



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto. Apelación
Proceso. Ordinario laboral
Radicación Nro. : 66001-31-05-004-2015-00061-01
Demandante: Jhon Freddy Bernúdez Castro
Demandado: Jaime Eduardo Escobar González
Juzgado de Origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:

Horas extras, recargos y extra nocturnos:

El artículo 161 del CST dispone que por regla general la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, 48 semanales, la que puede ser menor en los casos que la misma norma señala.

Ahora, se podrá acordar que la jornada semanal de 48 horas semanales se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas máximo en 6 días de la semana con un día de descanso; así se podrá repartir el número de horas de trabajo mínimo 4 horas continuas y hasta 10 diarias, sin que ello implique recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando no se exceda de las 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 pm.

De igual manera el art. 164 ib, modificado por el art. 23 de la ley 50 de 1990 dispone que podrá ampliarse la jornada diaria para tener derecho al descanso el día sábado.

Por su parte el art. 167 ib, apunta que organizado el trabajo por secciones con descanso, este no se computa como jornada

Aunado a lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema¹ ha decantado que para que se produzca una 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"*.

Entonces, al contabilizar las horas laboradas en la semana conforme lo expuesto líneas atrás, se tiene que en ninguna de las cuatro semanas del mes se trabaja más de 48 horas diarias; incluso se llega a un total de 180 días al mes de las 192 máximas a laborar si se cumplieran las 48 horas semanales, y no como equivocadamente lo expuso el demandado 205, guarismo que no corresponde a los datos ya referidos, por lo mismo no puede considerarse friamente este valor para colegir la existencia de jornada suplementaria.

Asimismo expresaron los declarantes que cada trabajador se quedaba en la noche un (1) día a la semana y fin de semana, por si se presentaba algún inconveniente con los animales, pero que no hacían rondas, ni se preocupaban por la alimentación de ellos, sin que ello implicara horas extras; no obstante, se quedaron cortos al dejar de concretar si lo era el sábado o domingo, lo que tiene relevancia por los porcentajes del recargo; como tampoco, cuántas noches pernoctó el demandado o si este cumplió los turnos de manera estricta en el desarrollo de su vínculo laboral y que resultaba indispensable, si en cuenta se tiene que el mismo actor omitió en su libelo indicar en los hechos cómo fue su trabajo nocturno, pues incluso dijo que su horario iba de 6 am a 5 pm, dejando la pretensión en este sentido sin sustento fáctico, carga mínima que le correspondía, de lo contrario, como lo dijo este Tribunal, *"el operador jurídico no podría, ni siquiera por vía de interpretación extensiva de la demanda, colegir sobre qué realidad cierta va a tomar una determinación. Recuérdese que la labor judicial es, en esencia, una labor de reconstrucción de hechos pasados, mediante la cual se fijan unas consecuencias futuras e imposible resulta rehacer lo acontecido sino se relatan"*²

Despido sin justa causa-suspensión del contrato de trabajo:

Al tenor de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, se ha señalado cuales son las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo tanto por el empleador como por el trabajador, y su parágrafo estableció que cuando la parte termina dicho contrato debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación y posterior a ello no se pueden alegar válidamente causales o motivos distintos.

En relación con la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador cuando esta sea comprobada, el artículo 64 *ibidem* dispone que deberá pagar una indemnización dependiendo del tipo de contrato de trabajo, En el caso de los de término fijo, será por el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

¹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 15-07-2008. Radicación 31637. M.P. Isaura Vargas Díaz.

² Sentencia del 19-08-2016, Proceso demandante, Amanda Álvarez Bedoya, Rad. 66001-31-05-003-2014-00675-01,MP Francisco Javier Tamayo Tabares

Adicional a lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia³ ha dicho que el despido sin justa causa no puede ser considerado como una sanción disciplinaria, teniendo en cuenta que es una modalidad de terminación del vínculo laboral y se configura cuando el trabajador ha incurrido en una de las situaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Al revisar el material probatorio obrante, lo único que emerge es una sanción disciplinaria impuesta por el empleador, comunicada por el administrador al trabajador el mismo día de los descargos, consistente en una suspensión del contrato de trabajo, sin que se le indicara término (fls. 20 1 22 c.1).

Suspensión que de modo alguno puede configurar la terminación del contrato, así no se hubiere fijado lapso, si en cuenta se tiene que dicho documento denominado "sanción disciplinaria", justifica el porque de esta, mas no la terminación del contrato de trabajo, y ello lo corrobora la actitud del demandante asumida a continuación de su comunicación, cuando intentó ingresar a la granja, y se le impidió por el señor Luis Felipe Martínez Martínez, su jefe inmediato, quien le informó que no podía hacerlo porque ya se había acabado el contrato, situación que a su vez ratifica con al administrador, hechos relata Martínez Martínez al rendir su declaración; de lo que se infiere que al señor Bermúdez Castro no se le informó la terminación de su contrato.

En armonía con lo expuesto, al darse por terminado el contrato de trabajo del señor Bermúdez sin que se le informara el motivo de esa determinación, pues lo que precedió fue una suspensión de su labor, se configura un despido sin justa causa y atendiendo que de manera pacífica y reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia⁴ ha dicho que al trabajador le basta acreditar el hecho del despido y al empleador la demostración de la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización, de manera que si no lo hace, como sucedió en este asunto, es imperioso dicho emolumento, el que procederá a reconocer esta Sala.

Fallos ultra petita:

Bien. Al ser el contrato de trabajo a término fijo y que el 08-03-2014 se renovó por un (1) año, esto es, hasta el 07-03-2015, habrá lugar a ordenar el pago del valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para vencerse el contrato, al tenor del artículo 64 inc. 3 CST, esto es, 10 meses y 28 días; el que calculado con el salario que se halló probado de \$780.212, arroja un guarismo de \$8'530.296, suma que a pesar de ser superior a la pretendida en la demanda de \$1'464.000, no implica para esta Sala desconocer la prohibición de sentencias ultra petita en esta instancia, toda vez que conforme lo dejó sentado desde antaño la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, en sentencia del 28-07-1977, la restricción no opera en cuanto los factores numéricos que surjan de los hechos probados, como lo es en este caso, el salario devengado por el actor y el término por el cual se prorrogó el contrato, máxime que corresponde al operador judicial aplicar la ley a pesar de los equívocos de los apoderados judiciales.

En Pereira, a los veintitrés (23) días del mes de agosto de dos mil dieciséis (2016), siendo las once de la mañana (11:00 a.m.), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación frente a la sentencia proferida el 07 de septiembre de 2015 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso que promueve el señor **Jhon Fredy Bermúdez Castro** contra **Jaime Eduardo Escobar González**.

REGISTRO DE ASISTENCIA:

Demandante y su apoderado:

Demandado y su apoderado:

TRASLADO A LAS PARTES

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

³CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 15-02-2011. Radicación 39394. M.P. Camilo Tarquino Gallego, del 18-06-2014. Radicación 38381. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno y del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas.

⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas.

Pretende el señor Jhon Fredy Bermúdez Castro, que se declare que entre él y el señor Jaime Eduardo Escobar González existió un contrato de trabajo que finalizó por causa imputable al empleador; en consecuencia, se le condene al último a reconocerle y pagarle la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa; las horas extras laboradas, recargos nocturnos y extra nocturnos.

Fundamenta sus pretensiones en que: (i) entre ellos se celebró el 08-03-2012 un contrato de trabajo a término fijo por tres (3) meses para ser operario de granja en el establecimiento comercial Carnes Terranova, en la sucursal del municipio de Obando Valle; con un horario de 6:00 a.m. a 5:00 p.m. y salario de \$720.000; (ii) la relación contractual se mantuvo por un término de dos (2) años, un (1) mes y dos (2) días, sin que se haya presentado queja alguna o llamado de atención; (iii) el 04-04-2014, estando en vacaciones recibió una citación para diligencia de descargos para el 09-04-2014; (iv) el 10-04-2014 la relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador, como causal de justificación se expone la sanción disciplinaria que recibió el 09-04-2014 por el administrador Aldemar Estrada Muñoz.

Jaime Eduardo Escobar González aceptó que celebró un contrato de trabajo, el sueldo, sin embargo esgrimió que la terminación el 10-04-2014 fue justificada, como se desprende de la sanción disciplinaria que recibió el demandante el 09-04-2014 por el administrador Aldemar Estrada Muñoz, al incumplir el trabajador los protocolos de bioseguridad de la granja.

Adujo en relación con el horario de trabajo, que todos los operarios de granja, en total son cuatro (4), trabajaban de lunes a jueves de 6:30 a.m. a 5:00 p.m. con treinta (30) minutos para desayunar de 8:00 a.m. a 8:30 a.m. y una hora y media para almorzar de 12:00 m. a 1:30 p.m.

Los viernes dos (2) trabajadores prestan sus servicios y los otros (2) descansan todo el día; el sábado, los que prestaron el servicio el viernes trabajan la mañana de 6:30 a.m. a 12:00 m., tomando un descanso para desayunar de treinta (30) minutos de 8:00 a.m. a 8:30 a.m, y los otros dos (2) trabajadores laboran en la tarde; estos a su vez laboran la mañana del domingo mientras que los otros dos (2) descansan todo el día.

El turno de descanso se lo turnan unos descansan el viernes y otros el domingo, por lo cual siempre tienen un (1) día de descanso remunerado cada semana.

Las horas que trabaja el señor Bermúdez Castro en el mes son de 205, es decir tres (3) horas menos de las 208 que corresponden a la jornada máxima legal, razón por la cual no ha trabajado horas extras, ni nocturnas.

Frente a las pretensiones se opuso y propuso las excepciones que las denominó *“prescripción”, “incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del demandante que generó la terminación del contrato de trabajo”, “buena fe”, “ausencia de causa para pedir”, e “inexistencia de las obligaciones”*.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira negó la totalidad de las pretensiones del señor Bermúdez Castro; y declaró probadas las excepciones de mérito que fueron propuestas por el demandado.

Como fundamento de su decisión manifestó, que se acreditó la existencia de un contrato de trabajo a término fijo de un año, en razón a las prórrogas, más de tres, con una asignación mensual de \$716.760 de forma quincenal.

En relación con la jornada laboral concluyó, una vez analizó el interrogatorio de parte y la prueba testimonial, se probó que era de lunes a domingo, de 6:30 a.m. hasta las 5:00 p.m., de la que se descuenta el tiempo de la ingesta de alimentos, media hora en la mañana y hora y media al medio día, lo que arroja media hora extra; pero se ignora si la jornada del actor era de lunes a domingo, como tampoco hay certeza del número total de horas trabajadas, al no esclarecerse como se hacían los turnos.

En lo atinente al despido sin justa causa expresó que el memorial del 09-04-2014, visible a folio 22, correspondiente a sanción disciplinaria, es la carta de terminación del contrato, por cuanto nunca se elaboró un documento por la demandada para efectos de dar a conocer una ruptura contractual, sino que simplemente se indicó que se estaba aplicando una sanción disciplinaria debido a que había ingresado sin autorización el celular, y de esta forma puso en riesgo la bioseguridad de la misma; y si bien la terminación del contrato jamás obedece a una sanción disciplinaria, no se puede desconocer que la intención del empleador fue terminar el contrato de trabajo; por lo tanto, la ruptura contractual está cimentada en una justa causa, de conformidad con los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Síntesis del recurso de apelación

Contra la anterior decisión se presentó recurso de apelación por la parte demandante quien manifestó que hay una interpretación errónea de los hechos, pruebas y testimonios que se debatieron para demostrar las horas extras legales, puesto que no se pudo recepcionar el testimonio de Juan Carlos Pulgarín al no acatar el llamado a esta Litis.

En cuanto al despido sin justa causa, agregó que los testimonios no fueron congruentes para demostrar una justa causa del despido y que el demandante incurrió en la violación que se pretende por parte del demandado, pues el empleador en la demanda no anexó los llamados de atención, y que si se trataba de acatar las normas de bioseguridad, estos llamados debieron ser reiterativos y estar expuestos en la hoja de vida del demandante.

CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes problemas jurídicos:

- (i) ¿Demostró la parte demandante que laboró horas extras?
- (ii) ¿El contrato de trabajo terminó sin justa causa y por lo tanto es procedente reconocer y pagar la indemnización?
- (iii) ¿Constituye fallo ultra petita el reconocer factores numéricos mayores a los mencionados por el actor?

2. Solución a los interrogantes planteados

Con el propósito de dar respuesta a los anteriores interrogantes, se considera necesario precisar los siguientes aspectos:

2.1 Horas extras

2.1.1 Fundamento Jurídico

El artículo 161 del CST dispone que por regla general la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias, 48 semanales, la que puede ser menor en los casos que la misma norma señala.

Ahora, se podrá acordar que la jornada semanal de 48 horas semanales se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas máximo en 6 días de la semana con un día de descanso; así se podrá repartir el número de horas de trabajo mínimo 4 horas continuas y hasta 10 diarias, sin que ello implique recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando no se exceda de las 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 pm.

De igual manera el art. 164 ib, modificado por el art. 23 de la ley 50 de 1990 dispone que podrá ampliarse la jornada diaria para tener derecho al descanso el día sábado.

Por su parte el art. 167 ib, apunta que organizado el trabajo por secciones con descanso, este no se computa como jornada

Aunado a lo anterior, la Sala Laboral de la Corte Suprema⁵ ha decantado que para que se produzca una 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”*.

2.1.2 Fundamento fáctico

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 15-07-2008. Radicación 31637. M.P. Isaura Vargas Díaz.

Teniendo en cuenta lo que antecede, esta Sala determinará si el horario laboral del señor Bermúdez Castro excedía las ocho (8) horas legales diarias, teniendo en cuenta que en su escrito de demanda arguye que trabajaba de 6:00 a.m. hasta las 5:00 p.m.

Es necesario precisar que el documento visible a folio 18 aportado por la parte actora no tiene vocación probatoria de acreditar por si solo las horas extras y los recargos nocturnos y extra nocturnos que se afirma laboró, si en cuenta se tiene que se trata de un documento sin firma y sin signos de individualización; ahora de tenerlo, en el no está relacionado el demandante.

Ahora, con la prueba testimonial recaudada se prueba que la jornada de trabajo iniciaba a las 6:30 a.m. y terminaba a las 5:00 p.m., así lo manifestaron de manera espontánea, completa, congruente e hilada los testigos Luis Felipe Martínez Martínez y Aldemar Estrada Muñoz, compañero de trabajo y administrador, respectivamente, quienes expresaron que en la granja hay varios sitios de trabajo, entre ellos el de la ceba, donde el señor Bermúdez Castro se encargaba de revisar los cerdos junto con tres (3) operarios más; de lunes a jueves en el horario de 6:30 a.m. hasta las 5:00 p.m. para los cuatro (4), excepto los viernes, sábados y domingos, en que se turnaban, según ellos concertaban; por lo tanto, un (1) trabajador en la semana y fin de semana no prestaba su servicio.

En ese horario contaban con media hora en la mañana, de 8:00 a.m. hasta las 8:30 a.m. para desayunar y hora y media a medio día, desde las 12:00 m. hasta la 1:30 p.m. para almorzar. Esto mismo lo confesó espontáneamente el demandado al contestar la demanda.

Así las cosas, al contabilizar las horas laboradas, luego de descontar el descanso, queda media hora, que excede a las 8 horas diarias, jornada máxima, que podría configurar trabajo suplementario; no obstante ello no es así, al desprenderse de las declaraciones que existía un convenio entre el empleador y trabajadores de ampliar la jornada diaria, lo que se pactó en el contrato de trabajo podía suceder (fl. 15 c.1), dado que no trabajaban siempre los 6 días de la semana.

Entonces, al contabilizar las horas laboradas en la semana conforme lo expuesto líneas atrás, se tiene que en ninguna de las cuatro semanas del mes se trabaja más de 48 horas diarias; incluso se llega a un total de 180 días al mes de las 192 máximas a laborar si se cumplieran las 48 horas semanales, y no como equivocadamente lo expuso el demandado 205, guarismo que no corresponde a los datos ya referidos, por lo mismo no puede considerarse fríamente este valor para colegir la existencia de jornada suplementaria.

Asimismo expresaron los declarantes que cada trabajador se quedaba en la noche un (1) día a la semana y fin de semana, por si se presentaba algún inconveniente con los animales, pero que no hacían rondas, ni se preocupaban por la alimentación de ellos, sin que ello implicara horas extras; no obstante, se quedaron cortos al dejar de concretar si lo era el sábado o domingo, lo que tiene relevancia por los porcentajes del recargo; como tampoco, cuántas noches pernoctó el demandado o

si este cumplió los turnos de manera estricta en el desarrollo de su vínculo laboral y que resultaba indispensable, si en cuenta se tiene que el mismo actor omitió en su libelo indicar en los hechos cómo fue su trabajo nocturno, pues incluso dijo que su horario iba de 6 am a 5 pm, dejando la pretensión en este sentido sin sustento fáctico, carga mínima que le correspondía, de lo contrario, como lo dijo este Tribunal, *“el operador jurídico no podría, ni siquiera por vía de interpretación extensiva de la demanda, colegir sobre qué realidad cierta va a tomar una determinación. Recuérdese que la labor judicial es, en esencia, una labor de reconstrucción de hechos pasados, mediante la cual se fijan unas consecuencias futuras e imposible resulta rehacer lo acontecido sino se relatan”*⁶

Ahora, de haberlo hecho, tal afirmación por si sola también sería insuficiente, pues conforme a lo que ha sostenido el órgano de cierre ordinario en materia laboral⁷ a *ninguna de las partes le es dable producir sus propias pruebas, es decir, que la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio. De no ser así, la sola afirmación del demandante de haber laborado un número determinado de horas extras, dominicales y festivos, bastaría para vincular al juez laboral para fallar en su favor”*.

Por lo anterior resulta acertada la decisión de la a quo en negar la pretensión de las horas extra, uno de los puntos discutidos en el recurso, razón por la cual se confirmará este aspecto, igual con respecto al recargo nocturno.

2.2 Terminación del contrato por justa causa y la suspensión del contrato de trabajo

2.2.1 Fundamento Jurídico

Al tenor de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, se ha señalado cuales son las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo tanto por el empleador como por el trabajador, y su párrafo estableció que cuando la parte termina dicho contrato debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación y posterior a ello no se pueden alegar válidamente causales o motivos distintos.

En relación con la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador cuando esta sea comprobada, el artículo 64 *ibídem* dispone que deberá pagar una indemnización dependiendo del tipo de contrato de trabajo, En el caso de los de término fijo, será por el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato.

Adicional a lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia⁸ ha dicho que el despido sin justa causa no puede ser considerado como una sanción disciplinaria, teniendo en

⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA, Sala sentencia del 19-08-2016, Proceso demandante, Amanda Álvarez Bedoya, Rad. 66001-31-05-003-2014-00675-01, MP Francisco Javier Tamayo Tabares

⁷ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 15-07-2008. Radicación 31637. M.P. Isaura Vargas Díaz.

⁸ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencias del 15-02-2011. Radicación 39394. M.P. Camilo Tarquino Gallego, del 18-06-2014. Radicación 38381. M.P. Rigoberto Echeverry Bueno y del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buevas.

cuenta que es una modalidad de terminación del vínculo laboral y se configura cuando el trabajador ha incurrido en una de las situaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Asimismo mencionó que: *“Debe recordarse que la terminación del contrato dentro de la legislación laboral, tiene una regulación propia prevista en el artículo 61 ibídem, dentro de las cuales debe destacarse, para lo que aquí interesa, la del literal h), que permite la decisión unilateral del empleador en los casos de los artículos 7 del Decreto 2351 de 1965 y 6 de la Ley 50 de 1990, sin perjuicio, naturalmente, de que las partes o sujetos del contrato de trabajo puedan convenir de manera distinta dentro del principio de la autonomía y voluntariedad que los inspira”*.

Ahora en relación con la suspensión del contrato de trabajo, el artículo 51 *ibídem* indica cuales son las causales por las que puede darse, entre las que se encuentra la suspensión disciplinaria, que es una sanción que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez y dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado, de conformidad con el artículo 112 del C. S. del T.

Para imponer la anterior sanción, el artículo 115 del mismo ordenamiento ha dispuesto que el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que pertenezca.

De lo anterior se colige que la terminación del contrato de trabajo y la suspensión son fenómenos jurídicos distintos, en el primero se extingue el vínculo, mientras que en el segundo, se interrumpe la ejecución del contrato; asimismo que la naturaleza del despido no es una sanción por cuanto el empleador no está obligado a seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar una decisión, sino que constituye un motivo para dar por finalizado de forma unilateral la relación laboral cuando el trabajador incurra en alguna situación prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, contrato de trabajo, entre otros.

2.2.2 Fundamento fáctico

Descendiendo al caso concreto encuentra probado la Sala con la prueba documental y la testimonial, sobre la cual además no hay controversia entre las partes, que (i) el señor Jhon Fredy Bermúdez Castro y el señor Jaime Eduardo Escobar González celebraron un contrato de trabajo a término fijo para ser operario de granja, en las dependencias del establecimiento comercial Carnes Terranova desde el 08-03-2012 hasta el 07-06-2012 (fls.14 a 17 del cd. 1).

(ii) Contrato laboral que fue prorrogado por más de tres veces; la primera el 08-06-2012, la cuarta el 08-03-2013, oportunidad en que por ministerio de la ley pasó a ser el término de un año y así sucesivamente (art. 46 inc. 2 del CST); por lo tanto esta prórroga iba hasta el 07-03-2014, y nuevamente se prorrogó, del 8-03-2014 hasta el 7-03-2015.

(iii) En el contrato se estipuló un salario de \$717.760 (fl.14), sin embargo, el empleador liquidó sus prestaciones en el año 2014 con un valor de \$780.212 (fl.13

c.1); con todo, el demandante afirmó en el hecho octavo que durante toda la relación laboral devengó \$720.000,00 (fl. 2 c.1).

(iv) El periodo de vacaciones del señor Bermúdez Castro inició el 24-03-2014 y finalizaba el 10-04-2014 (fl. 12 c.1); se le citó para diligencia de descargos el 04-04-2014, que se efectuó el 09-04-2014 (fls.19 a 21 c.1), fecha en el que se le impuso como sanción disciplinaria la de suspensión del contrato de trabajo, sin fijar término (fl.22); el 10-04-2014 se le liquidaron sus prestaciones sociales y vacaciones (fl.13 del cd. 1).

Conforme a lo anterior, la Sala entrará a determinar si hubo una terminación unilateral del contrato de trabajo y si esta obedeció a una justa causa o por el contrario terminó sin justa causa por el empleador.

Bien, confesó el demandado de manera espontánea que dio terminado unilateralmente el contrato de trabajo del señor Bermúdez, sin embargo, aduce que tal estuvo justificado por su incumplimiento.

Con lo dicho, en principio se tiene acreditado el despido, debiendo el demandado demostrar la justificación que aduce, que por obvias razones deben ser las indicadas en la ley, y que se le dio a conocer al trabajador de manera expresa e inequívoca en ese mismo momento⁹ (parg. Del art. 62 cst).

Al revisar el material probatorio obrante, lo único que emerge es una sanción disciplinaria impuesta por el empleador, comunicada por el administrador al trabajador el mismo día de los descargos, consistente en una suspensión del contrato de trabajo, sin que se le indicara término (fls. 20 a 22 c.1).

Suspensión que de modo alguno puede configurar la terminación del contrato, así no se hubiere fijado lapso, si en cuenta se tiene que dicho documento denominado "sanción disciplinaria", justifica el porque de esta, mas no la terminación del contrato de trabajo, y ello lo corrobora la actitud del demandante asumida a continuación de su comunicación, cuando intentó ingresar a la granja, y se le impidió por el señor Luis Felipe Martínez Martínez, su jefe inmediato, quien le informó que no podía hacerlo porque ya se había acabado el contrato, situación que a su vez ratifica el administrador, hechos relata Martínez Martínez al rendir su declaración; de lo que se infiere que al señor Bermúdez Castro no se le informó la terminación de su contrato.

Adicionalmente, el procedimiento que dio lugar a la sanción disciplinaria, devela que el empleador diferencia esta figura de la terminación, que como se dijo líneas atrás, se trata de instituciones disímiles, por cuanto aquella no lo finaliza y se afirma esto; cuando en el contenido de la diligencia de descargos, se cita como fundamento legal el artículo 10 del Decreto 235 (sic) de 1965 y 6 del Decreto 1373 de 1996, el primero que no es otro que el Decreto 2351, que modificó el artículo 115 del CST, en lo atinente al procedimiento para sanciones, donde se exige que el trabajador

⁹ Sentencia del 27-10-1977

inculcado sea oído, de ahí que fuera citado a la diligencia de descargos el día 9-04-2014 el señor Bermúdez. El segundo, por su parte señala el acompañamiento para el trabajador de dos (2) representantes de la organización sindical a la que pertenece; en este caso, asistieron como testigos los señores Andrés Felipe Agudelo y Héctor Fabio Rincón, empleados de la misma granja.

Así las cosas, contrario a lo considerado por la *a quo*, esa "sanción disciplinaria" no puede traducirse en la carta de terminación del contrato de trabajo, exigencia que establece el parágrafo de los artículos 62 y 63 del CST, máxime que tampoco se vislumbra de manera nítida la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo, porque lo que se produjo fue una sanción consistente en una suspensión, y así lo denominó el administrador de la granja, y no un despido, este que para la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, no puede ser considerado como una sanción disciplinaria, teniendo en cuenta que constituye una modalidad de terminación del vínculo laboral, y se configura cuando el trabajador ha incurrido en una de las situaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, pero sin que implique la interrupción de dicho vínculo, sino su finalización.

Ahora, si lo que se pretendía el demandado era terminar de forma unilateral el contrato de trabajo con justa causa, le correspondía al momento de la extinción, manifestar el motivo de esa determinación, sin necesidad de iniciar un procedimiento de orden disciplinario, que en últimas indujo en error al empleado, salvo que tal exigencia se hubiese pactado en el contrato de trabajo, situación que no es la acontecida en el caso en particular.

En armonía con lo expuesto, al darse por terminado el contrato de trabajo del señor Bermúdez sin que se le informara el motivo de esa determinación, pues lo que precedió fue una suspensión de su labor, se configura un despido sin justa causa y atendiendo que de manera pacífica y reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹⁰ ha dicho que al trabajador le basta acreditar el hecho del despido y al empleador la demostración de la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización, de manera que si no lo hace, como sucedió en este asunto, es imperioso dicho emolumento, el que procederá a reconocer esta Sala

Bien. Al ser el contrato de trabajo a término fijo y que el 08-03-2014 se renovó por un (1) año, esto es, hasta el 07-03-2015, habrá lugar a ordenar el pago del valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltaba para vencerse el contrato, al tenor del artículo 64 inc. 3 CST, esto es, 10 meses y 28 días; el que calculado con el salario que se halló probado de \$780.212, arroja un guarismo de \$8'530.296, suma que a pesar de ser superior a la pretendida en la demanda de \$1'464.000, no implica para esta Sala desconocer la prohibición de sentencias ultra petita en esta instancia, toda vez que conforme lo dejó sentado desde antaño la Sala Laboral de la Corte Suprema de justicia, en sentencia del 28-07-1977, la restricción no opera en cuanto los factores numéricos que surjan de los hechos probados, como lo es en este caso, el salario devengado por el actor y el término por el cual se prorrogó el

¹⁰ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

contrato, máxime que corresponde al operador judicial aplicar la ley a pesar de los equívocos de los apoderados judiciales.

Lo dicho lleva consigo a que se declaren fracasadas las excepciones formuladas, en lo que respecta a esta pretensión; ahora, en lo pertinente con la excepción de prescripción, tampoco saldrá avante, al incoarse la demanda antes de vencer los tres años para que operara este fenómeno, si en cuenta se tiene que el despido se dio en el año 2014 y el acta de reparto corresponde al año 2015 (fl. 27 c.1).

CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo anterior se revocará en forma parcial los ordinales primero y segundo de la sentencia proferida el 07-09-2015, para en su lugar declarar la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre Jhon Fredy Bermúdez Castro y Jaime Eduardo Escobar González, que inició el 08-03-2012 hasta el 07-06-2012, el que fue prorrogado cinco veces; la primera el 08-06-2012 y la última el 08-03-2014, oportunidad en que la prórroga por ministerio de la ley fue por un año, por lo tanto iba hasta el 07-03-2015; cuya terminación fue sin justa causa; como consecuencia se ordenará al demandado reconocer y pagar al demandante la suma de \$8'530.296, una vez alcance ejecutoria esta sentencia; en lo demás se confirma.

Así mismo se declarará no probada la excepción de mérito denominada incumplimiento de las relaciones contractuales por parte del demandante que generó la terminación del contrato de trabajo, ausencia de causa para pedir e inexistencia de la obligación como tal, estas dos últimas en lo atinente a la indemnización por despido, al igual que la de prescripción.

Finalmente, se revocará el cardinal tercero, para en su lugar condenar en costas a la parte demandada en favor del actor en un 50%, al prosperar parcialmente sus pretensiones.

Sin lugar a costas en esta instancia al prosperar el recurso de apelación de manera parcial.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala Cuarta Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR en forma parcial el ordinal primero de la sentencia proferida el 07-09-2015, para en su lugar declarar la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre Jhon Fredy Bermúdez Castro y Jaime Eduardo Escobar González, que inició el 08-03-2012 hasta el 07-06-2012, el que fue prorrogado 5 veces; la primera el 08-06-2012 y la última el 08-03-2014, oportunidad en que por ministerio de la ley es un año, por lo tanto iba hasta el 07-03-2015; vínculo que terminó de

manera unilateral por el empleador y sin justa causa; como consecuencia se **ORDENA** al demandado reconocer y pagar al demandante la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, la suma de \$8'530.296, una vez alcance ejecutoria esta sentencia; en lo demás se confirma.

SEGUNDO. REVOCAR en forma parcial el ordinal segundo, para en su lugar declarar no probadas las excepciones de mérito denominadas prescripción, incumplimiento de las relaciones contractuales por parte del demandante que generó la terminación del contrato de trabajo, ausencia de causa para pedir e inexistencia de la obligación como tal, estas dos últimas en lo atinente a la indemnización por despido; en lo demás se confirma.

TERCERO. REVOCAR el cardinal tercero, para en su lugar condenar en costas en primera instancia a la parte demandada en favor del demandante en un 50%, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO. Sin lugar a costas en esta instancia, por lo expuesto líneas atrás.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,


OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada Ponente

ANCIA JUSTIFICADA
JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado


ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

DANIEL BERMÚDEZ GIRALDO
Secretario ad-hoc