suscrita por el demandante y que en su literalidad expresa:

Señores

Transportes Hatoviejo S.A

Por motivos personales me permito
a informar a ustedes que
A partir de la fecha presento
voluntaria mente mi renuncia
irrevocable al cargo de conductor
de dicha empresa

Por razones personales mi renuncia
es voluntaria

Agradesco su atención

Firma 

CC 1020430891

Sostiene la activa que el actor fue citado a diligencia de descargos, en la cual le pidieron que firmara la carta de renuncia, a lo cual no accedió, asegurando que el empleador le manifestó que no era necesario, pues ya había firmado una renuncia no fechada cuando suscribió el contrato, manifestaciones que no alcanzaron respaldo probatorio. Ahora bien, la Sala se aparta de la consideración del a quo en torno a reconocer eficacia a la renuncia, en tanto que el documento carece de fecha y por ende no existe certeza de la data de su creación y presentación al empleador, no obstante, tampoco quedó probado el hecho del despido.

Así las cosas, el actor no cumplió con la carga de acreditación, pues de ninguna de las pruebas recabadas es posible inferir que el vínculo laboral hubiera terminado por decisión unilateral de la sociedad Transportes Hatoviejo S.A., razón por la cual se impone confirmar en este aspecto la sentencia desestimatoria de primera instancia.

Del pago de salarios, prestaciones sociales y horas extras.

Persigue igualmente el actor se condene a la accionada al pago del auxilio de transporte, horas extras, recargos nocturnos, festivos laborados, aportes al sistema de seguridad social, la liquidación definitiva de prestaciones sociales y el

salario del periodo comprendido entre el 1 y el 15 de mayo de 2020, aspiraciones que tampoco están llamadas a prosperar, atendiendo, en primer lugar, a la inactividad de la parte actora, la cual no se presentó a las audiencias y en segundo lugar a la prueba aportada por la pasiva.

En efecto, el empleador allegó comprobante de la nómina correspondiente al periodo 1° al 15 de mayo de 2020, en la cual reconoce un desembolso por valor de \$86.139, luego de deducciones, con su respectivo soporte de pago (págs. 12 ,13 doc.03), adicionalmente, en la audiencia de trámite se recibió declaración del señor **Luis Fernando Gil** (minuto 05:43 a 26:00, doc.10, carp.01), quien manifestó ser auditor contable de la sociedad Hatoviejo, que conoció al demandante porque se desempeñó como conductor de la empresa, y quien refirió que los conductores ganan el salario mínimo y comisión por el movimiento de pasajeros, que el actor si fue afiliado al sistema de seguridad social, si se la pagó la liquidación final de prestaciones la cual se consignó en la cuenta de nómina y que el demandante tuvo un ausentismo en mayo de 2020, no laborando el periodo completo, situación que explica el valor reconocido para dicha quincena.

En igual sentido, del soporte de nómina correspondiente al periodo 16 de mayo al 31 de mayo, del cual también se allega comprobante de pago, se evidencia que al actor si le era reconocido el auxilio de transporte, situación que también fue afirmada por el testigo presentado, allegándose igualmente la liquidación final de prestaciones sociales, por valor de \$741.816, con deducciones por \$521.800, para un pago total de \$220.016, suma que fue efectivamente cancelada el 05 de junio de 2020 (págs. 14 a 13, doc.03, carp.01).

Respecto del pago de las horas extras, evidencia la Sala que en la demanda no se indica en forma específica las fechas y el número de horas laboradas, presentándose una narración genérica que impide se tenga conocimiento de la jornada que eventualmente era cumplida por el trabajador, pues no se aporta prueba alguna de los turnos desempeñados durante la relación laboral, ausencia probatoria conforme a la cual no es dable tener por establecido que el

demandante laborara seis horas extras diarias, encontrando que el único testigo señor Luis Fernando Gil, sostuvo que los conductores trabajaban 8 horas, que realizó un cuadro de cálculo estimado y el demandante no alcanzaba a cumplir siquiera con la jornada máxima.

Ahora, sostuvo la accionada como tesis de defensa, que en el contrato de trabajo se pactó el pago del salario mínimo y unas comisiones por el número de pasajeros movilizados, comisiones con las cuales se cubría el pago correspondiente a horas extras y nocturnas, argumentación que para la Sala no es admisible a la luz del derecho laboral, por ser conceptos independientes, sin embargo, no es posible impartir condena alguna por este concepto, al no estar debidamente acreditado el trabajo suplementario, aspecto sobre el cual ha de precisarse que la carga de la prueba esta sometida a una mayor exigencia, tal como lo tiene decantado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, corporación que en sentencia SL1996 de 2022, recordó:

“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.

Como se dijo, esta ha sido posición clara y sostenida de esta Corporación, en sentencias como la CSJ SL2736-2021, CSJ SL2645-2021, CSJ SL2005-2021, CSJ SL1772-2021, CSJ SL1374-2021, CSJ SL744-2021, CSJ SL867-2021, CSJ SL667-2021, CSJ SL681-2021 o la CSJ SL4930-2020, que citó a la CSJ SL15014-2017 en donde se reiteró lo postulado por la CSJ SL, 15 jul. 2008, radicación 31637, que fue la utilizada por el mismo Tribunal como sustento de la sentencia impugnada, y que dispuso,

Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el

ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas.”

Finalmente, advierte la Sala, que la sociedad llamada a juicio aportó certificación expedida por Seguros Bolívar, en la cual se evidencia la afiliación del actor al sistema de riesgos laborales con fecha de inicio de cobertura del 27 de febrero de 2020 (pág. 18, doc.03, carp.01), habiéndose aportado por el demandante historia laboral expedida por Porvenir S.A., en la cual se evidencia el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en pensiones en vigencia de la relación laboral (págs. 29-34, doc.01, carp.01)

Colofón de lo expuesto, se impone la confirmación íntegra de la sentencia consultada.

Sin costas en esta instancia por haberse revisado la sentencia de única instancia bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del señor Diego Alejandro Hoyos Franco.

3.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

1.- Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 05 de marzo de 2024 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bello, en el proceso ordinario laboral de única instancia instaurado por el señor Diego Alejandro Hoyos Franco contra la sociedad Transportes Hatoviejo S.A.

2.- Sin costas en esta sede.

3.- Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA CALLE QUINTERO



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN