

De la carga de la prueba en el reconocimiento del trabajo suplementario u horas extras*

ANGÉLICA MARÍA PARRA BÁEZ
LILIANA ANDREA VARGAS ESPITIA

Introducción

Sin que se pretenda ahondar en la historia y conceptualización del trabajo suplementario, mejor conocido como horas extras, este capítulo tiene como punto de partida realizar una breve contextualización del tema, para posteriormente centrarnos en la compilación realizada por el Decreto 1072/2015, de 26 de mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en relación con la jornada que supera la máxima legal y su impacto en materia probatoria para el reconocimiento del pago de estas jornadas extendidas.

Se trata de analizar bajo una metodología cualitativa si la legislación laboral impone una carga excesiva al trabajador para demostrar la ejecución de horas extras, que no se encuentren debidamente probadas en documentos “escritos”, por lo que se hace necesario realizar un cambio en las normas procesales o sustanciales que faciliten

* Este capítulo es derivado del proyecto de investigación “El papel de la prueba para el trabajador en los procesos laborales y trámites administrativos para el reconocimiento de prestaciones sociales y económicas” gestionado en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Santo Tomás de Bogotá, Colombia.

el reconocimiento de derechos salariales como el que nos ocupa, lo que garantizaría la protección de la parte débil de la relación laboral.

Así las cosas, se realiza un estudio para determinar si el reconocimiento del derecho sustancial de horas extras del trabajador podría garantizarse con la aplicación del concepto de la carga dinámica de la prueba, independiente o no del registro documental de que trata el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, a fin de establecer si efectivamente se aliviana la carga procesal que se encuentra en cabeza del trabajador o si, por el contrario, este reconocimiento seguirá dependiendo únicamente de la prueba documental y del análisis que de ella realice el operador judicial.

Del trabajo suplementario u horas extras

El trabajo suplementario, mejor conocido como hora extra, es un concepto que se encuentra directamente relacionado con el concepto de *jornada laboral*, así se establece de la lectura del artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, al señalar que es aquel “que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”. Por tanto, resulta necesario iniciar este capítulo efectuando una breve reseña frente a la jornada laboral para posteriormente entrar a realizar precisiones de la temática específica planteada.

Antecedente histórico de la jornada laboral

Se parte de la premisa, tal como lo refiere Riquelme (1999), de que desde épocas antiguas al trabajador se le mide por su productividad y utilidad, bajo un tratamiento de sujeto-objeto cuyo valor y significancia dura lo que dure su capacidad para desempeñar el oficio y una vez esta se termina es excluido y reemplazado por la parte fuerte de esa relación laboral. Ante este panorama, y visto a través de las descripciones históricas, los trabajadores han levantado su voz reclamando una jornada laboral en la que se limite el tiempo de trabajo y el tiempo del descanso.

El tema ha sido el centro de fuertes debates y reflexiones, por lo que se puede revisar en diferentes fuentes bibliográficas las distintas

luchas sociales que llevaron al establecimiento de jornadas máximas laborales. Espuny i Tomás (2004) referencia que en algunos casos se debió a la pretensión de proteger la salud y seguridad de los trabajadores tratando de imponer límites en las relaciones laborales de por sí injustas, caracterizadas por tener una parte que tenga el capital —medios de producción— y otra que tenga la fuerza de trabajo necesaria para darle vida a ese capital y a esos medios de producción; en algunos casos, se estipuló buscando la disminución del problema social del cesante, y en otros menos altruistas, teniendo un único fin empresarial dirigido a mejoras productivas.

Desde los siglos XIV, XV y XVI en las Cortes españolas, se dictaron medidas sobre la jornada laboral “de sol a sol”, tal como lo resalta Espuny i Tomás (2004), las cuales dieron paso a un sinnúmero de reclamaciones frente a su conveniencia, lo que generó la necesidad de regulación por parte de los Estados debido a las inhumanas y extensas jornadas de trabajo. Así, se sumaron distintas voces, desde la Iglesia católica bajo el reclamo de una “jornada justa” a través de la encíclica *Rerum novarum* de León XII, pues el trabajo no debía extenderse más horas de las que permitieran las fuerzas, hasta las asociaciones de trabajadores que propugnaban por mejoras laborales.

Se ilustran casos como el retratado por Reynoso (2009) quien referencia que en América Latina desde la Colonia se propugnaba por jornadas máximas de trabajo: “En efecto, en las leyes de Indias se proclamó cuando corría el año 1593, que todos los obreros laboraran ocho horas”, o la referencia dada por Riquelme (1999) en la ciudad de Filadelfia, donde un grupo de carpinteros en 1791 entran en huelga bajo la pretensión de reducción la jornada laboral de 12 horas o las manifestaciones de trabajadores del 1 de mayo de 1890, en París cuyo clamor unánime se dirigió a alcanzar 8 horas como jornada diaria máxima.

Se llega entonces a la Primera Guerra Mundial, cuyos efectos más allá de la devastación, de acuerdo con Sánchez (2008), lograron una unidad que llevó a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 11 de abril de 1919, conformación que fue coetánea con la Sociedad de Naciones mediante el Tratado de Versalles.

En el mismo tratado de paz se crearon ambos órganos, la Sociedad de Naciones dio vida a la Organización de Naciones Unidas, nuevo órgano Internacional que reconoció como su vinculada a la OIT mediante acuerdo de 1946, lo que hace a la organización su instrumento para efecto de la intervención internacional en materia laboral.

Estas primeras recomendaciones se dirigieron a la limitación de la jornada de trabajo, por lo que se estableció en dicho tratado, en su artículo 427, “la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como objetivo a lograr, donde no estuviere establecida”.

Preocupación por establecer este límite que se refleja, como lo señala Saturno (2014), en la expedición por parte de la OIT en “al menos 20 convenios y 18 recomendaciones, relativos a las horas de trabajo, reducción de la jornada”, reglas para controlar el tiempo de trabajo desde las distintas categorías de trabajadores que reflejaron el especial interés en las luchas, primero, de los trabajadores por alcanzar condiciones laborales justas, pues, como advierte Obando (2010), “la justicia del trabajo es proteccionista o tuitiva, instaurada en defensa de los trabajadores que viven de su salario, y que carecen de bienes de fortuna para pagar los gastos que ocasionen los procesos jurídicos”; segundo, para los Estados como una forma de encontrar la solución a las elevadas tasas de desempleo que aquejaba a los gobiernos; y, finalmente, como una herramienta para los empleadores de control de enfermedades y accidentes laborales que ya empezaban a protegerse.

En términos generales, se establece la jornada de 8 horas que cumple con la trilogía propagandista de los trabajadores: “ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso, ocho para la cultura e instrucción”. Esto, según estudios técnicos, evita cuadros patológicos fruto del trabajo, y ayuda también al ser humano a cumplir con sus objetivos personales y económicos para satisfacer sus propias necesidades.

Así las cosas, una vez alcanzada normativamente la jornada máxima legal, la cual fue acogida por Colombia para el régimen de trabajo industrial mediante la Ley 129/1931, de 23 de noviembre, por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia

Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones, y posteriormente extendida a gran cantidad de trabajadores, es clara la importancia en las relaciones obrero-patronales de establecer una jornada laboral bajo unos límites legales que evitaran la fatiga del organismo bajo principios científicos y técnicos, pero salvaguardando los bienes de la empresa, razón por la que es viable señalar por acuerdo de voluntades la jornada laboral sin que sea viable superar la máxima legal.

De la jornada laboral en Colombia

Sin entrar en revisiones especiales o discusiones respecto de este tema, en el Código Laboral, artículo 158, se define: “La jornada de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”, y la jornada máxima se encuentra regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50/1990, de 28 de diciembre, la Ley 789/2002, de 23 de diciembre, la Ley 1098/2006, de 8 de noviembre y la Ley 1847/2017, de 18 de julio para el sector privado, y para el sector público la referencia se encuentra en el Decreto 1042/1978, de 7 de junio, normas que señalan, en términos generales, que la jornada ordinaria de trabajo máxima corresponde a 8 horas diarias y 48 horas a la semana con las salvedades establecidas en la legislación mencionada, de forma tal que una jornada diaria o semanal superior a la convencional o a la máxima ordinaria supondría trabajo suplementario o de horas extras.

Frente al trabajo suplementario, objetivo central de este capítulo, se inicia reiterando su definición como todo lo que supere el límite de la jornada laboral (legal o convencional) debido a la importancia de resaltar la generalización del uso de las horas extras en el mundo del trabajo, por lo que la hora extra se constituye en una herramienta con la cual se generan beneficios en dos vías: primero, desde el trabajador como una forma de aumentar sus ingresos mensuales, y segundo, de los empleadores, para evitar nuevas contrataciones con mayores cargas prestacionales.

Se trata de una figura encaminada a maximizar la economía tanto de los trabajadores como de los empleadores por cuanto al ser un trabajo suplementario o extraordinario, continuación del trabajo

en jornada ordinaria (sin solución de continuidad) que se desarrolla en horario diurno o nocturno su remuneración es adicional o especial, lo que definitivamente beneficia:

- Los ingresos de quienes laboran realizando sus mismas tareas pero en periodos adicionales, dada la necesidad empresarial de continuar ininterrumpidamente con las actividades.
- A los empresarios, quienes pueden mejorar la producción (aunque el tema se discute en el mismo Congreso de la República ante propuestas de modificación de las condiciones de pago del trabajo suplementario, tal como suscitó la hora más del recargo nocturno aprobada en 2017) y podría reducir en algunos casos costos salariales que generarían la contratación adicional de un nuevo trabajador.

El instrumento de trabajo suplementario ha sido regulado a través de las normas laborales y en principio, por regla general opera bajo el requerimiento de autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Igualmente, las horas extras tienen límites diarios, semanales y mensuales, restricciones que resultan necesarias dado que las horas extras obedecen a órdenes del empleador frente a las cuales por la subordinación predicada en las relaciones laborales en principio el trabajador no puede negarse a cumplir¹. Por tanto, su práctica indiscriminada podría llevar a distintos abusos por parte de los empresarios quienes, ya está visto, en ocasiones tienen la errónea concepción (de acuerdo con herencias históricas del esclavismo) que cuanto más explotación y presión ejercen sobre sus trabajadores se obtendrán mayores ganancias.

Ahora bien, el problema se genera cuando no hay control de las horas extras, es decir, los trabajadores se ven sometidos por orden del

1 Según las obligaciones especiales que le son propias de acuerdo con el numeral 1, artículo 58, Código Sustantivo de Trabajo: “Son obligaciones especiales del trabajador. 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

empleador a realizar sus labores en horas adicionales aun por encima de los límites de la ley, en algunos casos, sin remuneración adicional alguna, en otros, sin que este trabajo suplementario les sea reconocido y pagado de acuerdo con los parámetros de ley y sin contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, incluso con las sanciones y multas que conlleva. Y es entonces la parte débil de esta relación desigual la que debe demostrar la realización de las horas suplementarias, pese a la obligación para el empleador de llevar su registro, tal como fue compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su artículo 2.2.1.2.1.2 y del cual se hará referencia en párrafos posteriores.

Por tanto, en lo relacionado con el trabajo suplementario, se establece un deber recíproco entre empleador y trabajador de velar por el efectivo cumplimiento de sus derechos y obligaciones, de realizar el trabajo extra señalado por el empleador en el caso de los empleados, y de los patronos quienes previamente han debido solicitar las correspondientes autorizaciones, de fundamentar la necesidad del trabajo adicional, así como de llevar y entregar los correspondientes registros que faciliten la prueba y posterior remuneración de las horas adicionales.

Lo anterior bajo la premisa de lograr la efectiva justicia en las relaciones obrero-patronales, la cual se consagró desde la promulgación del Decreto 2663/1950, de 5 de agosto, sobre Código Sustantivo del Trabajo, que estableció que la regulación de las relaciones laborales tenía como fin principal lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1), pues no se debe perder de vista el papel del trabajo en el mantenimiento del orden público, para lo cual se requiere lograr el equilibrio en las relaciones.

De lo dicho surge la necesidad de analizar si, a pesar de ser el empleador el obligado por ley a entregar a diario la prueba “documental” del trabajo suplementario desempeñado por los trabajadores, en caso de incumplimiento de dicha obligación, el trabajador ve afectado el reconocimiento del derecho sustancial en una demanda laboral.

Eventual desconocimiento de derechos que puede presentarse como consecuencia de una excesiva carga probatoria en cabeza del trabajador, quien, a pesar de haber laborado horas extras por orden del empleador,

tendrá que entrar a demostrarlas con medios de prueba diferentes de las “documentales” a que se hace referencia.

La carga de la prueba en el reconocimiento de trabajo suplementario u horas extras

El Decreto 1072/2015, de 26 de mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece en su artículo 2.2.1.2.1.2 lo siguiente:

Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas, con indicación de si son diurnas o nocturnas y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. *El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante* [las cursivas son nuestras]. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

Con fundamento en lo anterior, se podría partir de la premisa de que el trabajador que labora horas extras con posterioridad a la expedición de la norma en comento cuenta desde el mismo día de la ejecución de esta labor con la prueba documental al respecto. Sin embargo, vale la pena cuestionarse sobre qué pasa con los trabajadores que laboraron horas extras con anterioridad a esa fecha o que a pesar de haber laborado trabajo suplementario en vigencia del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el registro no refleja la realidad de las horas laboradas o no es entregado por el empleador.

Si bien es indiscutible que el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo realizó un importante avance en la materia, en el sentido de procurar que el trabajador cuente con prueba “documental” sobre las horas extras laboradas de manera inmediata a su ejecución, también lo es que ante la ausencia de dicho documento se debe establecer cuál es el medio de prueba idóneo para poder demostrarle al juez la ejecución del trabajo suplementario y que este pueda ser remunerado

en forma legal, respetando el derecho sustancial del trabajador sin exceso procesal o probatorio a su cargo.

Como desde siempre lo ha enseñado la Corte Suprema de Justicia, 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 (Sentencia SL19532-2017/2017, de 22 de noviembre).

Así las cosas, se hace necesario analizar si el reconocimiento del derecho sustancial de horas extras del trabajador podría garantizarse con la aplicación del concepto de *carga dinámica de la prueba*, independiente o no del registro documental de que trata el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para lo cual es necesario traer a colación algunas nociones al respecto.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-203/2011, de 24 de marzo, sostuvo:

Las cargas procesales, son un imperativo que también emana de las normas procesales de derecho público y con ocasión del proceso, pero solo para las partes y algunos terceros. Son del propio interés de quien las soporta, lo que quiere decir que solo lo favorecen a él y no a la otra parte, como ocurre con la obligación o con el deber. Y justamente por esta razón “no existe una sanción coactiva que comine al individuo a cumplir, sino que se producirá, para el sujeto, como consecuencia de su incumplimiento, una desventaja para el mismo (y no para el otro sujeto).

Es decir, que el sujeto procesal que soporta la carga está en el campo de la libertad para cumplir o no con ella, de modo que si no lo hace no está constreñido para que se allane a cumplirla, por lo cual no asumirla no dará lugar propiamente a una sanción, sino a las consecuencias jurídicas propias de su inactividad, que pueden repercutir también desfavorablemente sobre los derechos sustanciales que en el proceso se ventilan.

Devis (2002, pp. 197-198) sostiene que la carga de la prueba es:

una noción procesal, que contiene la regla de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar, cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, e indirectamente establecer a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse las consecuencias desfavorables a ella o favorables a la otra parte [...].

[...] la carga de la prueba no significa que la parte sobre quien recae deba ser necesariamente quien presente o solicite la prueba del hecho que fundamenta su pretensión o excepción sino que señala apenas a quién interesa la demostración de ese hecho en el proceso. *Se exige que aparezca la prueba, mas no importa quién la aduzca* [las cursivas son nuestras]. De ahí que consideramos incorrecto decir que la carga de la prueba determina quién debe probar cada hecho, pues únicamente señala quién tiene interés jurídico en que resulte probado, porque se perjudica o sufre la consecuencia desfavorable de su falta de prueba; solo cuando no aparece esta, corresponde determinar la parte que debía evitar su omisión. Es decir: indica a quién corresponde evitar que falte la prueba de cierto hecho, si pretende obtener una decisión favorable basada en él, pero si el juez o la contraparte la suministran, queda cumplido el interés de quien era sujeto de tal carga y satisfecha esta. Si es un hecho exento de prueba, no existe carga de probarlo.

Con fundamento en lo expuesto, si el trabajador no cuenta con la prueba documental de haber laborado horas extras como consecuencia del incumplimiento de la obligación legal establecida en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo por parte del empleador, deberá ser este último quien desvirtúe los supuestos fácticos del trabajador y demuestre al juez que aquel no tiene derecho al reconocimiento de este concepto sustancial por no haberse causado.

Lo anterior implica que la carga de la prueba dejaría de estar en cabeza de quien alega el derecho y pasaría a estar en cabeza de quien debió cumplir con la obligación de la entrega de la prueba documental respectiva, y así, se da clara aplicación a la filosofía de la carga

dinámica de la prueba consistente en que el medio probatorio debe ser aportado por quien lo tiene en su poder, situación que conllevaría el reconocimiento del derecho sustancial sin excesiva carga probatoria para el trabajador.

Parra (2011) manifiesta que “no es la carga una obligación ni un deber, por no existir sujeto o entidad legitimada para exigir su cumplimiento. Tiene necesidad que aparezca probado el hecho la parte que soporta la carga, pero su prueba puede lograrse por la actividad oficiosa del juez o de la contraparte” (p. 242). Por tanto, es evidente que el concepto de *carga dinámica de la prueba* no corresponde a una novedad del Código General del Proceso, sino que, por el contrario, se trata de un concepto analizado en muchas oportunidades por las Altas Cortes y por algunos tratadistas, de donde se puede concluir que no es el trabajador el único responsable de demostrar la ejecución de “horas extras”, sino que la prueba puede ser aportada por quien la tenga en su poder para la verdad o por el juez de oficio.

Tamayo (1993) se ha referido a la carga dinámica de la prueba aduciendo que:

no se trata de que *a priori* y como principio general inmutable, se invierta la carga probatoria que incumbe a una de las partes. De lo que se trata es de obligar a todos los contendientes a aportar todas las pruebas que estén a su alcance para lograr el conocimiento de la verdad real. (p. 91)

Igualmente, y siguiendo por esta línea, en la actualidad el nuevo Código General del Proceso ha definido el concepto en el artículo 167 que a su tenor contempla:

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.

Así las cosas, es evidente que la carga de la prueba en materia laboral debe estar en cabeza de quien tenga una mejor posición para demostrar los hechos alegados objeto de demanda o de contestación de demanda, con el fin de llegar a la verdad real, independiente de que se trate de trabajador o empleador y así poder garantizar a la parte débil el reconocimiento de derechos sustanciales tales como las horas extras.

Desde el punto de vista procesal, se podría concluir que, a falta del registro escrito o prueba documental de que trata el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo frente al trabajo suplementario u horas extras, el trabajador podría como parte de una *litis* acudir a la aplicación del concepto de *carga dinámica de la prueba* para tratar de demostrar su derecho sustancial y así alivianar la carga probatoria.

Lo anterior nos lleva a cuestionarnos si la no existencia de la prueba documental puede ser suplida por la facultad del juez de distribuir la carga de la prueba entre quienes dentro de un proceso tienen más cercanía a ella, facilitando la veracidad de los hechos a través de medios de prueba diferentes del documental.

Sin embargo, la situación no resulta tan fácil si quien tiene la prueba es el empleador a quien no le conviene aportarla al proceso por las consecuencias jurídicas que ello le acarrea, lo que demuestra que se requiere la actividad no solo de las partes sino del juez para

que a través de pruebas como la testimonial, el interrogatorio de parte, la confesión e, incluso, la inspección judicial, etc., pueda determinar si efectivamente se laboraron las horas extras reclamadas y por tanto el trabajador tiene derecho al reconocimiento de este derecho sustancial o si, por el contrario, se trata de unas peticiones que no han nacido a la vida jurídica y de las cuales pretende hacerse acreedor el trabajador de manera inadecuada.

No obstante, la Corte Suprema de Justicia ha sostenido reiteradamente que corresponde a la parte demandante, cuando convoca a juicio al empleador pretendiendo el pago de salario por trabajo suplementario, en dominicales y festivos, precisar de manera clara en su demanda el número de horas extras laboradas como el número de los días de descanso obligatorio en los que laboró (Sentencia 32532/2008, de 15 de julio).

Es decir, que el trabajador demandante tiene la obligación de informar de manera precisa en la demanda el número de horas extras adeudadas, si son diurnas o nocturnas, además el haz probatorio sobre el que recae la supuesta prestación de servicios en trabajo suplementario 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 (Sentencia SL19532-2017/2017, de 22 de noviembre).

Lo anterior, implica necesariamente darle aplicación inmediata a la carga dinámica de la prueba aunado a una mayor actividad del juez para lograr a través de diferentes mecanismos acercarse a medios de prueba idóneos documentales o no que le permitan adoptar decisiones judiciales ajustadas a la realidad y que por tanto redunden en fallos justos para las partes intervinientes.

Para lograr lo anterior, es necesario concientizar al operador judicial que oralidad no implica afán en la resolución de los conflictos o *litis*, lo que necesariamente requiere que este se empodere de las facultades de que lo enviste la ley para a través del decreto de pruebas oficiosas y de la participación activa en la práctica de las pruebas decretadas pueda convencerse de si las horas extras nacieron a la vida jurídica y por tanto se reconozcan a la parte interesada y así garantizar sus derechos sustanciales, independientemente de que se hayan aportado

o no pruebas documentales, pues, tal y como ya se ha ratificado, lo importante es que en el plenario se cuente con los medios de prueba idóneos para darle certeza al juez de conocimiento de que los derechos pretendidos están en cabeza de quien los demanda.

Esta situación nos lleva a concluir que, si bien el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo fue bien intencionado al intentar generar la prueba documental de las horas extras desde el mismo día de su causación, también lo es que existen otras situaciones fácticas que conllevan una necesidad imperiosa de valerse de otros medios de prueba diferentes de la documental para demostrar la ejecución de horas extras ocultas y no reconocidas por el empleador en abuso de su poder subordinante o para demostrar la elaboración de aparentes pruebas de unos derechos que no se han causado y que en consecuencia no deben ser objeto de condena por parte del juez de conocimiento.

Igualmente, se requiere que el juez de oficio practique pruebas o reparta la carga de la prueba entre las partes, lo que le facilitará a este hacer un análisis probatorio completo para reconocer o negar el derecho sustancial al trabajador que alega haber laborado trabajo suplementario u horas extras.

Conclusiones

Las horas extras o trabajo suplementario tienen directa relación con la jornada laboral, la cual ha sido objeto de debates y reflexiones que llevaron al fin al establecimiento por lo menos normativo de máximas legales, para impedir la explotación inhumana de los trabajadores.

El límite en la jornada máxima laboral y con ello también del trabajo suplementario obedece a razones de distinta índole, valga señalar humanitarios, morales, de productividad, propuestas para reducir el desempleo, incremento en la capacidad laboral y de la productividad de la empresa.

La implementación de jornadas máximas permite igualmente el desarrollo de trabajos suplementarios que generan mejoras en los ingresos para los trabajadores y ahorros en los costos operativo-administrativos de las empresas.

La imposición de llevar registros diarios de las horas extras laboradas implica una carga para el empleador quien debe montar una infraestructura que le permita cumplir con su obligación e igualmente se les dan responsabilidades a los trabajadores no solo de exigir su registro diario sino también de cuidar los documentos entregados.

Se trata de un defecto procedimental la excesiva formalidad probatoria al excederse en los rituales procesales, lo que definitivamente vulnera derechos sustanciales; se privilegia la forma y no la sustancia de los derechos.

Se requiere concientizar al operador judicial para que se empodere de las facultades de que lo enviste la ley para con el decreto de pruebas oficiosas y la participación activa en la práctica de las pruebas decretadas pueda convencerse de si las horas extras nacieron a la vida jurídica y por tanto se reconozca a la parte interesada y así garantizar sus derechos sustanciales.

Si bien el decreto único laboral fue bien intencionado al intentar generar la prueba documental de las horas extras desde el mismo día de su causación, también lo es que existen otras situaciones fácticas que conllevan una necesidad imperiosa de valerse de otros medios de prueba diferentes de la documental para demostrar la ejecución de horas extras ocultas y no reconocidas por el empleador en abuso de su poder subordinante o no laboradas por el demandante pero pretendidas de manera inadecuada.

Referencias

- Betancourt Restrepo, S. (2010). La carga dinámica probatoria y su repercusión en el proceso penal desde las reglas de Mallorca y la teoría del garantismo penal. *Ratio Juris*, 11, 25-44. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6263276>
- Caballero Rendón, J. (2005). Acoso psicológico en el trabajo: *mobbing*. *Revista Pacea de Medicina Familiar*, 2(2). 132-138.
- Constitución Política 1991, de 13 de junio, Constitución Política de 1991.
- Decreto 2663/1950, de 5 de agosto, sobre Código Sustantivo del Trabajo.
- Decreto 1042/1978, de 7 de junio, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos

- administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072/2015, de 26 de mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Dembe, A. E. (2011). La reglamentación de la jornada laboral en los Estados Unidos y Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 130(3-4), 457-468. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2011.00127.x>
- Devis Echandía, H. (2002). *Teoría general de la prueba judicial. Volumen 2* (6.ª ed.). Bogotá, Colombia: Temis.
- Devis Echandía, H. (2012). *Compendio de derecho procesal. Vol. 2: Pruebas judiciales* (11.ª ed.). Bogotá, Colombia: Temis.
- Espuny i Tomás, M. J. (2004). La jornada laboral: perspectiva histórica y valoración jurídica. *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, 13, 115-144. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1039485>
- Ley 129/1931, de 23 de noviembre, por la cual se aprueban varias convenciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones.
- Ley 50/1990, de 28 de diciembre, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 789/2002, de 23 de diciembre, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- Ley 1098/2006, de 8 de noviembre, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.
- Ley 1564/2012, de 12 de julio, por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1847/2017, de 18 de julio, por medio de la cual se adoptan medidas en relación con los deudores de los programas PRAN y FONSA.
- Obando Garrido, J. M. (2010). *Tratado de derecho administrativo laboral* (3.ª ed.). Bogotá, Colombia: Doctrina y Ley.
- Parodi Zuluaga, J. (1978). *Análisis y estudio crítico de la jornada de trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia.
- Parra Quijano, J. (2011). *Manual de derecho probatorio* (18.ª ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones del Profesional.

- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral (*mobbing*): perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 111-122. Recuperado de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892>
- Pérez Restrepo, J. (2011). La carga dinámica de la prueba en la responsabilidad administrativa por la actividad médica: decaimiento de su aplicabilidad. *Estudios de Derecho*, 68(152), 201-225. Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/red/article/view/11386>
- Reynoso Castillo, C. (2009). Sobre la organización del tiempo de trabajo. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 59(251), 277-312. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2009.251.60875>
- Riquelme, V. (1999). El tiempo de trabajo. *Temas Laborales*, 11. Recuperado de http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60344_temalab_11.pdf
- Rodríguez, G. H. y Rodríguez, M. C. (1997). *Derecho probatorio* (7.^a ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones Ciencia y Derecho.
- Sánchez Espinosa, G. (2008). *La formulación constitucional del derecho del trabajo en la Carta Política colombiana de 1991*. Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali.
- Saturno Troccoli, G. (2014). La reducción del tiempo de trabajo: solución o utopía. *Gaceta Laboral*, 20(1), 16-45. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33638672002.pdf>
- Sentencia 32532/2008, de 15 de julio, terminación del contrato de trabajo de las personas en condición de discapacidad.
- Sentencia C-203/2011, de 24 de marzo, sanción de multa por incumplimiento de requisitos en la demanda de casación laboral.
- Sentencia SL19532-2017/2017, de 22 de noviembre, se solicita un mínimo de sustentación en escritos que desarrollen recursos de casación.
- Tamayo Jaramillo, J. (1993). *Responsabilidad civil médica en los servicios de salud*. Medellín, Colombia: Diké.

