



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA CIVIL – FAMILIA - LABORAL
RIOHACHA- LA GUAJIRA

Riohacha, veintiocho (28) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Magistrado Ponente: Dr. CARLOS VILLAMIZAR SUAREZ

ACCIÓN:	PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY 1149 DE 2011
DEMANDANTE:	EFRAÍN ANTONIO OSORIO URREGO
DEMANDADO:	EMPRESA MAMUT DE COLOMBIA S.A.S. HOY MAXO S.A.S.
JUZGADO DE ORIGEN:	Segundo del Circuito de Maicao, La Guajira
TEMA:	
RADICACION No.:	44 430-31-89-002-2017-00053-01

Se procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza el decreto 806 de 2020 artículo 15 numeral 1º y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la providencia del quince (15) de agosto de dos mil diecinueve (2019), proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, en el proceso de la referencia.

Por disposición del art. 279 y 280 del CGP, esta sentencia será motivada de manera breve, en virtud de que la demanda, su contestación y actuaciones procesales son suficientemente conocidas por las partes del proceso, para iniciar el argumento desde la sentencia de primera instancia.

I. ANTECEDENTES

EFRAÍN ANTONIO OSORIO URREGO, presentó demanda ordinaria laboral contra MAMUT DE COLOMBIA S.A.S., con el fin de que se declarara: (i) la existencia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor contratada, con extremos entre el 22 de febrero de 2012 y el 28 de marzo de 2014, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador. (ii) reclama el pago de indemnización por despido injusto, reliquidación de cesantías y primas de los años 2012 a 2014 (iii) que se le adeuda parte del salario no cancelada en los meses de junio a octubre de 2012, diciembre de 2012, enero, mayo, junio, septiembre y octubre de 2013 iv) que se ordene el pago de la indemnización moratoria contemplada en el artículo 99 inciso 3 de la Ley 50 de 1990; v) que se condene al pago de la sanción contemplada en el artículo 65 del CST; vi) que se declare que CARBONES DEL CERREJÓN es responsable solidario junto con MAMUT DE COLOMBIA S.A.S. del pago de prestaciones e indemnizaciones laborales solicitadas en las pretensiones de la demanda, vii) que se le falle extra,

ultra petita y costas del proceso.

Soportó sus pretensiones en los siguientes **Hechos**:

Que el 22 de febrero de 2012 suscribió contrato con la demanda por la duración de la obra o labor como conductor de vehículo liviano, que el salario pactado fue la suma de \$950.000 pagado en quincenas y el promedio devengado para el año 2012 era de \$1.357.750, para el año 2013 de \$1.489.156, y que el último promedio salarial lo fue de \$1.309.783; que en el año 2012 no le fue cancelado en debida forma el trabajo suplementario, dominical, festivos y recargos por la suma de \$558.122 para el mes de junio, de \$735.240 para el mes de julio, de \$651.140 para el mes de agosto, de \$570.000 para el mes de septiembre, de \$865.872 para Octubre, \$934.158 por el mes de diciembre; así mismo que para el año 2013, no se tuvieron en cuenta los siguientes valores así:

Enero: \$885.765

Junio: \$650.466

Septiembre: \$661.788

Que, con base en lo expuesto, el promedio salarial lo era de \$1.734.070 para el año 2012 y de \$1.808.523 para el año 2013, y consecuentemente se liquidó y pagó de manera irregular las prestaciones sociales al actor. Aunado a lo anterior, que le eran cancelados unos servicios bajo la denominación “auxilio de localización fijo”, que tampoco fue tenido en cuenta. Finalmente expuso que las labores para las que fue contratado el actor, tienen relación con la demandada CARBONES DEL CERREJÓN en virtud del contrato No OSI25410 que mantuvo la empresa demandada con ésta última enunciada, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

RESPUESTA DE MAMUT DE COLOMBIA S.A.S.:

Admitió la existencia del contrato de trabajo, su modalidad, y sus extremos, que la labor contratada consistió *“en operación de equipos máquinas para Izajes y manejo de equipos y/o cargas”* dentro del contrato OSI25140 en el Cerrejón. Informó que el último sitio de labores fue Puerto Bolívar de Uribia, como conductor de vehículo liviano. Negó que el trabajador haya laborado el trabajo suplementario que aduce en la demanda, pues *“por exigencia de las necesidades de la operación de la mina El Cerrejón se estableció el mecanismo de trabajo de turnos de trabajo de 8 días continuos, y luego descanso de 4 días, acto seguido volvían a laborar 8 días continuos, “incluido un día con recargo dominical”, estableciéndose una jornada diaria de 10 horas; señaló que la planilla “reportes de novedades tiempo suplementario”, se utilizaban como medio de control para determinar en qué turno había laborado el trabajador en el mes anterior y era revisado al finalizar el mes, por el Jefe inmediato, y “no era un control para horas extras, sino los días en que lo hubieren hecho, a fin de determinar que se cumplieran los turnos 8 días de trabajo (incluyendo dominical) y 4 días de descanso”.*

Señaló que para que *“el trabajo suplementario fuera reconocido y pagado debía estar autorizado por MAXO según la cláusula novena del contrato de trabajo suscrito entre las partes y el reglamento interno”*; adicionalmente que el

demandante nunca manifestó una queja.

Indicó que el auxilio de localización fue pactado mediante otrosí No 1 suscrito el 01 de Julio de 2012, mediante el cual *“pactaron que no constituiría salario”* y que para su suscripción no hubo coacción.

Propuso como excepciones las que denominó PAGO, INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES, BUENA FÉ, PRESCRIPCIÓN, COMPENSACIÓN, PACTA SUNT SERVANDA y GENÉRICA.

1.2 LA SENTENCIA APELADA

El Juez a-quo, luego de haber agotado la etapa procesal, encontrando cumplidos los presupuestos procesales, profirió la sentencia materia de recurso, en la que, accedió parcialmente a las pretensiones de la demanda, así:

Inicialmente dejó fuera de debate la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, la modalidad contractual, y la fecha de terminación del vínculo.

El salario devengado por el actor lo estableció atendiendo al folio 39 del diligenciamiento. Con relación al pago deficitario de trabajo suplementario peticionado, señaló que las *“planillas de reporte de novedades de tiempo suplementario”* visibles a folios 61 a 63 dan cuenta que las horas laboradas excedían de 8 diarias, así mismo, señaló que como no se allegó reglamento interno que dé cuenta de los tiempos de descanso y de almuerzo alegados por la entidad como períodos otorgados al trabajador durante el día, procedió a liquidar las horas extras solicitadas.

Que la empresa en los años 2012 y 2013 pagó de forma irregular las prestaciones sociales, así, reliquidó esos conceptos con el salario promedio recalculado.

Respecto a la indemnización por despido injusto, señaló que a folio 85 del diligenciamiento, la empresa demandada confesó que *“el contrato terminó por la terminación de la obra pactada”*, ello aunado a que a folio 43 obra carta de terminación del contrato laboral, de donde infirió que el trabajador fue despedido.

Enfatizó que la demandada no cumplió con la carga de probar que el contrato terminó por uno de los eventos establecidos por los contratantes como sería el cumplimiento del objeto contractual, pues señaló que contrario a ello, la representante legal de la demandada al momento de rendir interrogatorio de parte, manifestó que el contrato celebrado entre MAXO y CERREJÓN aún mantiene vigencia, por lo que dedujo la falta de justeza de terminación del vínculo.

Indicó que, en los contratos a término definido, el cálculo de la indemnización respectiva corresponde al tiempo que falta para que termine el contrato o por el lapso que dure la obra o labor contratada, y que, en caso de no demostrarse dicho término, la indemnización no será inferior a 15 días. Acto seguido señaló que al no demostrarse por parte del actor la fecha de terminación del contrato entre el CERREJÓN y la demandada, la tasación de la condena se haría por 15 días.

SANCIÓN MORATORIA DEL ARTÍCULO 65 DEL CST y de la INDEMNIZACIÓN DE QUE TRATA LA LEY 50 DE 1990.

En punto a la sanción moratoria sostuvo que *“la misma debe aplicarse a favor del trabajador a partir de la terminación del contrato de trabajo y con base en el último salario realmente devengado y hasta por veinticuatro (24) meses, por estar acreditado el pago deficitario de salarios, y cesantías”* y como soporte para condenar al pago de indemnización por pago deficitario de cesantías, adoptó las mismas consideraciones.

1.3 RECURSOS DE APELACIÓN

Los apoderados de las demandadas interpusieron sus respectivos recursos de apelación de la siguiente manera:

PARTE DEMANDANTE: con el mayor respeto interpongo recurso de apelación parcial con referencia a los numerales (sic) d) y e) de la parte resolutive, del artículo segundo; con referencia al numeral (sic) e) que hace referencia a la sanción moratoria, para que en segunda instancia se modifique el monto allí establecido, pues existió un error respecto del monto total de la suma, si observamos lo resuelto en la parte considerativa dentro de los cálculos hechos, podemos observar que se tuvo a bien condenar al pago de las cesantías irregularmente consignadas, durante los años 2012 y 2013, haciendo el cálculo aritmético, en el año 2012 se dispuso que el salario diario sería de \$51.100. Considero que es posible que haya existido algún error con relación a ese monto.

Con relación al punto d), creo yo que el Juez se quedó corto al establecer el monto de la indemnización porque según el Juez la parte demandante, no demostró la duración del contrato de obra entre MAMUT y el CERREJÓN, toda vez que en la última audiencia se aportó un documento que hoy se encuentra visible a folios 247 y 248 del expediente, documento recepcionado y que fue sujeto a conocimiento del demandado, y ahí se observa que la duración del contrato tuvo vigencia hasta el 28 de Julio de 2017.

Entonces si la contratación que vinculó al señor EFRAÍN es en virtud del contrato entre MAMUT y el CERREJÓN, entonces se debe tener en cuenta la vigencia de esos contratos, y digo yo que esa duración de esa obra está demostrado en el proceso; a folio 34 del expediente se observa que el contrato entre las partes tiene que ver con la *“operación de equipos, izaje, máquinas y/o cargas según orden de servicios 125410 del CERREJÓN”*, se determinó con el interrogatorio de parte, que esa orden de servicios es el(sic) mismo aportado al proceso, y que corresponde al número 05/10/2009, entonces, si está claro que la obra contratada terminó el 28 de julio de 2017, hasta esa fecha debe imponerse la indemnización, porque así lo dispone el artículo 64 del CST, que dispone los parámetros para las indemnizaciones en este tipo de contratos, entonces no hay que hacer mayor esfuerzo intelectual para modificar la sentencia apelada, toda vez que repito está plenamente demostrado que la duración de la obra que ató el contrato entre las partes, es el celebrado entre la demandada y el CERREJÓN, que vuelvo y repito

tiene un término de duración hasta el 28 de Julio de 2017, por ende hay que ampliar la suma allí dispuesta. Transcurrieron entre esos lapsos 3 años y 4 meses, entonces ese es el término de duración que según los cálculos tienen que establecerse tomando como base el salario demostrado en el proceso que fue la suma de \$1.309.783 y haciendo un cálculo sin ser precisos, da una suma superior a \$43.000.000.

Aunado a lo anterior, **existe precedente** de la imposición de este tipo de sanciones, existe un fallo del Dr Mora Ortiz, contra la empresa CONALVIAS, donde el Tribunal impuso tasar la indemnización dentro de los términos que estoy exponiendo.

PARTE DEMANDADA: interpongo recurso contra la sentencia que se acaba de proferir especialmente inicialmente en cuanto a la terminación sin justa causa, porque el contrato de trabajo terminó por la forma pactada entre las partes, es decir por la terminación real y efectiva de la labor determinada, para la cual fue contratado el trabajador tal como MAXO se lo manifestó al trabajador, en la respectiva carta de terminación del contrato. La obra contratada consistió en la operación de equipos, máquinas, y manejo de equipos o redes dentro del contrato OCI. 25140 del CERREJÓN; la labor comprendía el período de duración de esos equipos en particular, no, de toda la duración del contrato, como erróneamente lo quiere hacer ver la parte demandante, el actor era conductor de vehículos livianos del CERREJÓN, la labor comprendía diversas actividades, como operación de equipos para izaje, y manejos de cargas tales como vehículos livianos.

La operación de vehículos livianos en puerto Bolívar por parte de MAXO efectivamente terminó en la fecha en que terminó el contrato, mientras que la relación contractual entre MAXO y el CERREJÓN aún no ha terminado, pero la labor determinada que dio origen al contrato de trabajo sí terminó, y por ello culminó igualmente el contrato de trabajo. La CJS se ha pronunciado al respecto (citó en extenso la providencia).

En cuanto al pago de horas extras y reliquidación de cesantías y primas, por exigencia de las necesidades de operación de la mina se establecieron turnos de trabajo, con base en el artículo 65 del CST, b, que el trabajador trabajaba 7 días continuos que se tenían en cuenta para el cálculo de la jornada, es decir que el cálculo de 144 horas en un período de 3 semanas y un día que se regía por la regulación especial laboral en domingo o festivo, es decir 8 días continuos; c, luego descansaba 4 días continuos y volvía a trabajar 8 días, incluido un día con recargo dominical, d) la jornada era de 10 horas, incluidos los descansos; que el mecanismo de trabajo atiende al artículo 165 del CST, con un máximo de 144 horas en 3 semanas, que se consideraba dentro de la jornada laboral además del trabajo domingo y festivo sometido a regulación especial, y no corresponde a horas extras, **pues las dos horas adicionales diarias laboradas por el actor no son consideradas horas extras**, como lo dispone la norma citada; al parecer el trabajador basa el trabajo suplementario, en que al diligenciar las planillas denominadas *“reporte de novedades de tiempo suplementario”*, seguramente incluyó el tiempo a partir del cual fue recogido y dejado por el transporte que lo llevaba a la mina. Es importante, tener en cuenta que el objeto de esas planillas era tener un control para determinar en qué turno había laborado el trabajador en el mes anterior; las planillas eran revisadas a final del mes por el jefe inmediato, es decir, lo que aprobaba el jefe inmediato a la terminación del mes era la relación de días que efectivamente había laborado el actor, más no de la jornada en la que

había ido, con base en estas planillas, el área de nómina de la empleadora, sabía que número de días de cada quincena, había laborado el trabajador y cuáles había descansado para efectos de salarios y recargos por trabajador; adicionalmente a los argumentos ya esbozados, es importante tener en cuenta que la cláusula novena del contrato individual de trabajo por obra o labor determinada, el trabajador debía ser autorizado por su jefe inmediato para realizar trabajo suplementario, y él era consciente de que tenía esa obligación para que las horas trabajadas fueran pagadas.

A la luz del artículo 128 no es de carácter salarial del otrosí, y de condenar al pago de cesantías, y a las indemnizaciones del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 por cuanto las cesantías fueron pagadas en su totalidad, y a la terminación del artículo 65.

En cuanto a la indemnización por consignación irregular de cesantías, durante la vigencia del contrato de trabajo, las mismas fueron pagadas de manera oportuna, y de buena fe, y de acuerdo a las tasas anuales establecidas por la Ley, significa lo anterior, que no procede la indemnización por impago o no consignación oportuna de cesantías, a la terminación del contrato de trabajo, MAXO le liquidó al trabajador, las cesantías causadas del 01 de enero de 2014 al 28 de marzo del mismo año, los cuáles le fueron pagados conjuntamente con los demás derechos laborales, tal como consta en la liquidación de prestaciones.

En cuanto a la indemnización del artículo 65 del CST, todos los derechos, se liquidaron y pagaron en su totalidad de conformidad con los el tiempo efectivamente trabajado, de manera total y oportuna a la terminación del contrato; los salarios fueron igualmente pagados en forma legal. Argumenta la mala fe de la demandada, en cuanto a la suscripción del otrosí, pero es ¿acaso mala fe informarle al trabajador las condiciones de su salario desde el mismo día en que firmó su contrato de trabajo? Si la empleadora firmó de mala fe el otrosí, ¿no entonces también el trabajador? Y también, ¿lo sería así el contrato de trabajo?, el otrosí no es una prueba de mala fe, por el contrario es una prueba de las condiciones laborales entre las partes, por lo anterior no hay lugar al reintegro, y menos a la declaración de despido ilegal, pues a la terminación del contrato laboral del demandante, recibió el valor a la que tenía derecho, MAXO no adeuda suma alguna al demandante, pues durante el curso de la relación laboral y al momento de la indemnización le pagó de buena fe sus derechos laborales de forma oportuna y los debidamente causados. Por lo anterior no debe prosperar ninguna de las pretensiones.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes alegaron de conclusión así:

MAXO SAS:

“(...)es preciso manifestar que el señor Juez de primera instancia basó su determinación única y exclusivamente en unos documentos denominados “Reporte de Novedades Tiempo Suplementario”, cuyo contenido, además de ser poco concluyente, fue desvirtuado y explicado por la representante legal de MAXO SAS en su interrogatorio de parte, aclarando que los mismos solo se diligenciaban para controlar los días de trabajo de cada trabajador y no incumplir con las jornadas de descanso a que tenían derecho. Lo anterior, debido a que entre el

Demandante y MAXO SAS se pactaron turnos de trabajo para prestar la labor de conformidad con lo establecido en el artículo 1651 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales consistían en que el trabajador laboraba 8 días seguidos y descansaba 4 cumpliendo así con el máximo de 144 horas en un lapso de 3 semanas, tal y como si consta claramente en los mencionados formatos.

(...)En segundo lugar, también fue aclarado que las horas consignadas en dichos reportes de novedades hacen referencia a las horas comprendidas entre el momento en que el trabajador abandonaba su domicilio para ir al lugar de trabajo y el momento en que regresaba al mismo, por lo cual, no todas pueden contarse como tiempo laborado. Como bien lo manifestaron el testigo aportado por el demandante y el propio demandante en su interrogatorio de parte, el señor Osorio tenía su domicilio en Fonseca (Guajira) y este municipio se encuentra a 2 horas del lugar de trabajo, por lo cual, al menos 4 horas diarias tenían que ser dedicadas a desplazamiento ida y vuelta

Debe además tenerse en cuenta, tal y como consta en los soportes de pago de nómina, que debido a la misma lejanía de su domicilio, al señor Osorio se le canceló un auxilio de transporte y un auxilio extrasalarial de localización durante todo el tiempo que duró su contrato con mi poderdante, lo que significa que el Demandante debía sufragar gastos de transporte para poder acudir al lugar de encuentro donde lo recogía el transporte destinado por MAXO SAS. Teniendo en cuenta lo anterior, no puede tenerse como cierto el hecho de que presuntamente, al ser el conductor de la buseta, comenzaba a laborar desde que salía de su casa y terminaba de laborar cuando regresaba a esta. De ser así, el Demandante no hubiera tenido derecho a recibir estos auxilios, al tener un medio de transporte proveído por su empleador.

Por otra parte, también omitió el señor Juez de primera instancia tener en cuenta que durante su jornada laboral todos los trabajadores de MAXO SAS tienen derecho a un tiempo para tomar su almuerzo que oscila entre 1 y 2 horas, tal y como lo podrá corroborar la Sala al revisar el Reglamento Interno de Trabajo de MAXO SAS aportado con la contestación de la demanda y como lo manifestó la representante legal de MAXO SAS en su interrogatorio de parte. Este tiempo de almuerzo, también debe ser descontado de las horas registradas en los reportes de novedades.

(...)Al hacer los anteriores cálculos y contrastarlos contra la normativa vigente que permite una jornada máxima de 48 horas semanales o el trabajo por turnos con jornada de hasta 144 horas en un periodo de 3 semanas, notará la sala que no se generaron horas extras a cargo del Demandante y que por el contrario en la mayoría de los casos trabajó menos de la jornada máxima legal. En los casos en que se llegaron a generar, la mismas fueron pagadas dentro de los rubros “Descanso no disfrutado” o “Recargo dom y festivo Cerrejón”, los cuales fueron tenidos en cuenta a la hora de liquidar las prestaciones sociales y cesantías, tal y como consta en los desprendibles de nómina aportados y en los certificados de pago de cesantías.

En punto a la terminación del contrato sin justa causa decretado en primera instancia, señaló “El contrato de trabajo culminó de la forma pactada por las mismas Partes, es decir, por la terminación real y efectiva de la labor determinada para la cual fue contratado el Trabajador, tal como MAXO SAS se lo manifestó al Trabajador en la respectiva carta de terminación del contrato. La obra contratada consistió en trabajar para la “operación de equipos, máquinas para izajes y manejo

de equipos y/o cargas”, dentro del contrato OSI25140 en El Cerrejón. La labor comprendía el período de duración de la operación de esos equipos en particular, no de toda la duración del contrato OSI25140 en El Cerrejón, como errada o amañadamente lo quiere hacer creer el redactor de la pretensión.

Aunque el contrato suscrito entre MAXO y El Cerrejón se encontrara vigente al momento de la terminación del vínculo laboral con el Demandante, la labor determinada que dio origen al contrato de trabajo sí terminó y, por ello, culminó igualmente la relación laboral con el Demandante.

No le asiste razón al demandante por cuanto resulta temerario equiparar su contrato laboral al contrato firmado con Carbones El Cerrejón, pues en el desarrollo de este último contrato se ejecutaban múltiples actividades de muy variada índole, estas son:

- a. Suministro de equipos
- b. Operación de equipos para izaje y manejo de grúas.
- c. Operación de montacargas.
- d. Operación de camiones de grúa o brazo articulado.
- e. Operación de plataforma para izaje de personas.

Así las cosas, para desarrollar cada una de las anteriores actividades se hacían necesarios distintos cargos con claras y diferenciadas funciones:

- a. Operadores de grúas
- b. Aparejador o señalero certificado.
- c. Conductores para equipos livianos
- d. Operadores de montacargas.
- e. Operadores para levantamiento de personas certificados.
- f. Supervisor de operaciones.
- g. Jefe de HSEQ.

Esto podrá ser corroborado por la Sala mediante el Contrato entre MAXO SAS y Carbones el Cerrejón el cual fue aportado al expediente.

Frente a este punto señaló que contrato laboral suscrito entre MAXO SAS y el demandante buscaba apenas satisfacer una pequeña fracción de las necesidades en el contrato con Carbones El Cerrejón y expiró por duración de la obra.

Adujo que al revisar “el Anexo A del mencionado contrato, se menciona que el contrato tendría una duración de 24 meses y los cuales podrían ser prorrogados por otros 24 meses, lo que significaría que para la fecha de terminación del contrato laboral con el Demandante, el contrato con El Cerrejón finalizaría aproximadamente en noviembre del 2014”.

Alegó buena fe en ejercicio de sus obligaciones patronales así “si la honorable Sala llegare a encontrar probado que algún concepto no fue cancelado debidamente, se solicita tener en cuenta que MAXO SAS siempre ha actuado con la firme convicción de estar amparada bajo el marco de la ley y que cualquier error que se haya podido cometer fue producto de esa misma convicción que, tal vez, le llevó a creer, plena y razonablemente, que no estaba incumpliendo ninguna obligación a su cargo y de que nada le adeudaba al Demandante”.

II. CONSIDERACIONES

Se encuentran reunidos los presupuestos para resolver de fondo la apelación interpuesta por el apoderado judicial de la demandante, esta Corporación es competente para conocer de éste asunto, al ser superior funcional del funcionario A quo, de otra parte, atendiendo a que hay capacidad para ser parte y comparecer al proceso, existe legitimación en la causa y no se encuentra vulnerado el artículo 29 superior; así procederá esta Sala al planteamiento de los problemas jurídicos surgidos en controversia, estudiando los argumentos esgrimidos en la apelación, en caso de no agotarse en la consulta, pero sin olvidar que se restringe la competencia al marco trazado por la censura (art. 66A C.P.T.S.S.)

PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE SOLICITUD DE TRASLADO DE ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DEL DEMANDANTE:

La solicitud se encaminó así *“en caso de que el demandante presente sus alegatos de conclusión dentro de esta oportunidad, se le corra el traslado de los mismos a mi poderdante para poder complementar el presente escrito (...)”*. Lo anterior haciendo referencia al término inicialmente concedido de 5 días.

Pues bien, revisado el expediente se advierte que la parte apelante MAXO SAS, presentó escrito de alegatos de conclusión el día 22 de agosto de 2020, mientras que la parte demandante, quien a su vez también apeló en esta instancia hizo lo propio el día 17 de agosto de 2020, por lo que se advierte que la contraparte del solicitante presentó alegatos con anterioridad, por lo que su petición no se abriría camino.

No obstante también hay que hacer claridad que el Decreto 806 de 2020, en ninguno de sus apartes abriga la posibilidad de efectuar réplica a los alegatos de conclusión que presente la parte no apelante por lo que bajo esta senda su petición sería improcedente.

Lo anterior no vulnera los derechos de los contendientes en tanto, cada parte tiene una única oportunidad de alegar de conclusión y garantizado este derecho, no se abriga en su favor la facultad de efectuar réplicas, pues avalar tal argumentación implicaría una garantía interminable de alegar de conclusión.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO:

Vistos los reproches de alzada, y estando fuera de discusión la existencia de los contratos de trabajo y su extremo inicial, las funciones desarrolladas por el actor, corresponde dilucidar a esta Colegiatura los siguientes aspectos:

1. Si existe un impago de trabajo suplementario y consecuentemente, procede la reliquidación de salarios y prestaciones sociales.
2. De ser asertivo el anterior interrogante, establecer si hay lugar a imponer sanción por concepto de pago deficitario de cesantías y sanción moratoria.

3. Si procede la indemnización por despido injusto ordenada en primera instancia.
4. De confirmarse la condena por despido injusto, establecer si la misma fue indebidamente calculada como lo establece la parte demandante.

Se proceden a analizar los puntos objeto de controversia así:

DE LA RELIQUIDACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO PRETENDIDO.

Frente al punto ha de decirse que ha de confirmarse la decisión de instancia, en tanto la parte demandada descuidó el sistema de cargas probatorias que recaían en su cabeza tendientes a comprobar que en efecto la jornada laboral del actor cumplió con los lineamientos legales y jurisprudenciales previstos.

Ha de decirse que, en el presente caso, sí se observan los lineamientos echados de menos en el precedente jurisprudencial que pasa a citarse y que por ser relevante se trae a colación así: Corte Suprema de Justicia, sentencia de radicado 47044 del 15 de febrero de 2017 con ponencia de magistrado Gerardo Botero:

«No se indicó en la demanda ni se demostró en verdad, qué días efectiva y realmente trabajó el actor al servicio de la empresa demandada, ni los horarios efectivamente trabajados, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario y complementario, recargos nocturnos, máxime que como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia, no es dable suponer el número de horas extras o nocturnas laboradas, sino que requiere que estén debidamente invocadas y acreditadas, conceptos de los cuales se absolverá a la demandada»

Posición que fue reiterada entre otras en la sentencia de radicado 45931 del 22 de junio de 2016 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga, cuando se indicó:

«Es que en verdad la demanda se exhibe débil e inconsistente, toda vez que si el actor aspiraba a obtener en un juicio laboral, por ejemplo el pago de horas extras, dominicales y festivos y, por ende, el reajuste de sus prestaciones sociales, era menester asumir la carga procesal de indicar, en forma diáfana y cristalina, las razones y soportes de su inconformidad. Las súplicas generales o abstractas, a no dudarlo, lesionan frontalmente los derechos de defensa y contradicción, ya que ponen a la contraparte en la imposibilidad de asumir una oposición congruente frente a lo que se implora.

Aquí, es importante recordar, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones

acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas. Lo anterior, brilla por su ausencia.»

Frente al punto se tiene que, como quedó expuesto, no es válido efectuar dilucidaciones o cálculos acomodaticios sobre la producción de horas extras, pues las mismas deben ser plenamente probadas de tal manera que no queden dudas sobre su materialización, así las cosas, lo efectuado por el A quo cumple con los lineamientos jurisprudenciales, como quiera que a partir de los documentos obrantes a folios 53 a 61, se advierte un “*reporte de novedades tiempo suplementario*”, estipulándose un horario de iniciación y terminación diaria de labores, que en principio se advierte, exceden de 8 horas diarias, como lo aseveró el **a quo**, sin embargo, no ha de obviarse el argumento de defensa de la entidad demandada, quien al momento de dar contestación a la demanda señaló que el trabajador, “*laboraba por períodos de 7 días continuos, y un día que se regía por la regulación legal especialidad el trabajo en domingo y/o festivo, es decir, 8 días continuos; luego se tomaba un descanso de 4 días continuos y volvían a trabajar otros 8 días, incluido un día con recargo dominical*”, adicionalmente que “*la jornada diaria era de 10 horas más el tiempo de almuerzos y descansos*”.

Ahora en virtud del artículo 158 del CST se ha establecido que “*La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal*”.

Asimismo, el artículo 161 del CST, establece que:

“La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

(...)El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Sin embargo, si en gracia de discusión, se aplicara el lineamiento legal en cita, esto es, la posibilidad del empleador de establecer jornadas laborales de 10 horas diarias dentro de una jornada ordinaria de 6 am a 10 pm, sin exceder de 48 horas semanales, con todo, de las planillas citadas, se advierte que el horario laboral iniciaba antes de las 6 am y excedía de 10 horas diarias, y 48 semanales, ello aunado a que los horarios de descanso y de almuerzo, esto es, la duración de aquellos, podrían llegar a descontar tiempo efectivo de trabajo enunciado en el “*reporte de novedades de tiempo suplementario*” y que fuere alegado por la pasiva, no fue probado, esto es, **no pudo demostrar que existieron descansos al día y menos aún la concentración de los mismos**, por consiguiente ha de

confirmarse la decisión adoptada en instancia en este sentido, como quiera que de los horarios plasmados en las planillas era fácilmente identificable qué horas extras se causaron, esto es, si fueron diurnas o nocturnas.

Aunado a lo anterior y si bien es cierto, mediante Resolución No 28 del 08 de agosto de 2011, se resolvió por parte de la inspección de Trabajo de Zipaquirá, autorizar a la pasiva para exceder su jornada máxima legal en 2 horas diarias, y 12 semanales (FI 278), lo cierto es que, como se expuso, las jornadas diarias certificadas en las planillas adosadas por la parte actora, exceden las 12 horas diarias habilitadas, y si bien es cierto, al trabajador le cancelaban valores por concepto de “*recargos dominicales y festivos*”, de las planillas de pago obrantes en el plenario no es factible advertir la concentración de horas a que correspondían esos pagos, circunstancia que hace improbable determinar si el horario trabajo en exceso de la jornada ordinaria en efecto se pagó.

Y además se toma en consideración las argumentaciones expuestas por el testigo FABIÁN ALBRTO MARTÍNEZ, quien adujo haber sido compañero de labores del demandante y constarle que el mismo cumplió un horario de 4:30 am a 7 p.m. en tanto cumplían “*casi*” el mismo turno, ello aunado a aseverar que el control de horas extras fue autorizado por MAMUT, quien suministraba el formulario y eran los trabajadores quienes “*lo llenaban*”; al respecto ha de decirse que si bien, es cierto el testigo asevera que los formularios fueron diligenciados por los mismos trabajadores y en efecto al revisar los mismos se advierte que solo presentan la firma del actor, lo cierto es que tales pruebas no fueron tachadas de falsas por la parte demandada y por ende gozan de plena validez en los términos ya expuestos.

Frente al tema de estudio, la sala de descongestión de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia de la doctora CECILIA MARGARITA DURÁN, sentencia SL2689 de 2019, Radicación n.º 71406, del dieciséis (16) de julio de dos mil diecinueve (2019).

“(…)

En este cargo, la acusación de la recurrente se centra en que el Tribunal se equivocó, ya que para colegir la culpa patronal en el accidente de trabajo en el que perdió la vida Andrés Preciado Arévalo, dio valor probatorio a los escritos sin firma denominados «evaluación de inducción - puesto de trabajo -; lección aprendida incidente laboral por atrapamiento en el sistema de transmisión en el cargue lavadora de botellas L 2». Lo anterior, lo considera un desatino jurídico, ya que quebrantó las reglas procesales que gobiernan el mérito probatorio de los instrumentos sin firma, artículo 269 CPC, por cuanto, si los documentos no fueron rubricados por esa sociedad, ni se cumplieron los requisitos procesales para ser tenidos como tales, no podía otorgarles mérito probatorio.

Al respecto, considera la Sala que la firma no es la única forma de verificación de autenticidad de un documento, pues existen otros medios o signos que permiten establecer de manera segura la identidad de su creador o imputarle a la entidad su autoría, tales como marcas, improntas, sellos y todos los demás que sean apropiados para tal fin, a lo que se suma que la misma conducta procesal asumida por la parte de la demandada, puede servir como medio adecuado de atribución de autoría de un documento, cuando, por ejemplo, es ella quien lo allega, en el evento de que reconoce su contenido en forma expresa o implícita o construye su alegato

defensivo, teniendo en cuenta ese documento carente de suscripción, de modo que pudiera predicarse una comunidad de prueba (sentencia CSJ SL6557-2016).

Ahora bien, teniendo como derrotero lo dicho en precedencia, para la Sala la autoría de los citados documentos, puede imputarse razonablemente a la demandada, por cuanto en la contestación de la demanda inicial no cuestionó la autenticidad de esa documental, ni en las oportunidades que la ley procesal le brinda propuso tacha de falsedad. Incluso, cuando dio respuesta al libelo genitor, respecto al hecho 22, en el que se sostiene que BAVARIA S. A., elaboró un documento en el que reconoce su responsabilidad, cuya copia se allega y que se titula «lección aprendida incidente laboral por atrapamiento en el sistema de transmisión en el cargue lavadora de botellas L 2», manifestó que no era cierto que estuviera reconociendo su responsabilidad en el accidente de trabajo y agregó que «el documento referido, como cualquier otro informe siempre constituyen referentes para ajustar eventualmente los controles en desarrollo de las funciones laborales». Subrayado fuera de texto.

En el caso que nos entretiene, la parte demandada tuvo la oportunidad de controvertir la prueba que sirve de soporte a la condena, las planillas que obran en el plenario (a folios 53 a 61) esto es, la carga de la prueba de la contradicción de esta prueba quedó en cabeza de la parte demandada, bien sea a través de la aportación de prueba que controvierta ese documento, o por la tacha de falsedad.

En la contestación de la demanda, se afirmó frente a este hecho: “Olvida descontar el tiempo de alimentación, los tiempos de descanso, no especifica cuáles días según él, fueron “turno diurno”, cuáles de “turno nocturno...Olvida...que la jornada es de 48 horas de lunes a sábado, lo que se traduce en que no necesariamente en cada día después de ocho horas, el tiempo laborado sea extra o suplementario...”

Sin embargo, frente a este punto, no se contraprobó por la parte demandada, que las planillas aportadas por el trabajador no correspondieran a la realidad, sino que hizo una interpretación genérica frente a ellas, sin aportar prueba que la desvirtúe. El documento aportado por la parte demandante, según el artículo 54 a) del CPL y SS parágrafo, señala que se reputarán auténticos, norma que debe armonizarse con el artículo 244 del CGP. Aunque se debe aclarar, que el artículo 169 del CPC, no quedó reproducido en el General del Proceso, y que antes de la ley 1395 de 2010, artículo 11, el código de procedimiento laboral y de la seguridad social, ya daba presunción de autenticidad a los documentos aportados por las partes.

En resumidas cuentas, las planillas de horas extras fueron traídas al proceso por el demandante, la demandada se pronunció frente a ellas, lo que significa que existe una presunción legal de autenticidad y era a la parte demandada a quien correspondía demostrar que la información allí contenida no obedecía a la realidad, probando que había descansos en la jornada laboral, o que habían tiempos para el almuerzo, o que la actividad del demandante no se extendió más allá de la jornada ordinaria, esto es, brilla por su ausencia un reglamento interno que de cuenta de este tema, así, los argumentos de la parte demanda caen en el vacío.

DE LA SANCIÓN POR PAGO DEFICITARIO DE CESANTÍAS E INDEMNIZACIÓN MORATORIA

Sobre la consignación deficitaria de cesantías, ha sido expuesto por la CSJ que se causa tanto por la falta de consignación completa del valor del auxilio de cesantías como por su aporte deficitario, entre otras, en la sentencia de la CSJ SL 403 de 2013, veamos:

“No sería acorde con este principio, ni con el aludido propósito implícito de la citada disposición que hace parte del conjunto normativo que regula el sistema de cesantías sin retroactividad, si se aceptase la distinción establecida por el a quo consistente en que se exceptúan los efectos sancionatorios, de forma automática, para el caso de la consignación deficitaria de las cesantías al igual que si se hubiese hecho esta de forma total. Ni que decir de las consecuencias perversas que esta interpretación podría traer, pues bastaría con que el empleador consignase cualquier valor por cesantías, para enervar los efectos de la norma, no obstante que con dicho proceder se estaría perjudicando al trabajador y al sistema de administración de cesantías (...).

Por lo anterior, esta Sala se aparta de la interpretación del ad quem que conlleva la exclusión de la aplicación de los efectos contenidos en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 para el caso de la consignación deficitaria de cesantías. En esta dirección, se ha de decir que la consecuencia contenida en el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 está prevista tanto para el pago parcial como para el no pago”.

De conformidad con las anteriores reflexiones, y como quiera que en este asunto no se incluyó en la base de liquidación de las cesantías anuales los pagos mensuales constitutivos de salario, esto es, las horas extras causadas dado el horario laboral cumplido por el actor, por ende, la consignación que se realizó o debió realizarse en el fondo fue deficitaria y, en esa medida, es procedente la sanción moratoria consagrada en la L. 50/1990, como se declaró en primera instancia; tal intelección ha sido soportada por la CSJ, sala de casación laboral, radicado 47048 de fecha 18 de mayo de 2016, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

DE LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA.

En punto a la sanción moratoria, ha de señalarse que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha reiterado que la indemnización moratoria no es automática ni inexorable, que ha de analizarse el elemento buena fe que está implícito en las normas que consagran la referida indemnización, y por tanto, para su imposición debe siempre estudiarse el móvil de la conducta patronal, si en ella aparece la buena fe, es decir la razón atendible para la insatisfacción de una deuda laboral, no se impondrá la sanción.

Esta indemnización según lo establece el artículo 65 del C. S.T. se causa cuando a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas.

Correspondiendo entonces al empleador probar la buena fe en ese proceder, so pena de hacerse acreedor a la indemnización allí señalada. Se presume entonces la mala fe y debe entrar el empleador a desvirtuarla y para ello probar las razones y motivos atendibles de los cuales se deduzca con certeza que el empleador obró de buena fe al momento de la terminación de la relación laboral.

En el caso en cuestión, este cuerpo colegiado no encuentra razones atendibles que justificaran el pago deficitario de horas extras, pues la pasiva nada probó al respecto, máxime si se tiene en cuenta que se trata de una relación laboral que venía rigiendo desde el año 2012, y por ende su actuar se constituye contrario a derecho e irremediamente hace colegir las consecuencias previstas en la Ley, en los términos reseñados en la sentencia de instancia, en tanto el monto de las condenas ni su cómputo fue motivo de reproche en esta instancia.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO

En punto a la condena desplegada por el A quo, por concepto de indemnización por despido injusto, ha de señalarse que el contrato de trabajo, suscrito entre MAMUT COLOMBIA S.A. y el actor, en fecha 22 de febrero de 2012 (FI 34-37), tenía como término del contrato *“hasta cuando se finalice la obra, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto”*, igualmente se fijó como funciones del trabajador *“conductor vehículo liviano, ejecutando labores como: vehículo liviano y las anexas y/o complementarias”*. Igualmente que la obra contratada consistía en “operación de equipos máquinas para izajes y manejos de equipos y/o cargas según OSI25410 en el Cerrejón”. (negrillas fuera de texto).

Así mismo se observa a folio 40 del expediente, que la labor del actor feneció el 28 de marzo de 2014, según consta en el documento enunciado como *“terminación contrato por obra o labor contratada”* aduciéndose el fenecimiento por causa de la cláusula quinta del contrato por obra o labor.

De lo anterior se infiere que en atención a que se estableció que el contrato del demandante duraría por el tiempo de la realización de la obra o labor contratada que consistía en “operación de equipos máquinas para izajes y manejos de equipos y/o cargas según OSI25410 en el Cerrejón”. (negrillas fuera de texto); por consiguiente, como en efecto lo alega la pasiva, se concluye que el contrato pactado entre las partes, debía mantenerse hasta tanto finalizaran las labores implementadas en este sentido.

Al respecto ha mencionado la Corte Suprema de Justicia, sala de casación laboral, en sentencia de radicado No. 39050 del 06 de marzo de 2013, MP. Dr. Carlos Ernesto Molina Monsalve:

Ha de tomarse en cuenta, como de antaño lo ha sostenido esta Corporación, que la duración de estos contratos no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, habida cuenta que razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su naturaleza. Por ello cuando se echa mano de esta clase de contrato la ley entiende que el convenio va a durar tanto tiempo cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas.

Ahora, y siendo que entre CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y la empleadora demandada, se suscribió contrato No. 05102009 de fecha 22 de octubre de 2010, con el objeto de “Dar alcance al anexo A-Alcance de los servicios (SUMINISTRAR Y OPERAR EQUIPOS MECÁNICOS PARA IZAJE Y MANEJO DE CARGAS)” y de otra parte, se estableció que la duración de tales servicios sería por “el término de 24 meses contados a partir de la fecha de iniciación fijada en el acta de iniciación de los SERVICIOS, la cual deberá suscribirse dentro de los 5 días siguientes a la firma del contrato”. Acto seguido se indicó “CERREJÓN tendrá la opción de prorrogar la duración de los SERVICIOS hasta por un término de 24 meses adicionales, para lo cuál será suficiente el aviso escrito en este sentido al CONTRATISTA con una anticipación no menor a 30 días calendario antes de la fecha de terminación inicial de los servicios”.

Pues bien, como puede observarse del documento en cita, se advierte que en principio la contratación de los servicios “suministro y operación de equipos mecánicos para izaje y manejo de cargas”, obra para la cual fue contratado el demandante (FI 34) se mantendría por un período de 24 meses que podría ser prorrogado por un lapso igual.

Ahora, se tiene que no obra acta de iniciación, ni de finalización del contrato en cita, pero sí se observa otrosí al contrato No 05102009, en virtud del cuál se estipuló que el contrato cuyo objeto consistió en “servicios de suministro y operación de equipos mecánicos para izaje y manejo de cargas (...) en las instalaciones de CERREJÓN en la Mina y Puerto Bolívar”, inició el 20 de octubre de 2010 y venció el 28 de Julio de 2015, así mismo se resolvió extender la vigencia del mismo desde el 29 de Julio de 2015 al 28 de Julio de 2017 (FI 232).

La empresa demandada aduce que ese objeto contractual feneció y que actualmente mantiene vínculos comerciales con CERREJÓN LIMITED, pero en cumplimiento de otras funciones, no obstante, nada se probó al respecto como quiera que, no se allegó al plenario acta de liquidación definitiva del contrato a fin de demostrar que en efecto a la fecha de terminación del contrato laboral entre las partes, feneció igualmente el vínculo suscrito entre la empleadora y CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED para el cumplimiento del objeto para el que fue contratado el actor.

Contrario a ello, lo que se prueba, es que la vigencia del vínculo entre CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED y la empresa empleadora, se extendió al menos hasta

el 28 de Julio de 2017. (FI 232), según la prueba documental obrante en el expediente.

Ahora, alega la parte demandante, que la representante legal de la entidad demandada al momento de rendir su declaración señaló que la vigencia del contrato se mantuvo hasta el instante de formulación del recurso y que por ende la condena debe extenderse hasta tal fecha. Al respecto ha de aducirse que escuchado el interrogatorio en cita, se advierte que se aceptó la suscripción de un contrato entre CARBONES DEL CERREJÓN y MAMUT DE COLOMBIA SAS, bajo el número 05102009, así mismo que dicho contrato se extendió hasta el 27 de Junio de 2019, no obstante aclaró que pese a que el contrato en cita se mantuvo hasta la fecha enunciada, el objeto contractual para el que fue contratado el actor, esto es, *“conducción de vehículos livianos”*, sí feneció para la fecha de desvinculación del trabajador, en tanto *“se redujo la producción”*.

A su turno, el testigo FABIÁN ALBERTO MARTÍNEZ, frente al punto, indicó que, con posterioridad a presentarse la desvinculación del demandante, la labor desarrollada por éste último fue suplida por otro trabajador, y que le consta tal circunstancia en tanto, continuó vinculado para con la pasiva *“como año y medio después”* de que el actor culminara su labor ante su empleadora.

Así las cosas, y como quiera que la validez del testimonio no se encuentra reprochada en esta instancia, y de otra parte, la pasiva, no logró demostrar la extinción de la labor desarrollada por el trabajador en el marco del contrato suscrito entre ésta y CARBONES DEL CERREJÓN, ha de salir avante la argumentación vertida por el apoderado judicial de la parte actora, y por ende se procederá a reliquidar la indemnización concedida en primera instancia hasta el 27 de Junio de 2019, fecha en que la representante legal de la demandada aceptó que se extendió la vigencia del contrato, y con base en un salario mensual de \$1.309.783, pues tal salario base no se encuentra en discusión en esta instancia.

Hechos los cálculos se modificará el monto concedido a razón de indemnización por despido injusto, para fijarlo en la suma de \$84.000.750, equivalentes a los salarios causados entre el 23 de febrero de 2014 (fecha de terminación del vínculo laboral) y el 27 de junio de 2019 (Fecha en que feneció el vínculo contractual No 05102009 suscrito entre CARBONES DEL CERREJÓN y MAMUT DE COLOMBIA S.A.S., según el dicho de la representante legal de la entidad demandada).

Sin costas en esta instancia ante las resultas del recurso.

DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO. MODIFICAR el numeral SEGUNDO de la Sentencia de fecha 30 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Maicao, La Guajira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por EFRAÍN ANTONIO OSORIO URREGO CONTRA MAXO S.A.S., en lo que respecta al monto estipulado por indemnización por despido injusto, para tasarlo en la suma de \$84.000.750, por las razones expuestas en la parte motiva de la providencia

SEGUNDO. CONFIRMAR en lo demás la sentencia de origen y fecha anotados.

TERCERO. Sin costas ante las resultas del recurso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

APROBADO

CARLOS VILLAMIZAR SUÁREZ

Magistrado Ponente

APROBADO el día 28 de septiembre de 2020

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO

Magistrada

APROBADO el día 28 de septiembre de 2020

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado

Sentencia verificada a las 10:00 a.m. del 28 de septiembre de 2020- suscriptor del servicio Carlos Villamizar. Documento cifrado con clave de seguridad enviada vía whatsapp.