



REPUBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL
JUZGADO DIEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.
CALLE 14 NO 7-36 PISO 20
Jlato10@cendoj.ramajudicial.gov.co

En Bogotá D.C., a los veintisiete (27) días del mes de septiembre del año 2022, este despacho procede a resolver del Grado Jurisdiccional de Consulta en virtud de lo consagrado en el art. 69 del C.P.T y la S.S, modificado por el art 14 de la Ley 1149 de 2007, y de conformidad a lo dispuesto en la Sentencia C - 424 de 2015, proferida por la H. Corte constitucional, que establece la consulta de las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; es procedente la misma, razón por la cual procede el despacho a decidir, dentro del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA del proceso ordinario de Única Instancia **No. 2021-00513-01** seguido por **SAET CELESTINO MEJÍA BENJUMEA** contra **FERRICENTROS SAS**

ANTECEDENTES

1. Solicita el actor en la demanda que se le cancelé \$1.482.519 como faltantes a los valores de los diferentes recargos que generé entre marzo 17 y abril 20 de 2021 cancelado en mayo de 2021.

TRAMITE PROCESAL

2. Admitida la demanda por el Juzgado Primero Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá el día 12 de octubre de 2021 tal como obra en el archivo 14 de la carpeta de expediente digital del Juzgado de pequeñas causas.
3. Mediante providencia del 22 de noviembre de 2021 el Juzgado Primero Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá, ordenó por secretaria se realizará la notificación al demandado conforme al artículo 8 del Decreto 806 de 2020, notificación que se llevó a cabo el 9 de diciembre de 2021 (archivo 18), por lo anterior mediante auto del 14 de diciembre de la misma anualidad el Juzgado dispuso tener por notificada la demanda y señaló fecha para llevar a cabo la diligencia de que trata el artículo 72 del CPT Y SS. Archivo 19.
4. En esta audiencia del 1 de marzo de 2022 se dio por contestada la demanda por parte de CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, quien se opuso a las pretensiones de la demanda, en cuanto los hechos aceptaron los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 20, 21 y 23, propuso como excepciones de fondo las de cobro de lo no debido, inexistencia absoluta del derecho y de la obligación, prescripción, compensación, falta de causa para pedir y la genérica.

En esta misma diligencia se realizó reforma de la demanda en la cual se adjuntaron nuevas pruebas en la cual se adjuntó nueva liquidación de las horas extras, señalando como nuevas pretensiones que se paguen los recargo y horas extras de abril junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021 y costas.

Se corrió traslado a la parte demanda quien contestó oponiéndose a las nuevas pretensiones de la demanda argumentando que la demanda cancelo en debida forma las horas extras solicitadas, se opuso a la petición de prueba pericial del contador para la liquidación de los recargos extras.

Se evacua la etapa de conciliación: se declara fracasada; Se resuelve la interposición de excepciones previas: No fueron interpuestas; Se evacua la etapa de saneamiento del litigio y fijación del litigio.

5. En diligencia del 9 de junio de 2022, se evacua la etapa probatoria: -Interrogatorio de parte del demandante: Testimonio parte demandada: de la señora FABIOLA JACOME CONTRERAS. Se cierra el debate probatorio, Se escuchan los alegatos de conclusión.
6. En audiencia del 21 de junio de 2020, el Juez Primero Municipal laboral de pequeñas causas de Bogotá Resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones de **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO** propuestas por la parte demandada.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED** de todas y cada una de las pretensiones invocadas en su contra por el demandante **SAET CELESTINO MEJIA BEJUMEA**.

TERCERO: SIN COSTAS, en esta instancia.

CUARTO: REMITIR el proceso a los Juzgado Laborales del Circuito de Bogotá – Reparto, para que se surta el grado jurisdiccional de **CONSULTA**.

QUINTO: COMUNICAR esta audiencia a través del enlace de One Drive...”

Decisión que fundamento en

El problema jurídico es si tiene derecho al reconocimiento de pago de horas extras y trabajo suplementario y el pago que se hizo al contador para el cálculo del trabajo suplementario realizado.

Señalo la Juez que está claramente saneado el tema de las horas extras que lo que se debe verificar es el trabajo suplementario en razón a que las partes coinciden en señalar que se laboraba en los turnos son de 7x4 y 7x3, por lo cual se remitió al artículo 165 del código sustantivo del trabajo, argumentando que vez se revisó el contrato de trabajo las partes acordaron que podía adelantarse una jornada laboral por turnos, y que la restricción que se tiene para aplicar esto es que no se supere el promedio de 144 horas durante tres semanas, como quiera que los cortes de nómina iba entre 17 y 17 de cada mes, el Despacho realizó la liquidación evidenciando que el trabajador laboró durante las tres semanas para cada mes tiempo menor al que señala el artículo 165, promedio que realizo frente a cada uno de los meses, evidenciando que en ninguno de estos supero el promedio indicado por el legislador.

Frente a la solicitud de que se debía tener un perito contable para liquidar las horas extras, señalo que este no era necesario ya que la Juez contaba con el conocimiento previo para poder elaborar esta liquidación

La sentencia C10 de 2000 no es aplicable a este caso porque esta se aplica a trabajadores oficiales norma que no es aplicable porque se le aplica el código sustantivo

de trabajo.

Por lo cual profirió sentencia absolutoria

CONSIDERACIONES:

PROBLEMA JURIDICO

Debe determinar el Despacho si la asistió razón al ad quo en declarar probada la excepción de inexistencia de la obligación de pago de horas extras por no superar 144 horas trabajadas en periodos de 3 semanas de conformidad al art 165 CST o por el contrario le asiste razón al demandante señor **SAET CELESTINO MEJIA BEJUMEA en cuanto** le asiste derecho al reconocimiento y pago de valores pendientes por pagar por concepto de trabajo suplementario para los meses de marzo, abril, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2021?

La demandada se opuso a las pretensiones de la demanda con fundamento que la relación vigente entre las partes está regida por el artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo, ya que este labora por turnos en el esquema implementando por la empresa denominado 7x3 -7x4, que implica. Tres días de trabajo diurno, cuatro días de trabajo nocturno y tres días de descanso, seguido de cuatro días de trabajo diurno, tres días de trabajo nocturno y cuatro días de descanso. Es decir, está claro que el demandante en un interregno de 21 días labora 14 tiene 7 días de descanso compensatorio.

Previo a resolver el grado jurisdiccional de consulta

Evidencia este Despacho que la parte actora en sus alegatos de conclusión pretende que **i)** se estudie un prevaricato por acción por parte de la falladora de única instancia, dicha petición no sale avante ya que lo que pretende es el estudio de delito el cual no puede ser argumentado por una simple disconformidad que se presente contra una providencia, igualmente este no es de conocimiento de esta jurisdicción, **ii)** que se declare la nulidad del fallo sin señalar bajo que causal, por lo cual se le indica a la parte actora que estas se encuentran taxativamente señaladas en el artículo 133 del CGP, por ultimo indica **iii)** que se condene al pago de la sanción moratoria, prima de servicios de 2021, intereses de las cesantías y cesantías de 2022, pretensiones que no fueron incluidas en su escrito de demanda y no es el momento procesal oportuno para que solicite unas nuevas, debe recordarse que en una demanda laboral de única instancia, se instituyó el llamado grado jurisdiccional de consulta en razón a la debilidad manifiesta del trabajador.

En dicho grado jurisdiccional lo que se realiza por parte de esta Juzgadora es la revisión de la decisión adoptada en única instancia, y de este modo corregir o enmendar los errores jurídicos de que ésta pueda adolecer, con el fin de lograr la certeza jurídica y el juzgamiento.

En intervención por el Delegado de la Procuraduría General de la Nación se señaló que se debía conceder de manera parcial lo pretendido por la parte actora, argumentando que al contabilizar el periodo comprendido desde el 21 de septiembre al 19 de octubre de 2021 el demandante laboró 231 horas en ese mes, lo que equivale a un promedio de 154 horas para el periodo de tres semanas según el artículo 165 del CST, superior el promedio de 144 horas, lo cual de manera inmediata da lugar a concluir que procedía el pago de 10 horas adicionales como trabajo suplementario.

La jurisprudencia constitucional en sentencia **C-055 de 1993**, ha expresado que la consulta no es un auténtico recurso sino un grado jurisdiccional que habilita al superior jerárquico para revisar la legalidad de algunas providencias, por mandato de la ley y sin que medie impugnación por parte del sujeto procesal que se considere agraviado. Además ha precisado *“que aun cuando la consulta tiene un vínculo especial con el debido proceso y el derecho de defensa, este no es de carácter necesario e inescindible, por lo cual su ausencia no acarrea indefectiblemente la vulneración de tales derechos, como tampoco vulnera la Carta el señalamiento de diversos requisitos de procedibilidad y las distintas finalidades con las cuales haya sido instituida la consulta, siempre y cuando respondan a supuestos de hecho disímiles y puedan ser justificados objetivamente”*.

Esta figura está contenida en el artículo 69 del código procesal del trabajo, y no puede ponerse a su consideración hechos nuevos que no fueron objeto de la litis en única instancia, por lo cual esta Juzgadora solo estudiara lo referente a las

HORAS EXTRAS Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

MARCO NORMATIVO

ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Sentencia identificada con radicado No 29539 del 15 de mayo de 2007 en donde en relación con lo estipulado en el artículo 165 del CST señalo que:

“para la Corte el Tribunal decidió la controversia correctamente, porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del CST, ello no significa que en aquellos casos en que lo que exceda no haya lugar al pago de horas extras, pues lo que en rigor ocurre es que la organización del trabajo que se acreditó en este proceso no se beneficia de las ventajas que ofrece al empleador aquella norma, lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 ibídem.

Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en ninguna infracción.

PRUEBAS

Derecho de petición dirigido a la demandada el 2 de junio de 2021 mediante el cual solicita el pago de recargos archivo 03 del expediente de pequeñas causas.

Certificación expedida por CERREJON el 27 de septiembre de 2021, en donde se señala que el demandante trabaja con ellos desde el 1 de abril de 2005 con un contrato a término indefinido. Archivo 05

Recibo de pago del día 31 de mayo de 2021 archivo 08

Calendario de turnos de 2021 – 7x3 y 7x4 archivo 10

Calendario de cierre y pago de nómina archivo 11

Consulta del acceso a las instalaciones archivo 12 y archivo 24

Cuadro Excel de copia de turnos aportados por la testigo **FABIOLA JACOME CONTRERAS**

Contrato de trabajo suscrito entre SAET CELESTINO MEJIA BEJUMEA y CARBONES DEL CERREJON LLC el 26 de julio de 2006, en el cual se estableció en su cláusula cuarta que:

“en el evento que el trabajador llegare a efectuar una labor por su naturaleza no exija actividad continua, al tenor de lo dispuesto en el artículo 165 del Código Sustantivo de Trabajo, y esta se lleve a cabo por turnos, la hornada de trabajo podrá extenderse a más de ocho (8) horas diarias o a más de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, sin que esta ampliación se pueda considerar labor suplementaria o en horas extras.” (PDF 19 a 23 del archivo 21)

En el Interrogatorio de parte demandante señor **SAET CELESTINO MEJIA BEJUMEA**, Señalo que es técnico de la demanda trabaja desde hace 17 años 2 meses, que desde el 17 de marzo de 2021 la empresa cambio el turno de 7/3 y 7/4 el cual se compone de tres días de día, cuatro días de noche y tres días de descanso; el otro de cuatro días de día, tres días de noche y cuatro de descanso. Entrando a las 6:30 pm y sale a las 6:30 am, laborando un total de doce horas, de lunes a domingo, el descanso corto de los tres días es de martes, miércoles y jueves y el descanso largo es de viernes, sábado, domingo y lunes.

El control de los turnos lo realiza el coordinador los registra en un libro o a veces lo hacen ellos mismos, y además de eso el supervisor verifica el registro de ingreso o salida.

En esa jornada de 6:30 a 6:30 le daban media hora de almuerzo.

La empresa nunca explicó cómo era el tema de esos turnos de 7x3 y 7x4, ahora es que ha escuchado que el contrato se rige por el artículo 165 cosa que no está de acuerdo y por eso demando

Por su parte la testigo señora **FABIOLA JACOME CONTRERAS** indicó que conoce al demandante porque es compañero de trabajo

Las jornadas de trabajo es a través de turno rotativo que se asocia para las cuadrillas de cada área para ellos el turno el 7x3 7x4, ese turno es de 4 días de día, tres de noche y descansa tres días; tres días de día, 4 de noche y descansan 4 días. La jornada de este turno es de 6:30 a 6:30, 12 horas dentro de las cuales está comprendido el refrigerio.

Indico que la empresa tiene un sistema de nómina que es el que realiza los cálculos. Ellos como analista de nómina lo que hacen es la revisión de esos cálculos para verificar si se hace correctamente, ese software se tiene en cuenta las novedades de vacaciones, permiso etc.

Por lo cual explicó que:

La secuencia de turno y novedades se realiza con la tabla de Excel que está en el expediente digital. El supervisor en el sistema lo que hace es validar la asistencia correspondiente, coloca una D que es el turno diurno, la N es el turno nocturno, si

el empleado no viene por incapacidad en el sistema se registra con I, con P es permiso, en rojo se registra cuando es festivo, se coloca raya (-) cuando no le correspondía turno.

Todos los empleados tienen conocimiento del horario ya que en este se indica el cierre de la nómina que está marcado con color naranja, y los recargos los paga desde la fecha de cada cierre ejemplo del 17 de marzo al 21 de abril.

Luego el sistema hace el cálculo en donde señalo como por ejemplo que el 21 y 22 de marzo fue festivo, por lo cual en ese turno se paga en 12 horas de recargo festivo y 9 horas de recargo nocturno, lo cual arrojo para recargo festivo \$174.300 y para recargo nocturno \$79.888. (cuadro Excel libro "calcMenAbri21"), esos dos valores se vieron reflejados en la nómina de abril de 2021.

La diferencia con la liquidación aportada por el contador es que agrega una hora extra la cual no corresponde de acuerdo a lo estipulado en el artículo 165.

Luego explica los meses de mayo hasta el mes de diciembre en donde se argumenta que todos los recargos están debidamente liquidados.

La empresa paga los recargos con relación a la jornada de 12 horas sin descontar el tiempo del almuerzo, en recargo festivo se ve que se pagan las 12 horas.

El sistema registra todos los tipos de recargos como son diurna festiva, nocturna festiva, extra festiva; y señala nuevamente un ejemplo de abril dice que nocturno ordinario se paga al 35% que dio \$305.025, el recargo nocturno festiva se paga al 110% y da \$639.101 y recargo diurno festivo dice que tiene 30 horas y se paga al 75% que da \$435.750. el sistema lo que hace es la sumatorio de esos valores para el pago.

Hace un nuevo ejemplo con el día 10 de abril, día sábado donde trabajo de noche se paga recargo nocturno de este sábado por 9 horas que corresponde de 9 pm a 6 am de la mañana y adicional se le pagan las 6 horas y media como festivo (6.5), en la sumatorio de estas dos van 3 horas normales 9 recargo nocturno festivo dentro de las cuales se pagan 6.5 de recargo nocturno.

CASO EN CONCRETO

Para resolver el asunto de autos debe recordar el despacho que la jurisprudencia de la Honorable CSJ en sala de casación laboral órgano de cierre de esta jurisdicción de vieja data y de manera pacífica reiterado en Sentencia de 22 de noviembre de 2007. Magistrada Ponente, doctora Isaura Vargas Díaz, Radicación N° 30721, que:

“Es importante recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, 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, como sucedió en el sub examine”.

Ello se traduce en que para la acreditación del trabajo suplementario, la prueba debe ser de una definitiva claridad y precisión, no siendo dable para el Juzgador hacer cálculos, para deducir un número probable de horas extras trabajadas; es decir, que la prueba de éstas debe ser precisa, clara, para concluirse sin duda alguna, cual fue el número cierto

e inequívoco de horas trabajadas, y si las mismas fueron diurnas, nocturnas, en dominicales o festivo, su acreditación en el plenario no debe arrojar ninguna sombra al juez, para ello se requiere que el trabajador demandante en su demanda haya dado a conocer cuáles son las horas que reclama exactamente, el día y horario en que las laboro, para que el juzgador pueda verificar frente a las pruebas arrimadas al proceso, que demuestran lo denunciado por el trabajador demandante, que en este caso no se precisó por el actor las horas extras con claridad y precisión ni en la demanda ni en la reforma de la misma.

Sin embargo procede el Despacho a establecer si el actor logra demostrar haber laborado horas extras, en caso afirmativo el número de las mismas, de las pruebas aportadas está demostrado con las pruebas documentales y el interrogatorio de parte del demandante que entre las partes se acordó el trabajo de turnos rotativos denominados 7x4 o 7x3, el demandante manifestó que estos consistían en trabajar tres días de día, cuatro días de noche y tres días de descanso; el otro de cuatro días de día, tres días de noche y cuatro de descanso, existiendo contradicción con lo explicado por la testigo señora JACOME que señalo: “Las jornadas de trabajo es a través de turno rotativo que se asocia para las cuadrillas de cada área para ellos el turno el 7x3 7x4, ese turno es de 4 días de día, tres de noche y descansa tres días; tres días de día, 4 de noche y descansan 4 días. La jornada de este turno es de 6:30 a 6:30, 12 horas dentro de las cuales está comprendido el refrigerio”, pero de conformidad al cuadro de turno allegado por la testigo FABIOLA JACOME:

Mes/Año	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
ene-21		P	P		D	P				D	N		D	D				I	I		D	N				D	P		D	N	
feb-21			D	N		D	N				D	N		D	P				I	P		D	N				D	N	~	~	~
mzo-21		D	N				D	N		D	N				D	N	I	I	I	P	N	N				D	D	D	D	N	N
abr-21	N					D	D	D	N	N	N	N				D	D	D	D	N	N	P					V	V	V	V	~
may-21	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N					D	D	D	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P
jun-21	N	P	N					D	D	D	N	N	N	N				D	D	D	P	P	N	N					D	D	~
jul-21	D	N	N	N	N				D	D	D	P	N	N						D	D	D	N	N	N	P				P	D
ago-21	D	D	N	N	N					D	D	P	P	N	N	P					D	D	D	D	P	N	N				P
sep-21	P	P	P	N	N	N				D	D	D	P	D	P	P					D	D	D	N	N	N	N				~
oct-21	D	D	D	D	N	N	N					D	D	D	N	N	N	N			D	I	I	I	I	P	D				
nov-21		P	P	D	N	P	N	N					D	D	D	I	P	P					P	D	D		P	P	P		~
dic-21			P	D	D	D	P	N	N				D		P	D	P	N	N					P	P	D	D	P	P	P	

Del cual se puede establecer que los turnos denominados 7X3 y 7X4 corresponden a:

- 1. Junio 8 a 10 - 3 días diurnos. de junio 11 a 14 - 4 nocturnos y del 15 al 17 de junio - 3 días de descanso.
- 2. Octubre 1 a 4 4 días diurnos, de octubre 5 a 7 son 3 nocturnos y de octubre 8 hasta 11 son 4 de descanso

Lo que sustenta el dicho del demandante en cuanto a cómo eran programados los turnos en su duración y descansos, sin embargo, es de señalar que también queda probado que el demandante no cumplía con estos turnos de forma regular y continua por que se observa que se interrumpen porque se presentaban incapacidades, permisos o vacaciones.

Entonces se concluye que los turnos eran turnos rotativos denominados 7x4 o 7x3, el demandante manifestó que estos consistían en trabajar tres días de día, cuatro días de noche y tres días de descanso; el otro de cuatro días de día, tres días de noche y cuatro de descanso.

Por lo anterior, lo que se estudiara si la demandada cumplió con lo establecido en el art 165 CST y lo presupuestado en la jurisprudencia precitada al inicio de esta sentencia en cuanto establece:

“Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, **pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres**

semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en ninguna infracción.” (negrilla fuera del texto)

Por lo anterior esta juzgadora procede a verificar si el demandante supero el máximo de horas permitido para los contratos que se desarrollan bajo la modalidad de turnos del artículo 165 del CSJ, es decir si efectivamente trabajo durante cada tres semanas un equivalen superior a 144 horas de trabajo desde la fecha de partida señalada por el demandante, esto es, el 17 de marzo de 2021 y; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario.

periodo de 21 dias	horas de trabajo cada 3 semanas (periodo de 21 días)
17 de marzo al 6 de abril	121
7 de abril al 26 de abril	132
27 de abril a 11 de mayo	vacaciones
12 de mayo al 1 de junio	66
2 de junio al 22 de julio	121
23 de junio al 12 de julio	143
13 de julio al 2 de agosto	121
3 de agosto al 23 de agosto	121
24 de agosto al 13 de septiembre	88
14 de septiembre al 3 de octubre	121
4 de octubre al 24 de octubre	132
25 de octubre al 14 de noviembre	77
15 de noviembre al 4 de diciembre	44
5 de diciembre al 25 de diciembre	99

De conformidad con lo anterior encuentra esta Juzgadora que no se demuestra por la parte actora por las pruebas aportadas al proceso que haya laborado en periodos de cada tres semanas más de 144 horas, por tanto, no hay lugar a reconocimiento y pago de trabajo suplementario o de horas extras.

Por otra parte, en cuanto a lo manifestado por el Delegado de la Procuraduría General de la Nación en sus alegatos en donde señaló que se debía conceder de manera parcial lo pretendido por la parte actora, argumentando que al contabilizar el periodo comprendido desde el 21 de septiembre al 19 de octubre de 2021 el demandante laboró 231 horas en ese mes, lo que equivale a un promedio de 154 horas para el periodo de tres semanas según el artículo 165 del CST , superior el promedio de 144 horas, debe señalar este estrado judicial que el agente del ministerio público hace una análisis aislado de un periodo sin tener en cuenta que el demandante dio como punto de partida para su reclamo de horas extras el 17 de marzo de 2021 , por ello es desde allí que debe realizarse la revisión de las horas efectivamente laboradas por el actor en periodos de cada tres semanas, y no en un periodo intermedio y más amplio, por ello no le asiste razón en su petición

Por lo antes expuesto, este Despacho confirmara la decisión de instancia proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas causas Laborales de Bogotá, el 21 de junio de 2022.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo laboral del Circuito de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia, y por mandato constitucional y legal,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada la cual fue proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas causas Laborales de Bogotá, el 21 de junio de 2022, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en este Grado Jurisdiccional de Consulta.

TERCERO: Devuélvase el expediente al juzgado de origen a fin de que continúen con el trámite correspondiente.

NOTIFIQUESE.

La Jueza,

MARIA DOLORES CARVAJAL NIÑO

Firmado Por:
Maria Dolores Carvajal Niño
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 010
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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

Código de verificación: **5e282747a9dc7ba670c77009edde22c270fc26c9b334c6fd108abba544ece8e9**

Documento generado en 27/09/2022 05:15:23 PM

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