



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL

SANTA ROSA DE VITERBO

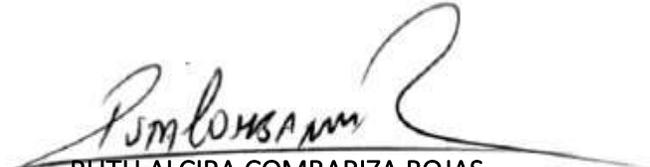
SALA ÚNICA

EDICTO No. 048

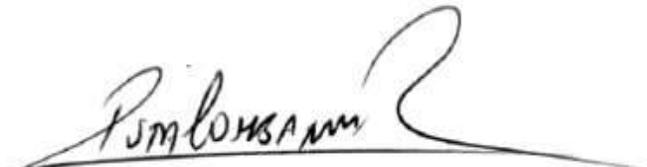
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA MAYO 25 DE 2022, QUE EMITE SENTENCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL RADICACIÓN No. 15238 31 05 001 2019 00155 01.

DEMANDANTE(S) : OLGA LUCIA PEREZ FONSECA.
DEMANDADO(S) : GRANOS DEL CASANARE –GRANDELCA S.A.-
FECHA SENTENCIA : MAYO 25 DE 2022.
MAGISTRADO PONENTE : Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO.

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARIA DE LA SALA UNICA POR UN DIA (1) HÁBIL, HOY 26/05/2022 a las 8:00 am , con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy 26/05/2022 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

APROBADO EN SALA DE DISCUSIÓN DEL 12 DE MAYO DE 2022

A los doce (12) días del mayo de dos mil veintidós (2022), los Magistrados de la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, doctores JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, GLORIA INÉS LINARES VILLALBA y LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO, quien preside el acto como Magistrada Ponente, discutieron el siguiente proyecto:

ORDINARIO LABORAL – SEGUNDA INSTANCIA promovido por OLGA LUCIA PEREZ FONSECA contra GRANOS DEL CASANARE -GRANDELCA S.A.-bajo el Rad. No. 15238-31-05-001-2019-00155-01

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto siendo aprobado por unanimidad, por con siguiente, se ordenó su impresión en limpio. Para constancia se firma como aparece.

LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
SANTA ROSA DE VITERBO

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación

Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

Mayo, veinticinco (25) de dos mil veintidós (2022)

PROCESO:	Ordinario Laboral
RADICACIÓN:	15238-31-05-001-2019-00155-01
DEMANDANTE:	OLGA LUCIA PEREZ FONSECA
DEMANDADO:	GRANOS DEL CASANARE -GRANDELCA S.A.-
JUZGADO ORIGEN:	Laboral del Circuito de Duitama
Pv. APELADA:	Sentencia de 4 de junio de 2021
DECISION:	Confirma
DISCUSIÓN:	Aprobado en Sala No. 13 del 12 de mayo de 2022
Mg. PONENTE:	LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO (Sala Primera de Decisión)

Se ocupa la Sala de resolver los recursos de apelación impetrados por OLGA LUCIA PÉREZ FONSECA y GRANOS DEL CASANARE – GRANELCA S.A” contra la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 4 de junio de 2021

1. SÍNTESIS DE LA DEMANDA:

La señora OLGA LUCIA PERÉZ FONSECA, actuando a través de apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral contra GRANOS DEL CASANARE GRANDELCA S.A., con el fin de que se declare que entre ellos existió un contrato verbal de trabajo a término indefinido, con extremos temporales, del 1º de febrero del 2006 hasta el 14 de febrero del 2018, el cual terminó sin justa causa de forma unilateral.

Como consecuencia, la demandante reclama la reliquidación y pago de cesantías, interés a las cesantías, prima de servicios, compensación de vacaciones, aportes a seguridad social en pensiones de indemnizaciones a las que hubiere lugar.

Las anteriores pretensiones se fundamentaron en los siguientes hechos,

- . Indicó que el 1 de febrero del 2006 suscribió un contrato a término fijo de 6 meses para desarrollar el cargo de impulsadora y mercaderista, cumpliendo una jornada laboral de diez horas diarias de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00

p.m. a 6:00 p.m. y el primer sábado de cada mes de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 8:00 p.m. debido a los llamados “*supersábados*” donde se realizaban ofertas al público en los diferentes autoservicios de los municipios en donde prestaba su servicio y, los demás sábados de 7:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m.

- Subrayó que el salario pactado era el mínimo legal mensual vigente más el valor de \$150.000.00 por concepto de viáticos.

- Recalcó que el empleador nunca reconoció ni pagó horas extras y que para el reconocimiento de derechos laborales y prestaciones sociales se partió del salario mínimo legal mensual vigente desconociendo los viáticos permanentes y las horas extras causadas.

- Manifestó que el 6 de enero de 2018, la demandada preavisó la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, dándolo por terminado de forma unilateral el 14 de febrero de 2018.

2. TRÁMITE PROCESAL

2.1.- La demanda le correspondió por reparto al Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, Despacho que el 6 de junio de 2019, la admitió y, en consecuencia, ordenó la notificación de la sociedad demandada.

2.2.- Notificada en debida forma, GRANOS DEL CASANARE -GRANDELCA S.A - contestó la demanda, aceptando algunos hechos y oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones, argumentando que el preaviso de terminación se entregó oportunamente a la demandante, esto es, con una antelación superior a los (30) días a la fecha de terminación del contrato de trabajo, señalando que de conformidad con el numeral 2, artículo 46 del C.S.T., se prorrogó y renovó automáticamente del 2 de agosto de 2006 al 2 de febrero de 2007; del 3 de febrero de 2007 al 3 de agosto de 2007; del 4 de agosto de 2007 al 4 de febrero de 2008; del 5 de febrero 2008 al 5 de febrero de 2009; del 6 de febrero de 2009 al 6 de febrero de 2010; del 7 de febrero de 2010 al 7 de febrero de 2011; del 8 de febrero de 2011 al 8 de febrero de 2012; del 9 de febrero de 2012 al 9 de febrero de 2013; del 10 de febrero de 2013 al 10 de febrero de 2014, del 11 de febrero de 2014 al 11 de febrero de 2015; del 12 de febrero de 2015 al 12 de febrero de 2016, del 13 de febrero de 2016 al 13 de febrero de 2017; del 14 de febrero de 2017 al 14 de febrero de 2018 y, por ello, de conformidad con el conteo de los términos de prórroga y renovación se realizó el preaviso conforme a la ley.

Aseguró que no se causaron horas extras, como quiera la jornada siempre fue la máxima legal de (48) horas semanales, aunado a que se pactó que las comisiones no constituían factor salarial.

En cuanto a las excepciones mérito propuso “COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO DE LO REALMENTE CAUSADO”, “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE RECLAMAN POR TERMINACIÓN LEGAL Y OBJETIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO”, “PRESCRIPCIÓN”, “BUENA FE”, Y LA EXCEPCIÓN GENÉRICA”.

2.3.- Trabada la Litis, el 15 de septiembre de 2020, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama llevó a cabo la audiencia que trata el artículo 77 del CPTSS y el 4 de junio de 2021, desarrolló la audiencia de trámite y juzgamiento.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El 4 de junio de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama. resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de 6 meses entre la demandante OLGA LUCÍA PÉREZ FONSECA y la demandada GRANOS DEL CASANARE -GRANDELCA S.A-, con extremo inicial del 01 de febrero de 2006, el cual se modificó por las partes a una modalidad a término fijo de 1 año desde el 05 de febrero de 2008 y el cual se prorrogó sucesivamente, el cual finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada el 14 de febrero de 2018, con fundamento en lo expuesto en el acápite correspondiente de esta sentencia.

SEGUNDO: DECLARAR NO PROBADA la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE RECLAMAN POR TERMINACIÓN LEGAL Y OBJETIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO y probadas las restantes, conforme a lo motivado.

TERCERO: CONDENAR al demandado GRANDELCA S.A., a pagar a la demandante OLGA LUCÍA PÉREZ FONSECA las siguientes sumas de dinero y conceptos así:

3.1_ \$9.140.531,00 por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

3.2._ Las costas del proceso en el 50% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de \$500.000.00, conforme se señaló en el acápite pertinente.

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones de la demanda por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

QUINTO: Contra la presente sentencia procede el recurso de apelación.

SEXTO: Las partes y sus apoderados se notifican en estrados

El A-quo, luego de hacer un recuento de los hechos y pretensiones, fundó su decisión las siguientes consideraciones,

- Adujo que no existe duda que OLGA LUCIA PERÉZ FONSECA suscribió contrato con la sociedad GRANOS DEL CASANARE -GRANDELCA S.A- del 1 febrero de 2006 al 1 de agosto de la misma anualidad, el cual fue prorrogado por tres (3) periodos iguales.
- Reseñó que el 5 de febrero de 2008 se suscribió contrato de trabajo (fl 57-58), mediante el cual las partes pactaron una duración fija de un año al contrato inicialmente pactado, es decir, hasta el hasta 5 de febrero de 2009.¹
- Descartó la aplicación del artículo 67 del Código Civil², arguyendo que, en materia laboral el tiempo de servicio es diferente al término judicial y las prórrogas se deben contabilizar por año corrido, pues para el cálculo de tiempos de servicios los tiempos laborales no son términos.
- Recalcó que el contrato de trabajo se ejecuta todos los días incluyendo domingos y festivos, ejemplificando que, si bien, un contrato de trabajo por un (1) año inicia el primero de enero, este terminaría el (31) de diciembre de ese mismo año, pues el 1º de enero del año siguiente sería el primer día de la prórroga.
- Trajo a colación la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, SL981 2019 rad. 74084 del 20 de febrero de 2019.

“Sin embargo, para la Sala ese entendimiento no es correcto, puesto que en el Derecho del Trabajo existe la particularidad de que el contrato de trabajo se ejecuta día a día, desde la fecha de su suscripción hasta aquella de su finalización. Todos los días, incluso los de descanso dominical y festivo, suman para efectos laborales.

Por lo anterior, esta Corporación ha afirmado que «[...] en lo relacionado a preavisos y demás situaciones que surgen del vínculo individual de trabajo, no se puede perder de vista que este es continuado y su desenvolvimiento no se

¹ ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990 El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

² ARTICULO 67. Plazos. Todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del presidente de la Unión, de los Tribunales o Juzgados, se entenderá que han de ser completos y correrán, además, hasta la media noche del último día de plazo.

El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses. El plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 o 31 días, y el plazo de un año de 365 o 366 días, según los casos.

Si el mes en que ha de principiar un plazo de meses o años constare de más días que el mes en que ha de terminar el plazo, y si el plazo corriere desde alguno de los días en que el primero de dichos meses excede al segundo, el último día del plazo será el último día de este segundo mes.

Se aplicarán estas reglas a las prescripciones, a las calificaciones de edad, y en general a cualesquiera plazos o términos prescritos en las leyes o en los actos de las autoridades nacionales, salvo que en las mismas leyes o actos se disponga expresamente otra cosa.

trunca con los festivos o feriados, que en manera alguna producen efectos de suspensión o terminación del contrato, sino, simplemente, constituyen días de obligado descanso» (sentencia de 16 de septiembre de 1981, ordinario de Leonidas Cortés M. contra Sears Roebuck de Cali S.A.)». Este criterio fue reiterado en la sentencia CSJ SL 2739, 16 mar. 1989, en la que se adoctrinó que los días del contrato de trabajo no son «hábiles sino corridos»

- Manifestó que no le asiste razón a la sociedad demandada pues el contrato inició el 5 de febrero de 2008, y en ese entendido todas las prórrogas iniciaron el 5 de febrero de los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017 y 2018.

- Aludió que el vencimiento del último contrato acaeció el 4 de febrero de 2018 y el preaviso se envió el 6 de enero de 2018, luego, éste se forjó de forma extemporánea, pues se realizó en el día 28 antes del vencimiento del término pactado, lo que genera como consecuencia que la carta de terminación no tenga validez y el contrato se prorrogó automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado que terminaría el 4 de febrero de 2019, circunstancia que desencadena en una terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte de la Sociedad demandada conforme a lo establecido en el artículo 46 *ibidem*.

- En relación a las comisiones que recibió la demandante por parte de la demandada, reseñó que la señora OLGA LUCIA PÉREZ no probó a cabalidad que haya devengado la suma de \$150.000 por concepto de viáticos, aunado a que la misma demandante en interrogatorio aceptó que los valores eran variables y no una cuantía fija, por cuanto dependía de los viajes que realizaban al mes y que su finalidad era sufragar los gastos de traslado a otros municipios.

- Añadió que en virtud del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo³ y de la Cláusula quinta del contrato de trabajo pactado entre las partes (fl. 45), dicha contraprestación por viáticos, no era una retribución por el servicio prestado de la demandante, por el contrario, dichos pagos variables se hacían para el cabal desarrollo de sus funciones, y en ese orden de ideas, no constituyen factor salarial.

- Arguyó que con las pruebas testimoniales practicadas no se probó trabajo suplementario o trabajo extra, pues la demandante aceptó que la jornada era variable, pues tenía que viajar a unos municipios distintos a Duitama, en donde tenía

³ Artículo 128. Pagos que no constituyen salarios. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

unos horarios de trabajo diferentes, teniendo hora de entrada pero no de salida, aunado a que no se aportó prueba de cuál era la jornada que tenía que cumplir cuando se trasladaba a otro municipio.

-. El testimonio de AIMAR MOJICA ORTIZ está parcializado, pues fue tachado de sospecha, y tiene otra disputa legal con una parte de esta causa.

4.- RECURSO DE APELACIÓN:

Inconformes con la determinación precedente, las partes interpusieron recurso de apelación, bajo los siguientes argumentos:

4.1. DEL RECURSO FORMULADO POR LA DEMANDANTE:

Solicitó la modificación de la sentencia, teniendo en cuenta que el fallador cometió un yerro al establecer que la primera prórroga se dio el 5 de febrero de 2008.

-. Explicó que, el 1 de febrero de 2008 ya se encontraba prorrogado el contrato de trabajo y las partes no pueden modificar la situación en particular.

-. En cuanto a los viáticos y trabajo suplementario, solicitó la reliquidación e indemnizaciones a las que hubiere lugar, por cuanto el *A-quo* omitió la aplicación de los preceptos del inciso 1º del artículo 161 de Código General del Proceso, 158 y 159 del Código Sustantivo de Trabajo, comoquiera que en el interrogatorio realizado al representante de la sociedad demandada éste fue claro en manifestar que la jornada de trabajo era la máxima legal, es decir, 8 diarias y 48 semanales, pero el testimonio de la señora Blanca fue enfática en narrar que desempeñaba 8.5 horas de trabajo y aunque la jornada semanal era de 48 horas la jornada diaria superaba las 8 horas diarias.

4.2. DEL RECURSO PROPUESTO POR EL DEMANDADO:

Propone el recurso de apelación, solicitando se revoque la sentencia proferida teniendo en cuenta que no se puede condenar a la indemnización por despido injusto.

-. Refutó la aplicación errónea de la sentencia SL981 a que hace referencia el *A-quo* para no tener en cuenta el artículo 67 de Código Civil, por cuanto el preaviso se presentó oportunamente el 6 de enero de 2018, es decir, 38 días antes a la terminación del contrato de trabajo efectuado el 14 de febrero de 2018, contrario

como refirió el juzgador de primera instancia, realizada la comunicación no se vulneraron derechos laborales, cumpliendo con todos los términos legales vigentes para esa época, que no excluían el estatuto civil.

-. Resaltó que en el plenario está acreditado que las partes mediante un documento privado -que se ajusta a todos los preceptos legales- plasmaron ese conteo de términos de la manera en que se hizo, debiéndose aplicar el Estatuto Civil.

5.-. CONSIDERACIONES:

La decisión de esta Sala será de fondo o de mérito, al concurrir a plenitud los llamados presupuestos procesales, además de la inobservancia de causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento.

5.1. PROBLEMA JURÍDICO:

De acuerdo con los argumentos del recurso de apelación, corresponde a la Sala establecer si se demuestran prorrogados los contratos laborales en los hitos temporales fijados por el *A-quo*, para luego descender a determinar si efectivamente se terminó el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa, para finalizar, analizando si le asiste derecho a la demandada al reconocimiento de trabajo suplementario y la reliquidación de prestaciones sociales.

5.2. CASO EN CONCRETO:

De entrada, esta Sala debe memorar que no media duda alguna en cuanto a la relación laboral deprecada entre los extremos litigiosos de la presente causa, esto es, un contrato a término fijo, existente desde el 1º de febrero de 2006 –Numeral 2º art. 46 del C.S.T.

5.2.1 PRÓRROGA AUTOMÁTICA EN EL CONTRATO A TÉRMINO FIJO:

La ley prevé tácitamente la renovación automática del contrato de trabajo cuando:

«Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.»⁴

⁴ Numeral 3 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

La renovación automática está contenida en la norma, de suerte que para desactivarla es preciso que la parte interesada notifique a la otra su decisión de no continuar con el contrato, y esa notificación se debe hacer con una anticipación que no puede ser inferior a 30 días calendario.

La ley presume que si las partes guardan silencio el contrato será renovado automáticamente y esa presunción se derrumba con la notificación previa de que el contrato no se renovará.

En el caso bajo cuerda, encuentra acogida los argumentos del *A quo*, en que la sociedad demandada no discutió la suscripción del contrato de trabajo a término fijo por un periodo inicial que se contabilizó desde el 1 de febrero de 2006 hasta el 1 de agosto del mismo año, prorrogándose por tres (3) periodos sucesivos iguales, con fecha de inicio de cada prórroga el día de terminación del periodo anterior y, no del día siguiente. Así mismo, la cuarta (4) prórroga y sucesivas por periodos de un (1) año con vencimientos el día 1 de febrero de los años 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018. Dichas circunstancias se prueban con las documentales aportadas por la parte demandada en la contestación de la demanda (*Contrato de trabajo y otrosí del mismo*).

De la revisión del expediente se determina que mediante la contestación de la demandada se allegan pruebas documentales, entre ellas, reposa en el folio 94 documento suscrito por GRANDELCA S.A. del 6 de enero de 2018 en el que se establece la no prórroga del contrato de trabajo así: *“Cordial saludo, de conformidad con el artículo 46 subrogado por la ley 50 de 1990, artículo 3- del CST, estamos oportunamente comunicando que GRANDELCA S.A ha determinado no prorrogar el contrato de trabajo suscrito con usted. Por lo tanto la usted deberá laborar hasta finalizar la jornada del día 14 de febrero de 2018, fecha de terminación del contrato pactado”*.

Ahora, si la fecha de notificación del preaviso fue el 6 de enero de 2018 y, en razón a lo expuesto anteriormente el contrato fenecía el 1 de febrero de la misma anualidad, evidente es que se vulneró el término señalado en el numeral 3º del art. 46 del CST para avisar por escrito a la contraparte la no prórroga del contrato, dado que tan solo se efectuó con 24 días de antelación, luego, no le asiste razón al recurrente cuando afirma que entre la fecha del aviso de no prórroga y la culminación del contrato trascurrieron 38 días, generando en consecuencia la prórroga automática del mismo por el periodo de un (1) año, esto es, del 1 de febrero de 2018 al 1 de febrero de 2019, conllevando a la indemnización por el término faltante de ejecución del contrato laboral.

Aunado a ello, no se acreditó alguna de las justas causas que, de conformidad el artículo 62 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 podía invocar la sociedad demandada para finalizar la vinculación, por lo que esta Sala ratifica los argumentos del *A-quo* habiendo lugar al pago de la indemnización que, según el artículo 64 *ibídem*, corresponde al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato.

5.2.2 CAUSACIÓN Y PRUEBA DE HORAS EXTRAS:

La jornada de trabajo corresponde al espacio de tiempo que se requiere para realizar una determinada actividad, ésta bien puede estar condicionada, por la esencia del trabajo, a turnos para garantizar la permanencia, o efectuarse de manera ininterrumpida o intermitente, evento en el que se requiere la presencia del empleado en el lugar de trabajo, aun cuando no ejerza su tarea en forma constante.

En Colombia, el tope máximo en el empleo es de 8 horas diarias, término que introdujo a través de la Resolución 1 de 1934 que expidió la Oficina Nacional del Trabajo, y que luego se incorporaría al Decreto 895 del mismo año; tales disposiciones acogieron en su integridad el Convenio 1º de la OIT de 1919, que limitó a 48 horas semanales el tiempo de trabajo en los establecimientos industriales, y que había sido aprobado a través de la Ley 129 de 1931.

La causación de las horas extras, debe reflejarse de manera clara, para así determinar el número y sus fechas, circunstancia que, en este caso, tal como lo señaló el *A-quo* y lo confirma la Sala es imposible de determinar al no existir prueba al respecto; recalcando que no es dable conjeturas sobre la eventual ocurrencia de dichas horas de trabajo.

Por las razones anteriormente descritas, esta Magistratura no encuentra que exista prosperidad respecto de los argumentos dados por ninguno de los apelantes, razón por la cual se CONFIRMA la decisión de primera instancia.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Primera de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

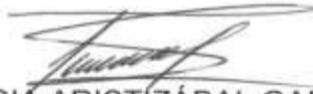
FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR, la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama el 4 de junio de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: No condenar en costas en esta instancia por no aparecer causadas.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Juzgado de origen para continuar con el trámite correspondiente.

CUARTO: NOTIFICAR la presente decisión a las partes por EDICTO.



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO

Magistrada Ponente



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Magistrado.



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

Magistrada