Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada por la secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir en tiempo los alegatos de conclusión en esta sede, como se aprecia en la carpeta de segunda instancia.

Pereira, 5 de diciembre de 2022.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL

SALA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

PEREIRA, VEINTINUEVE DE MARZO DE DOS MIL VEINTITRÉS

Acta de Sala de Discusión No 49 de 27 de marzo de 2023

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelven los recursos de apelación interpuestos por las partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 2 de septiembre de 2022, dentro del proceso promovido por el señor **MAURICIO JAVIER ZAPATA GUZMÁN** en contra de la **SOCIEDAD COMERCIALIZADORA DE INSUMOS Y SERVICIOS MÉDICOS S.A.S. -SOCIMÉDICOS S.A.S.-**, cuya radicación corresponde al N°66001310500520200033301.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán que la justicia laboral declare que entre él y Socimédicos S.A.S. existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre el 26 de febrero de 2018 y el 25 de agosto de 2018 y con base en esa declaración, aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar el

tiempo suplementario, el reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema general de pensiones, la indemnización por despido sin justa causa, la sanción por no pago de los intereses a las cesantías, la sanción prevista en el artículo 65 del CST, perjuicios morales por la terminación del contrato de trabajo, lo que resulte probado extra y ultra petita, además de las costas procesales a su favor.

Refiere que: Suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con Socimédicos S.A.S., prestando sus servicios de manera continua e ininterrumpida como coordinador de facturación entre las fechas reseñadas anteriormente; ante el silencio de las partes, el contrato de trabajo se prolongó por el término inicialmente pactado, sin embargo, de manera intempestiva, la sociedad empleadora decidió darlo por finalizado sin justa causa el 25 de agosto de 2018.

Las actividades de coordinador de facturación las ejecutó en un horario de trabajo de lunes a viernes desde las 7:00 am hasta las 6:00 pm, con media hora para el almuerzo y los sábados de 7:00 am hasta las 11:00 am; el salario pactado entre las partes fue de \$1.935.748 mensuales; el 11 de septiembre de 2018 se le canceló la liquidación del contrato de trabajo en los valores relacionados en el hecho décimo quinto de la demanda, sin embargo, no se le pagaron las horas extras y por ende la liquidación no se tuvieron en cuenta para calcular las prestaciones sociales y vacaciones, ni mucho menos los aportes a pensión; el 12 de diciembre de 2019 elevó reclamación a su empleador solicitando el pago de las horas extras, reliquidación de las prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, así como la indemnización por despido sin justa causa, peticiones que fueron negadas el 29 de enero de 2020.

Al dar respuesta a la acción -archivo 09 carpeta primera instancia- la Sociedad Comercializadora de Insumos y Servicios Médicos S.A.S. -Socimédicos S.A.S.- aceptó que sostuvo un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán, pero acotando frente a la terminación del mismo que dicho contrato *“no fue terminado por ninguna de las partes treinta (30) días*

antes de su vencimiento, no obstante, debe aclararse que, por un error administrativo, **SOCIMÉDICOS S.A.S.** no envió el preaviso del que trata el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990, el cual tenía por objeto informar al señor **ZAPATA GUZMÁN** que la renovación de su contrato sería por un término inferior al inicialmente pactado, esto es, que su duración no sería de cuatro (4) meses, sino de dos (2) meses.”; por lo que, como esa era la voluntad de la entidad empleadora, dicho contrato fue terminado correctamente el 25 de agosto de 2018, puesto que se le remitió el preaviso el 23 de julio de 2018. En torno al horario de trabajo, sostuvo que no era cierto que fuera el referido en la demanda, ya que el actor prestaba sus servicios en una jornada que no excedía las cuarenta y ocho horas semanales. No se opuso a la declaratoria de la existencia del contrato de trabajo, pero si a las pretensiones condenatorias. Formuló las excepciones de mérito que denominó “*Inexistencia de la obligación de pagar horas extras o trabajo suplementario*”, “*Inexistencia de la obligación de pagar el reajuste de las prestaciones sociales y aportes a seguridad social*”, “*Inexistencia de obligación de pagar la sanción moratoria*”, “*Inexistencia de la obligación de pagar perjuicios morales*”, “*Prescripción*”, “*Prescripción especial de la indemnización moratoria*” y “*Excepción genérica*”.

En sentencia de 2 de septiembre de 2022, la funcionaria de primer grado recordó que en este caso no se encontraba en discusión la existencia del contrato de trabajo entre el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán y Socimédicos S.A.S, el cual se prolongó entre el 26 de febrero de 2018 y el 25 de agosto de 2018, ya que tal situación fue aceptada por la entidad accionada al dar respuesta a la acción.

A continuación, abordó el tema concerniente a la prestación del servicio en jornadas adicionales a la máxima legal permitida, concluyendo, luego de valorar las pruebas allegadas al plenario, que la parte actora no logró acreditar que hubiere prestado el servicio más allá de la jornada máxima legal, motivo por el que no hay lugar a su reconocimiento y por ende a las pretensiones que se derivaban de su reconocimiento.

Posteriormente, en torno a la terminación del contrato de trabajo, determinó que el vínculo contractual entre las partes se suscribió el 26 de febrero de 2018 por un término fijo de cuatro meses que vencían el 25 de junio de 2018, sin embargo, como las partes guardaron silencio, el mismo se prolongó por un periodo igual al inicialmente pactado, es decir, que el contrato de trabajo se renovó por un periodo que inició el 26 de junio de 2018 y que finalizaba el 25 de octubre de 2018; por lo que, al haberlo dado por finalizado la sociedad accionada el 25 de agosto de 2018, el mismo se reputa terminado unilateralmente y sin justa causa por la entidad empleadora; razón por la que condenó a Socimédicos S.A.S. a reconocer y pagar por concepto de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$3.871.496, que corresponde a los dos meses que le faltaban para finalizar el contrato de trabajo, suma que ordenó pagar de manera indexada; añadiendo que en este caso, la terminación del contrato de trabajo no generó en el trabajador ningún tipo de perjuicio moral, lo que la llevó a negar esa pretensión elevada por el demandante.

Finalmente, condenó en costas procesales en un 30% a la entidad demandada, en favor del actor.

Inconformes con la decisión, ambas partes interpusieron recurso de apelación, en los siguientes términos:

La apoderada judicial de la parte actora sostuvo que la funcionaria de primer grado hizo una equivocada valoración de las pruebas allegadas al plenario, en consideración a que en el proceso quedó suficientemente acreditado que el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán prestó sus servicios en horas extras diurnas, por cuanto semanalmente ejecutaba sus tareas en jornadas que excedían las 48 horas, explicando que la jornada máxima legal se excedía semanalmente cuando el trabajador prestaba sus servicios los días sábados; por lo que, al quedar demostrada tal situación, no solamente se le deben reconocer esas horas extras diurnas, sino también el reajuste de las prestaciones sociales, vacaciones, así como la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

La apoderada judicial de la entidad accionada manifestó que el contrato de trabajo a término fijo inferior a un año que esa sociedad suscribió con el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán, si bien se prorrogó después de finalizar el término inicialmente pactado, no lo fue por ese mismo término, sino por un término de dos meses que vencía el 25 de agosto de 2018, por lo que, al haberse remitido en término el preaviso de que trata el numeral 1° del artículo 46 del CST, la relación laboral finalizó por vencimiento del plazo y no sin justa causa como lo determinó la *a quo*.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, las partes hicieron uso del derecho a remitir en término en término los alegatos de conclusión en esta sede.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por los recurrentes, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que “*No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.*”, baste decir que los argumentos allí esgrimidos coinciden con los expuestos en la sustentación de los recursos de apelación.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

1. ¿Demostró la parte actora que prestó sus servicios a favor de la sociedad empleadora en jornadas laborales que se extendían más allá de las 48 horas semanales?

2. De acuerdo con la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a acceder a las pretensiones condenatorias que se derivan de esa situación?

3. ¿Quedó demostrado en el proceso que la finalización del contrato de trabajo que sostuvieron las partes se dio por la expiración del plazo pactado como lo alega la parte demandada?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, la Sala considera necesario precisar, el siguiente aspecto:

HORAS EXTRAS

Partiendo de la base que no le es dable al juez hacer suposiciones ni cálculos aproximados respecto al número posible de horas de trabajo suplementario, de antaño se exige que el trabajador que pretenda el reconocimiento y pago de horas extras acredite con total claridad la cantidad de horas laboradas en exceso sobre su jornada ordinaria, porque esa concreción le permitirá al Juez determinar con exactitud el monto económico de la remuneración a que se tiene derecho.

EL CASO CONCRETO.

Del trabajo en tiempo adicional a las 48 horas máximas semanales.

Al contestar la demanda -archivo 09 carpeta primera instancia- la Sociedad Comercializadora de Insumos y Servicios Médicos S.A.S. edificó su defensa frente a este tema, afirmando que la jornada de trabajo que cumplía el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán como trabajador al servicio de esa entidad, no excedía la máxima legal semanal, asegurando que él debía cumplir un horario de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm y los sábados de 7:00 am a 10:00 am, es decir, las 48 horas semanales máximas permitidas en la ley.

En efecto, dicha información se corrobora con la circular emitida el 30 de mayo de 2017 -pág.48 archivo 09 carpeta primera instancia-, en la que la entidad empleadora

informa al personal administrativo que el horario de trabajo era de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 1:00 pm a 5:00 pm y los sábados desde las 7:00 am hasta las 10:00 am; horario de trabajo que le correspondía cumplir al demandante a partir del 26 de febrero de 2018 cuando inició su contrato de trabajo.

No obstante, afirma la parte actora en la sustentación del recurso de apelación, que semanalmente su jornada laboral excedía esas 48 horas máximas permitidas en la ley.

Con el objeto de dar luces al respecto, el demandante solicitó que fuera escuchado el testimonio de Adriana Alicia Álvarez Heredia; mientras que la parte demandada pidió que se oyeran las declaraciones de Greicy Joanna Marín Gómez, Ángela Maryury Barrera Candelo y Luisa Fernanda Avella Zuluega.

La señora Adriana Alicia Álvarez Heredia informó que fue compañera de trabajo del señor Mauricio Javier Zapata Guzmán en Socimédicos S.A.S., ya que ella estuvo vinculada con esa entidad desde el mes de noviembre de 2017 y el mes de marzo o abril de 2018; indicó que el demandante empezó a prestar sus servicios a favor de la entidad demandada en el mes de febrero del año 2018, explicando que la sociedad accionada tenía dos sedes, una ubicada en el barrio Cuba y la otra en Megacentro Pinares, ambas en la ciudad de Pereira; dijo que el actor empezó a prestar sus servicios en la sede de Cuba, en donde ella también estaba ubicada, pero acotando que él solo estuvo en esa sede un par de semanas, ya que posteriormente tuvo que ubicarse en la sede de Megacentro Pinares; sostuvo que todo el personal administrativo tenía que cumplir el horario de trabajo determinado por la entidad empleadora, pero que en muchas oportunidades ellos, incluyendo el accionante, continuaban trabajando más allá de la jornada laboral, es decir, que en esas oportunidades terminaban ejecutando sus labores por fuera del horario de trabajo definido por la empleadora, pero explicó, que eran ellos quienes decidían continuar realizando sus tareas por fuera del horario, ya que era la propia entidad, a través de los superiores, quienes debían autorizar el trabajo en horas extras,

indicando que si los trabajadores administrativos debían trabajar más allá de la jornada máxima legal, tenían que pedir permiso y posteriormente ser autorizados, no obstante, ellos no pedían ese permiso y, cuando era necesario para cumplir con su trabajo, se extendían más allá de la hora de salida; frente a esas jornadas extendidas de trabajo, manifestó que no eran todos los días, pero que si se presentaban en muchas oportunidades, indicando que en el caso del demandante, él no podía quedarse en muchas ocasiones más allá de la jornada de trabajo, ya que estaba estudiando y tenía que irse para la universidad, aunque hubo algunos días en los que, por la carga de trabajo, prefirió quedarse trabajando que ir a estudiar.

Las señoras Greicy Joanna Marín Gómez, Ángela Maryury Barrera Candelo y Luisa Fernanda Avella Zuluaga, quienes prestan sus servicios en la parte administrativa de la sociedad accionada desde hace varios años, sostuvieron que el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán prestó sus servicios a favor de Socimédicos S.A.S. entre el 26 de febrero de 2018 y el 25 de agosto de 2018, explicando que todo el personal administrativo cumplía el horario de trabajo dispuesto por la entidad accionada que era de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y 1:00 pm a 5:00 pm y sábados de 7:00 am a 10:00 am; que para poder trabajar en jornadas adicionales a la prevista por la entidad empleadora, debía de solicitarse el correspondiente permiso, detallándose cuantas eran las horas de trabajo extras que necesitaban para el cumplimiento de las tareas y luego de ello tenía que darse la autorización, de lo contrario no podían trabajar más allá del horario de trabajo; asegurando que si al demandante se le autorizó trabajo en horario extendido, ellas debían verse reflejadas en la nómina de cada mes.

Al valorar los testimonios relacionados anteriormente, evidente es que la totalidad de los trabajadores del área administrativa de Socimédicos S.A.S., dentro de los que se encontraba el señor Mauricio Javier Zapata Guzmán, debían cumplir la jornada laboral dispuesta por la sociedad empleadora desde la circular emitida el 30 de mayo de 2017, que comprendía un total de 48 horas semanales, es decir,

semanalmente el señor Zapata Guzmán debía cumplir con la jornada máxima establecida en la ley, sin embargo, fueron coincidentes la totalidad de las testigos en informar que para poder trabajar más allá de la jornada laboral definida por la entidad empleadora, debían pedir la correspondiente autorización, ya que de lo contrario no podían trabajar por fuera del horario de trabajo, siendo del caso señalar que al verificar la totalidad de las pruebas documentales allegadas al plenario, no se evidencia autorización por parte de Socimédicos S.A.S. para que el demandante prestara sus servicios más allá de la jornada máxima legal permitida; punto sobre el que, siendo coherente con esa directriz, la señora Adriana Alicia Álvarez Heredia sostuvo que, para cumplir con sus funciones, el demandante en ocasiones decidió quedarse trabajando más allá de los horarios establecidos por la entidad empleadora, es decir, sin autorización, pero asegurando que tal situación no ocurría todo el tiempo, debido a que, por ejemplo, en el caso del demandante, él no podía hacerlo siempre porque tenía que ir a estudiar; por lo que, si en gracia de discusión se entendiera que esos servicios prestados por fuera del jornada laboral, debían ser remunerados por la entidad empleadora, lo cierto es que en este caso no existe certeza de los días en que ello habría ocurrido, pues recuérdese que la testigo Álvarez Heredia fue clara manifestar que la prestación del servicio por parte del actor más allá de la jornada establecida por la entidad empleadora, no era cosa de todos los días, al punto que sostuvo que el actor no podía hacerlo con esa frecuencia, ya que él se encontraba estudiando y debía asistir a clase después del trabajo; situación ésta que impide determinar con certeza, no solamente los días en los que ello aconteció, sino también por cuanto tiempo se extendía en sus actividades en cada uno de esos días; lo que, incluso si se obviara la falta de autorización de su empleador para laborar en ese horario adicional, impediría definir los montos a cancelar por ese concepto, lo que conlleva a que se niegue la totalidad de las pretensiones económicas que se derivaban de ello, como atinadamente lo decidió la *a quo*.

Sobre la terminación del contrato de trabajo.

El señor Mauricio Javier Zapata Guzmán y la Sociedad Comercializadora de Insumos y Servicios Médicos S.A.S. suscribieron contrato individual de trabajo a término fijo por cuatro meses el 26 de febrero de 2018 -págs.51 a 53 archivo 09 carpeta primera instancia-, es decir, que el mismo se extendía hasta el 25 de junio de 2018.

Ahora bien, alega la apoderada judicial de la parte demandada, que dicho contrato de trabajo se prorrogó por una sola vez, pero no por el término inicialmente pactado, sino por un término inferior de dos meses, sosteniendo que de esa forma el contrato de trabajo se renovó, pero solo hasta el 25 de agosto de 2018 y, como se remitió el preaviso con treinta días de anticipación, la relación contractual finalizó por expiración del plazo pactado.

No obstante, a pesar de que al plenario fue adosado contrato individual de trabajo de 26 de junio de 2018 -págs.54 a 56 archivo 09 carpeta primera instancia- con el que Socimédicos S.A.S. pretendía convenir con el trabajador que el contrato de trabajo se renovará por un término inferior al inicialmente pactado, más concretamente por dos meses que vencerían el 25 de agosto de 2018; lo cierto es que dicho documento, a pesar de que cuenta con la firma de la Gerente de la sociedad accionada, no se encuentra rubricado por el trabajador; situación que corrobora lo expuesto por la entidad demandada, quien al contestar la demanda confesó que el contrato de trabajo *“no fue terminado por ninguna de las partes treinta (30) días antes de su vencimiento, no obstante, debe aclararse que, por un error administrativo, **SOCIMÉDICOS S.A.S.** no envió el preaviso del que trata el numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 3 de la ley 50 de 1990, el cual tenía por objeto informar al señor **ZAPATA GUZMÁN** que la renovación de su contrato sería por un término inferior al inicialmente pactado, esto es, que su duración no sería de cuatro (4) meses, sino de dos (2) meses.”*

Lo expuesto acredita que, al no haberse pactado entre las partes la renovación del contrato de trabajo por un término inferior al inicialmente pactado, que lo fue de cuatro meses, en consideración a que, por un error administrativo no se le pudo

remitir ese documento al señor Mauricio Javier Zapata Guzmán, quien en efecto no tuvo la oportunidad de aceptar esa propuesta, automáticamente, y como tampoco se remitió el preaviso de que trata el artículo 46 del CST con por lo menos 30 días antes del 25 de junio de 2018, la relación contractual se renovó automáticamente por el plazo de cuatro meses inicialmente pactado, lo que significa que el contrato de trabajo no vencía el 25 de agosto de 2018, sino el 25 de octubre de 2018; y como la entidad empleadora decidió darlo por terminado el 25 de agosto de 2018, no cabe duda en que esa decisión configuró un despido sin justa causa y no la terminación del contrato de trabajo por expiración del plazo pactado, como erradamente lo sostiene la parte demandada; lo que conllevaba a que se fulmine condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa, como correctamente lo determinó la funcionaria de primer grado.

En el anterior orden de ideas, al no prosperar ninguno de los recursos de apelación interpuestos por las partes, se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito el 2 de septiembre de 2022.

Sin costas en esta sede.

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

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia recurrida.

Sin costas en esta instancia.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado
En comisión de Servicios

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto Ley 2213 de 2022

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **e075963666a851ed6970ad3b2679d944aceddefe2cca2324a16e04d42f53b999**

Documento generado en 29/03/2023 10:18:43 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>