



REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN  
SALA LABORAL

Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
Magistrada Ponente

Doce (12) de julio de dos mil veintidós (2022)

<b>Proceso:</b>	Ordinario Laboral
<b>Radicación:</b>	19-573-31-05-001-2020-00044-01
<b>Juzgado de primera instancia:</b>	Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada – Cauca
<b>Demandante:</b>	WALTER ALEXIS VALENCIA CARABALI
<b>Demandada:</b>	INTEGRAL DE EMPAQUES S.A.S
<b>Asunto:</b>	Contrato de trabajo a término fijo- Trabajo suplementario, y/o dominical
<b>Sentencia escrita No.</b>	<b>052</b>

## I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, pasa esta Sala de Decisión Laboral, a proferir sentencia escrita que resuelve el **recurso de apelación** formulado por el apoderado judicial del demandante, contra la sentencia proferida el 03 de diciembre de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada – Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

## II. ANTECEDENTES

### 1. La demanda.

Procura el demandante que se declare que, entre él, como trabajador, y la SOCIEDAD INTEGRAL DE EMPAQUES S.A.S., existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año el cual terminó por causa imputable al empleador. Y en consecuencia, se condene al pago de la indemnización por la terminación ilegal del contrato de trabajo (\$7.052.760), falta de pago de salarios por concepto de a) “faltas sin justificar”, aplicados a las ausencias de los días sábados, las cuales fueron por justa causa y/o disposición del empleador y b) descuento dominical, referentes al descanso dominical remunerado con el salario ordinario de un día y correspondientes a los siguientes periodos: Para el año 2019: 6, 13, 20 y 27 de octubre; 3, 10, 17 y 24 de noviembre; 1, 8, 15, 22 y 29 de diciembre y para el año 2020: 5 y 12 de enero (\$438.902,00), reajuste de prestaciones sociales tales como cesantías, intereses a las cesantías, prima correspondiente al periodo del 2 de septiembre de 2019 al 1º de marzo de 2020 (\$167.484,00), reajuste de vacaciones

correspondiente del mismo periodo (\$39.502,00), indemnización moratoria por falta de pago oportuna y completa de salarios y prestaciones sociales (artículo 29 ley 789 de 2002 que modificó el art. 65 del CST), indemnización moratoria por no consignación de las cesantías del año 2019 de manera completa en el fondo de cesantías “COLFONDOS” conforme el artículo 99 de la ley 50 de 1990 (\$654.273,00), indexación laboral y conforme a las facultades extra y ultra petita las demás pretensiones que se demuestren dentro del desarrollo del proceso.

## **2. Contestación de la demanda.**

### **2.1. Sociedad Integral de Empaques S.A.S**

La parte demandada se opuso a todas las pretensiones y señaló que el actor estuvo vinculado a la empresa Integral de Empaques S.A.S., a través de contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha de inicio el 2 de septiembre de 2019 y terminación el 1º de marzo de 2020 por vencimiento del término pactado, siendo comunicada el 31 de enero de 2020 la decisión de no prorrogarlo, atemperándose a lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 46 del CST.

Explica que el demandante en vigencia de la relación laboral faltó al trabajo de manera injustificada y sin permiso de la empresa, pero nunca le comunicó que pertenecía a un grupo religioso y que requería de permisos para ausentarse los días sábados, pues una presunta comunicación presentada ante el señor Felipe Bruzón, cuya firma no aparece, tampoco la remite al área de Gestión Humana, ni a su jefe inmediato.

Sostiene que al demandante se le cancelaron todas sus prestaciones sociales conforme al promedio del salario realmente devengado, así como el pago de la liquidación final.

Formuló las excepciones de mérito que denominó cobro de lo no debido e inexistencia de las obligaciones deprecadas con la demanda, buena fe del empleador, mala fe del trabajador y prescripción.

## **3. Decisión de primera instancia.**

Mediante sentencia calendada 3 de diciembre de 2021, el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año entre las partes en litigio, el cual se extendió entre el 2 de septiembre de 2019 y el 1º de marzo de 2020, el cual terminó por vencimiento del plazo pactado y absolvió a la demandada de los cargos formulados en su contra.

Para arribar a esta decisión, señaló que entre las partes se suscribió un contrato individual de trabajo inferior a 1 año, para que el trabajador desempeñara funciones como tejedor, acordando un salario de \$828.116,00 más auxilio de transporte de \$97.032,00; contrato que inició el 2 de septiembre de 2019 y terminó el 1º de marzo de 2020, conforme al aviso de no prórroga del 31 de enero de 2020, firmado por la directora de Gestión Humana, que se ajusta a lo señalado en el inciso primero del artículo 46 del C.S.T.

Respecto al escrito del 2 de octubre 2019 que el demandante dirigió a su jefe inmediato, solicitando permiso para ausentarse de su trabajo los días sábados por razones de índole religioso, el actor no logró demostrar que efectivamente hizo entrega de tal misiva a la demandada.

Finalmente, con relación a la remuneración del descanso dominical, el demandante no logró acreditar los presupuestos del artículo 173 del C.S.T., pues sus constantes ausencias sin justificación alguna a su jornada laboral, le impidieron laborar todos los días de la semana y por ello el empleador procedió conforme a la ley a deducir en la liquidación final de prestaciones sociales los días no laborados, sin reconocer y pagar los dominicales reclamados en la demanda, ni procede el reajuste de prestaciones sociales, el reconocimiento y pago de la indemnización por falta de pago y la no consignación del auxilio de cesantías en el fondo correspondiente.

#### **4. Apelación parte demandante.**

El recurrente por activa fundamenta su reparo, en que la terminación del contrato de trabajo fue ilegal, porque no se ciñe al artículo 3 de la ley 50 del 90 que subrogó el artículo 46, pues no se hizo con una antelación no inferior a 30 días, ya que el mes de febrero tuvo 29 días y el juzgado lo avala como de 30 días; por lo tanto, procede la indemnización por el despido injusto.

Frente a las ausencias del demandante los días sábados a su trabajo, pese a que no existe registro del extrabajador a congregación religiosa alguna, la demandada tampoco demostró tales ausencias, pues no tiene registro de ello, no hay un informe disciplinario del jefe inmediato, ni la respectiva diligencia de descargos del trabajador, para tener la legitimidad de no pagarle esos días que se reclaman y descontarle los dominicales laborados. Por lo tanto, en la liquidación final de Prestaciones Sociales existen unos dineros a favor del trabajador por los dominicales, igualmente deben existir excedentes salariales y prestacionales que

dan lugar necesariamente a la sanción moratoria del artículo 65 y del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

## **5. Trámite de segunda instancia**

### **5.1. Alegatos de conclusión**

#### **5.1.1. Demandado.**

La apoderada judicial de la demandada, previo traslado para alegatos de conclusión de conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020<sup>1</sup>, convertido en legislación permanente a través de la Ley 2313 del 13 de junio de 2023, reiteró los argumentos de la contestación de la demanda, según los cuales, el contrato de trabajo finalizó por expiración del término pactado, pues en el contrato se pactó como fecha de terminación el 01 de marzo de 2020 y la compañía le remitió al trabajador la comunicación de la terminación el 31 de enero de 2020, calenda para la cual, el mes de febrero contaba con 29 días calendario, que sumados al día 1 de marzo en que prestó los servicios el trabajador y finalizó la labor, se computan 30 días.

Sostiene que el presunto permiso radicado por el demandante para ausentarse los días sábados por cuestiones religiosas, no quedó demostrado, pues no acreditó que la empresa conocía de su preferencia religiosa y si la hubiese entregado al señor FELIPE BRUZON, este último no estaba autorizado para otorgar dichos permisos. Además, el trabajador también faltaba los viernes, domingos y hasta el día lunes en la jornada diurna y nocturna a su lugar de trabajo, incumpliendo la obligación del artículo 58 del C.S.T., por lo que la empresa no estaba en la obligación de cancelarle los días dejados de laborar sin justificación. Por lo que no hay lugar a la reliquidación de prestaciones sociales, ni al pago a la indemnización por despido sin justa causa y menos una indemnización moratoria, pues el demandante no cumplió con la carga de la prueba que le correspondía.

## **III. CONSIDERACIONES**

### **1. Problema jurídico.**

De acuerdo con lo anterior, corresponde determinar si:

1.1. ¿Fue acertado negar las pretensiones de la demanda por las razones de índole jurídicas y probatorias expuestas en la sentencia de primera instancia?

---

<sup>1</sup> "Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica".

1.2. ¿Se demuestra en el plenario, el cumplimiento de trabajo suplementario, y/o dominical y festivo, pendiente de pago en favor del actor?

## 2. Respuesta al primer problema jurídico planteado

La respuesta al planteamiento es **positiva**. Entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo. La relación laboral finalizó por vencimiento del plazo fijo pactado. Por tal razón no existió despido, no siendo procedente el pago de la indemnización reclamada. Se encuentra acreditado el pago de los derechos laborales salariales y prestacionales causados, razón por la que no hay lugar a las indemnizaciones consagradas en el artículo 65 del CST y en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

### 2.1. Contrato de trabajo a término fijo.

El artículo 37 del C.S.T. dispone que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito. Para su validez no se requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. A su vez el artículo 45 *ibidem*, prevé que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio y el artículo 46 *ibidem* consagra el contrato de trabajo a término fijo<sup>2</sup>.

En tal contexto, deviene claro que el empleador goza de libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales, de producción o de servicios, siempre que se acoja a una de las variadas posibilidades que con tal fin le otorga la ley. La vinculación de los trabajadores a través de contrato a término fijo goza de plena validez y eficacia en nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, desarrolla y termina, se encuentran reguladas en los artículos 46, 55 y 61 del C.S.T. (CSJ SL3535-2015 – SL5262-2021).

---

<sup>2</sup> “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.

PARÁGRAFO. 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”.

Por tanto, se trata de una modalidad a través de la cual se contrata al trabajador por un tiempo determinado y estipulado previamente en el contrato, el cual se sujeta a los precisos límites normativos, de modo que, si el empleador considera que ya no requiere los servicios de su trabajador contratado en condiciones de temporalidad, debe así informárselo mediante preaviso, por lo menos, con treinta (30) días de antelación al plazo pactado (CSJ SL3535-2015).

El contrato de trabajo puede ser terminado, por pacto expreso entre las partes, por una disposición legal, por una justa causa, por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa.

El artículo 61 del CST consagra las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo. Lo cual significa que, en tales circunstancias, el contrato se termina sin necesidad de que una de las partes haya incumplido, y, por consiguiente, no se genera derecho al pago de la indemnización, por cuanto la terminación obedece a una disposición legal, y no a una decisión o comportamiento de las partes.

Por su parte el artículo 62 *ibídem*, modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, contempla las justas causas por las que el contrato de trabajo puede ser terminado unilateralmente. Lo anterior, dado que la ley contempla que, cuando una de las partes ha incurrido en una o varias de estas causas, ha incumplido el contrato de trabajo y, en tal virtud, la otra parte está facultada para darlo por terminado. Asimismo, indica la norma que, la parte que termina el contrato de manera unilateral, debe manifestar a la otra la causal o motivo de su determinación; y es enfática en advertir que su validez está determinada por el momento en que se alegue, que no puede ser otro más que el momento de la extinción del vínculo, pues carece de validez la que se alegue con posterioridad.

Se entiende que hubo despido sin justa causa cuando la rotura del vínculo contractual opera por voluntad unilateral del empleador sin que exista una de las justas causas de despido consagradas en el artículo 62 del CST, o cuando éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador, por alguna de las justas causas contempladas en la ley. En ambos casos, opera la indemnización que consagra el artículo 64 del mismo estatuto laboral.

En relación con el cómputo de términos, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia laboral emitió pronunciamiento en la

sentencia SL747-2020 Radicación 70186, con ponencia del Dr. OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Ahora, para el cabal entendimiento de la norma, la postura reciente de la corte puede observarse en las sentencias CSJ SL981-2019 y SL986-2019, en las que se adoctrinó: 3.10.2 El plazo de gracia de 90 días de las entidades oficiales para reconocer los créditos laborales ¿Hábiles o comunes? – En torno a los plazos relativos al contrato de trabajo. En cuanto al plazo de 90 días consagrado en el artículo 1.º del Decreto 797 de 1949 la Sala debe hacer las siguientes precisiones: Desde hace muchos años la legislación colombiana cuenta con un cuerpo normativo que regula los tipos de plazos (días, meses y años) y los criterios a seguir para establecer cuándo inicia y finaliza un término. De esta forma, el artículo 59 de la Ley 4.ª de 1913 (Código de Régimen Político y Municipal) preceptúa que «todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderán que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas». A su turno, el artículo 67 del Código Civil refiere que «El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses», es decir, que los plazos en meses y años se cuentan de fecha a fecha. Por ejemplo, un plazo de un mes que inicia el 2 de enero termina el 2 de febrero, y el de un año que comienza el 2 de enero termina el 2 de enero del año siguiente. En lo relacionado con los plazos dados en días, el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal establece: «En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil». Lo anterior, significa que por regla general los plazos de días señalados en las leyes, se entienden hábiles, a menos de expresarse lo contrario. Por último, conforme al artículo 120 del Código de Procedimiento Civil, hoy 118 del Código General del Proceso, la doctrina pacíficamente ha sostenido que los términos se cuentan desde el día siguiente a aquel en que sobrevenga el hecho, acontecimiento o circunstancia que genera el conteo del término. O en otras palabras, el día en que acontece el hecho o circunstancia que desencadena el principio del término no hace parte del plazo, se excluye. Por ejemplo, el día de la reclamación del trabajador no cuenta para efectos de contabilizar la prescripción trienal. Entonces, si se aplicaran las anteriores reglas a ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como los 30 días de preaviso de terminación del contrato de trabajo a término fijo, el aviso de 15 días consagrado en el artículo 62, literal a) del Código Sustantivo del Trabajo, o el plazo de gracia de 90 días del artículo 1.º del Decreto 797 de 1949 habría que concluir, en principio, que esos días son hábiles pues no hay mención legal expresa que refiera que son calendario. 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 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».

Desde este ángulo, esta Corte ha sostenido que ciertos plazos referidos al contrato de trabajo, tales como el preaviso de 30 días de terminación del contrato a término fijo (CSJ SL 3613, 28 feb. 1990, CSJ SL 33615, 23 sep. 2008) o el aviso de 15 días de despido por las justas causas de los numerales 9.º a 15 del literal a), artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, son comunes o calendario (CSJ SL 2739, 16 mar. 1989). Bajo esta misma lógica, también ha entendido la Sala que el cálculo de los tiempos de servicio necesarios para acceder a las prestaciones económicas del contrato de trabajo debe incluir el día de inicio del contrato de trabajo y realizarse teniendo en cuenta el calendario. Para estos efectos, ha descartado la aplicación del artículo 67 del Código Civil, conforme al cual «El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses» bajo la idea de que los tiempos de servicios laborales no son en estricto sentido «términos». Por ejemplo, en la sentencia CSJ SL1180-2018 al resolver un caso en el que se discutió si un trabajador que laboró entre el 1.º de enero de 1987 y el 30 de diciembre de 2006 completó 20 años de servicio, la Corte concluyó que no podía aplicarse el artículo 67 del Código Civil –conteo de fecha a fecha– para la «contabilización del tiempo de servicios para acceder a una prestación económica derivada de un contrato de trabajo», toda vez que en estricto sentido los días laborados no son «términos»; por este motivo, descartó que los 20 años de servicios se cumplieron el 1.º de enero de 2007. A su vez, en la sentencia CSJ SL467-2019 la Sala explicó con un ejemplo, que 1 año de vacaciones de un trabajador que ingresó a laborar el 2 de mayo de 2019 se cumple el 1.º de mayo de 2020, por lo que a partir del día 2 de igual mes y año el empleador podía conceder las vacaciones. En la sentencia CSJ SL 34584, 24 mar. 2010, al contabilizar el plazo presuntivo de 6 meses de un trabajador oficial que ingresó el 9 de octubre de 1989, la Corporación sostuvo que las prórrogas automáticas operaron «entre esa fecha y el 8 de abril, y así sucesivamente hasta el año 2003, motivo por el cual cabe concluir que el contrato de la actora terminó por vencimiento del plazo presuntivo previsto en la ley, en esta última data». En similar sentido, en el fallo CSJ SL 44746, 22 nov. 2011, la Corte concluyó frente a un trabajador oficial que empezó a laborar el 20 de junio de 1995, que el plazo «presuntivo de duración del contrato, según el artículo 40 del Decreto 2127 de 1945, vencía el 19 de diciembre de 1998». Y es que para la Sala, desde el punto de vista del contrato de trabajo, lo anterior tiene plena lógica, dado que, por ejemplo, un año de servicios de un trabajador que ingresa el 1.º de enero se cumple el 31 de diciembre, pues a partir del 1.º de enero del año siguiente comienza el primer día del segundo año. Así mismo, un plazo de vigencia de un contrato de trabajo de 6 meses a partir del 1.º de enero, se cumple el 30 de junio, como quiera que el 1.º de julio es el primer día de la prórroga. Pues bien, todo lo reseñado, así como los ejemplos enunciados, se traen a colación para precisar: que el contrato de trabajo se ejecuta todos los días, desde su inicio hasta su finalización, incluyendo días de descanso obligatorios y festivos; por lo anterior, algunos plazos en días referidos al contrato de trabajo en los cuales la ley no califica si son hábiles o calendario, deben entenderse corridos; en tal orden de consideraciones, el plazo de 90 días, precisamente establecido para la liquidación del contrato de trabajo, es calendario; las reglas civiles de cómputo de plazos no son compatibles con la lógica del contrato de trabajo; luego, deben aplicarse con el cuidado de no confundir la contabilización de los términos con el cómputo de los tiempos de servicio, los plazos de vigencia de los contratos y los otorgados para la realización de ciertas actuaciones relativas al contrato de trabajo (preaviso de 30 días de terminación de contrato a término fijo; aviso de 15 días para el despido por las causales 9 a 15 del literal a), artículo 62 Código Sustantivo de Trabajo; 90 días para la liquidación del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales según el Decreto 797 de 1949, entre otros). Por lo demás, vale agregar que el Decreto 797 de 1949 se expidió en un contexto muy diferente, propio del siglo XX y por tanto es deber de los jueces interpretar las normas jurídicas de acuerdo con las realidades para las cuales se regula. Desde esta perspectiva, la anterior interpretación es más acorde con el grado de evolución tecnológica que, actualmente, en pleno siglo XXI le permite a la administración pública liquidar los contratos de trabajo mediante aplicativos y software seguros, rápidos y simples. En consecuencia, hoy carece de justificación que la entidad pública, so pretexto de una lectura amplísima del artículo 1.º del referido decreto, tarde más de 90 días comunes en liquidar los contratos de trabajo, en detrimento de los derechos de los trabajadores a percibir sus créditos laborales oportunamente para satisfacer sus necesidades de subsistencia. Así las cosas, en el sub lite, teniendo en cuenta que el

## 2.2. Caso en concreto:

En el caso que nos ocupa, la discusión se centra en definir si la terminación del vínculo laboral que unió a las partes en litigio fue injusta y si se omitió remunerar el trabajo dominical.

Para definir la controversia, al plenario se allegó la siguiente prueba documental que no fue objeto de tacha ni desconocida por las partes:

1. Contrato individual de trabajo fijo inferior a un año, suscrito el 2 de septiembre de 2019 entre la sociedad Integral de Empaques S.A.S. y el señor Walter Alexis Valencia Carabalí pactándose como el término el mismo de 6 meses a partir de la fecha de inicio de labores, con el fin de que el trabajador desempeñara el oficio de operario tejedor, con un salario mensual de \$828.116,00 más auxilio de transporte de \$97.032,00 pagaderos en 2 quincenas. En la cláusula sexta el trabajador autoriza expresamente al empleador para descontar del valor de sus salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales; a la terminación del contrato, deuda, obligación o crédito por concepto de préstamo, cargo contable por utilización indebida de fondos o bienes de la empresa, gastos o egresos sin autorización o en general por cualquiera que sea el concepto o la causa de su obligación. En la cláusula decima sexta las partes acuerdan una jornada laboral de 48 horas mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en los 7 días de la semana, con 1 día de descanso que puede coincidir con el domingo o no y el número de horas laborales diario puede distribuirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo, cuando no exceda de las 48 horas semanales.
2. Aviso terminación contrato a término fijo del 31 de enero de 2020 en que se le informa al señor Walter Alexis Valencia Carabalí que el contrato suscrito a 6 meses, vigente desde el 02 de septiembre de 2019, vence el 1º de marzo de 2020, el cual la empresa ha decidido no prorrogar, conforme el artículo 61 del CST. Decisión que sería efectiva a partir del 1º de marzo de 2020, indicándole que la liquidación definitiva de prestaciones sociales le sería consignada en su cuenta de nómina, se le hace entrega de certificación laboral, autorización examen médico de egreso por el medio más idóneo, documento suscrito por el director de Gestión Humana de la demandada.

---

*contrato de trabajo terminó el 29 de febrero de 2012, el plazo de gracia de 90 días comienza a contarse a partir del día siguiente, día a día, término que se cumplió el 29 de mayo de la misma anualidad..."*

3. Certificación suscrita por la jefe de nómina de Integral de Empaques S.A.S. del 5 de marzo de 2020, que da cuenta que el señor Walter Alexis Valencia Carabalí, estuvo vinculado a esa compañía desde el 2 de septiembre de 2019 hasta el 1 de marzo de 2020, desempeñándose como operario tejedor, mediante contrato a término fijo con un salario mensual de \$877.803,00.
4. Copia de pago de intereses de cesantías
5. Liquidación prima del segundo semestre de 2019.
6. Planilla Aportes en Línea-Certificado de pago de cesantías del periodo 2019.
7. Pago salarios quincenas meses septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2019, enero y febrero de 2020.
8. Comprobante de pago de prestaciones sociales del 15 de marzo de 2020.
9. Sistema integrado de nómina-maestro de tiempo no laborado, de la empresa Integral de Empaques S.A.S.
10. Oficio del 2 de octubre de 2019, suscrito por el actor y por el pastor distrital de la iglesia Adventista del Séptimo Día, dirigida al jefe inmediato Integral de Empaques del demandante, solicitando no realizar actividades el día Sábado pues según sus creencias, el cuarto mandamiento señala que ese día es el séptimo de la semana y se debe dedicar a Dios.
11. Petición del 10 de marzo de 2020 dirigida por el demandante a la empresa Integral de Empaques S.A.S. solicitando documentación relacionada con su contrato de trabajo. Y la respuesta del 13 de abril de 2020 suministrada por la empresa.
12. Procedimiento de Ausentismo de la empresa Integral de Empaques S.A.S.

Asimismo, se escuchó en interrogatorio a la representante legal de la sociedad demandada YINA TATIANA ARROYO ALMENDRA quien como gerente, afirmó que no conoce directamente al demandante, que el señor Felipe Bruson era el jefe inmediato del actor, que no conoce de la comunicación del extrabajador acerca de su imposibilidad de asistir a laborar los días sábados por pertenecer a una comunidad religiosa, explicó que en la empresa se manejan turnos de día y en la noche y los trabajadores se van rotando, les tocaría algunos sábados en la tarde, depende como estén programados sus turnos por persona, entonces sí a la persona le tocó ir los sábados porque en esa semana era su turno, pues es una

responsabilidad asistir al trabajo. y no conoce si el demandante justifico sus faltas, pues en la revisión interna no tienen un soporte que justifique las mismas, los soportes se pasan al área de Gestión Humana, una vez se incumple al trabajo hay un procedimiento de ausentismo, que inicia con llamados de atención verbal al empleado por parte del jefe directo del área o del área de Gestión Humana. Afirma que la carta de terminación del contrato se le entregó 30 días antes de la terminación del contrato al demandante.

En diligencia de interrogatorio de parte el demandante WALTER ALEXIS VALENCIA CARABALI sostiene que el escrito en el que solicitó ausentarse el día sábado por razones religiosas lo entregó a 2 personas, a su supervisor de apellido Montoya y al ingeniero que era el jefe de planta Felipe Gruso y posteriormente a la jefe de recursos humanos, pero que nunca hizo firmar el recibido.

ANA FABIOLA VICTORIA CAPOTE, de profesión psicóloga, quien labora en el área de Gestión Humana de la demandada, afirmó que lleva todos los procesos de selección, contratación, comunicación, bienestar y da apoyo a todas las secciones del área, explica que desconoce una carta que presentó el demandante a esa empresa relacionada con permisos para ausentarse de su trabajo el día sábado, informa que el actor ingresó el 2 de septiembre de 2019 mediante un contrato a término fijo a 6 meses que terminaba el 1 de marzo de 2020, que no hay exclusión por parte de la empresa, hay personas de todas las religiones, de todas las orientaciones sexuales, es parte de la vida personal de los colaboradores, que desconoce la carta del demandante solicitando permiso para ausentarse del trabajo por cuestiones religiosas y que ellos tienen un procedimiento, con unos formatos que hacen parte del procedimiento de ausentismo, siendo solamente esos los documentos que se tiene en cuenta en Gestión humana, que consiste en que cualquier colaborador ya sea de producción, administrativo, cualquier persona debe diligenciar un formato con 2 días de anticipación, esto lo deben escalar al área de Gestión humana, en ausencia del director de Gestión humana, ella está autorizada para firmar estos permisos, se debe indicar la fecha, hora y día de permiso, este permiso se sella, se firma y se le entrega al colaborador para que lo tenga como soporte de salida o entrada a la compañía. Dicho procedimiento lo conocía el ex empleado porque para poder ausentarse de la planta como mínimo se debe solicitar el permiso y en los procesos de inducción y en los procesos de selección se le explica al personal cuales son las políticas de la compañía, que está expuesto en los pasillos, en el reglamento, en las carteleras, a través de videos, todos están notificados de cómo se debe solicitar un permiso. Sostiene que tiene reportes en los que hay días que son diferentes al sábado donde el actor

tiene las ausencias sin justificar, en días viernes o lunes. Explicó que, pese a que los desprendibles y toda la información de pago se envían a los correos, entonces cuando los trabajadores tienen alguna novedad en su nómina, lo primero que hacen es acudir a Gestión humana con la persona encargada de nómina, pero teniendo en cuenta todas las novedades el señor Alexis nunca se presentó a hacer esta reclamación. Aduce que el proceso cuando la persona se ausenta, es que se le hacen llamados verbales, se le notifica a la persona o se le dice que paso, lo que debe hacer verbalmente dentro de las áreas, antes de llegar a un descargo, pero no conoce si la empresa le inició o presentó una diligencia de descargos por las ausencias del señor Alexis Valencia, porque no es la competente para ese procedimiento, no le consta que el trabajador le comunico a otro funcionario distinto de recursos humanos, que pertenecía a una institución cristiana y por ello no podía presentarse a laborar los días sábados.

De las pruebas allegadas al plenario podemos evidenciar que el contrato entre las partes data del 2 de septiembre de 2019 por un término de 6 meses, esto es, hasta el 1º de marzo de 2020 y la empresa el 31 de enero de 2020 le comunicó al trabajador que su contrato no sería prorrogado, cumpliendo con el término de 30 días que concede la ley para dar aviso al trabajador de la decisión de no prórroga. Por lo tanto, la comunicación surtió plenos efectos jurídicos.

3. **Respuesta al segundo problema jurídico.** La respuesta al segundo interrogante será **negativa**. En el expediente no se acreditó trabajo suplementario, dominical y/o festivo pendiente de pago por la parte pasiva. Por ende, se confirmará el fallo objeto de apelación.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

### 3.1. Trabajo suplementario y carga probatoria.

El artículo 173 del C.S.T. en su numeral primero señala que se debe remunerar el descanso dominical, cuando el trabajador ha prestado sus servicios todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo o si lo hacen sea por justa causa o por disposición del empleador, en consecuencia, de acuerdo con la referida norma, el empleador se encuentra facultado para descontar el descanso dominical remunerado cuando el trabajador sin justificación alguna falta a laborar y es así como puede descontar tanto el día no trabajado, como el descanso dominical remunerado, sin que se trate de una sanción, ya que el descuento del tiempo dejado de laborar es consecuencia de la no prestación del servicio.

### 3.2. Caso concreto.

En lo concerniente a la jornada laboral el artículo 158 del C.S.T. dispone que la jornada ordinaria de trabajo será la convenida por las partes y en su defecto, será la máxima legal. En este caso se demostró con el contrato de trabajo (folios 14 - 22) que las partes acordaron como jornada de trabajo la máxima legal regulada por el artículo 161 ibidem, que dispone una duración de 8 horas diarias y 48 semanales y respecto de su ejecución (cláusula décima sexta contrato de trabajo), si bien el actor afirmó que por motivos de su credo religioso no fue a laborar los días sábados y que su empleador asintió dicha ausencia, no existe ningún medio probatorio que acredite tal situación diferente a su dicho, pues la carta del 2 de octubre de 2019, en efecto, no tiene constancia de recibido, ni obra en el expediente autorización para no asistir a laborar esos días; de tal suerte que se trata de una prueba fabricada por el mismo actor, que no conduce a demostrar que el trabajador solicitó autorización y que el empleador le concedió tal prerrogativa; cuando además, en autos las señoras TATIANA ARROYO ALMENDRA y ANA FABIOLA VICTORIA CAPOTE, afirmaron desconocer dicho documento.

Ahora bien, respecto al trabajo dominical que afirma el actor ejecutó, la jurisprudencia ha reiterado que para proferir una condena por tiempo suplementario y el consecuente reajuste de salarios, prestaciones sociales y vacaciones, la prueba para demostrarlo debe ser de tal claridad y precisión que no quede ninguna duda de su existencia, ni deba el juzgador para condenar hacer cálculos ni suposiciones sobre el tiempo extra trabajado; si bien el actor en su demanda afirmó que contrariando la ley, la empresa le descontó su trabajo dominical de los días 6, 13, 20 y 27 de octubre, así como el 3, 10, 17 y 24 de noviembre, 1, 8, 15, 22 y 29 de diciembre de 2019 y 5, 12 de enero de 2020; en el transcurso del proceso no quedó demostrado que efectivamente prestó su servicio en estos periodos específicos, no siendo más que una afirmación en el escrito de demanda.

Aunado a ello, el A quo no incurrió en yerro alguno, pues el actor según el Sistema integrado de nómina-Maestro de tiempo no laborado de la empresa Integral de Empaques S.A.S. (folio 90 reverso), se ausentó de su trabajo no solo los días sábados, sino otro día de la semana (4, 19, 26 de octubre, 13 y 20 diciembre de 2019; 11 enero y 01 marzo de 2020) sin una causal justificada, sin permiso ni autorización de su empleador, por lo que incumplió la exigencia del artículo 173 del C.S.T., facultando al empleador para descontar o no pagar tanto el día no trabajado como el descanso dominical remunerado y no en razón de una doble sanción sino por el solo hecho de lo pactado entre las partes: prestación

personal del servicio vs remuneración; no siendo necesario acudir a proceso disciplinario alguno para obviar dichos pagos en la liquidación.

En consecuencia, teniéndose que la liquidación efectuada por la empleadora a la terminación del vínculo laboral por todo el tiempo laborado, se encuentra ajustada a derecho, no hay lugar a las indemnizaciones consagradas en los artículos 65 del C.S.T. y en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990. Pues respecto a la indemnización moratoria, la conducta del empleador durante la relación laboral estuvo ceñida a la buena fe, al demostrarse el cumplimiento oportuno de obligaciones propias del contrato de trabajo, como el pago de salarios (folios 84 a 89), cesantías e intereses, prima de servicios y vacaciones (folios 89 reverso y 90), razón suficiente para absolver al demandado de la condena solicitada. Aunado a que la indemnización moratoria no es de imposición automática, pues es necesario examinar la conducta del empleador, de manera que el operado judicial no incurrió en algún error jurídico.

En consecuencia, la sentencia de primera instancia se confirmará en todas sus partes.

#### **4. Costas**

De conformidad el artículo 365 del C.G.P. y el Acuerdo PSAA16-10554 del 05 de agosto de 2016, emanado del C.S. de la J., se impondrá condena en costas de segunda instancia a cargo del demandante, y en favor de la demandada. Las agencias en derecho se fijan en suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, esto es \$1.000.000,00.

#### **IV. DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 3 de diciembre de 2021 por el Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada – Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de segunda instancia a la recurrente por activa, quien deberá pagar en favor de la parte demandada, la suma UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1.000.000,00) en que se estima las agencias en derecho.

**TERCERO: NOTIFICAR** esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en el artículo 9° de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

**NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE**



*Firma válida  
providencia judicial*

**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ  
MAGISTRADA PONENTE**



*Firma válida  
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA  
MAGISTRADO SALA LABORAL**



*Firma válida  
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES  
MAGISTRADO SALA LABORAL**