

Constancia Secretarial: Vencidos los términos de traslado dispuestos en la lista fijada el 05 de mayo de 2022, ninguna de las partes allegó alegatos de conclusión dentro del plazo otorgado para tales efectos.

Pereira, 13 de junio de 2022

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, PRIMERO DE JULIO DE DOS MIL VEINTIDÓS

Acta de Sala de Discusión No 95 de 28 de junio de 2022

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor JOSÉ MANUEL VILLEGAS MESA en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Promiscuo del Circuito de la Virginia, Risaralda el 10 de marzo de 2022, dentro del proceso que le promueve al INGENIO RISARALDA S.A., cuya radicación corresponde al N°66400318900120200002801.

ANTECEDENTES

Pretende el señor José Manuel Villegas Mesa que la justicia laboral declare que entre él y el Ingenio Risaralda S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 27 de enero de 1987 y hasta el 28 de agosto de 2017. Con base en ello aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar la suma de \$31´714.048 por concepto de descansos compensatorios dominicales causados entre el 1 de enero de 1995 y la fecha de terminación del contrato; a reajustar el valor del auxilio de cesantías, la prima de servicios y, los aportes a pensión, todo debidamente indexado, más las costas del proceso a su favor.

Como sustento de esas pretensiones refiere que: laboró al servicio de la demandada durante el lapso referido de manera continua e ininterrumpida, desempeñando el cargo de ayudante de clarificación y filtros de cachaza en el departamento de elaboración, en la fábrica ubicada en el kilómetro 2 en la vía La Virginia – Balboa; recibió para el año 2017, un salario mensual de \$1´114.240; cumplió turnos rotativos de ocho horas así: (i) de 6 a.m. a 2 p.m. (ii) de 2 p.m. a 10 p.m. y (iii) de 10 p.m. a 6 a.m., de lunes a domingo, incluyendo festivos; nunca se le otorgó el día de descanso compensatorio ni se le reconoció el remunerado a que tenía derecho por haber laborado habitualmente los domingos. Finalmente,

aduce que los aportes al sistema pensional se efectuaron sobre el básico mensual.

El INGENIO RISARALDA S.A. al dar respuesta a la demanda, se opuso a la totalidad de las pretensiones arguyendo que, no hay lugar al reconocimiento y pago de los derechos pretendidos, por cuanto éstos fueron cancelados al actor en su integridad de manera legal y oportuna. En su defensa propuso como excepciones de fondo las de: “*Inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido*”, “*Pago*”, “*Legalidad de los pagos de dominicales realizados por el Ingenio Risaralda S.A.*”, “*Prescripción*”, “*Buena fe del demandado*” y “*Mala fe del demandante*”, (pág. 75 archivo 01).

En sentencia de 10 de marzo de 2022, la funcionaria de primer grado determinó que, ante la aceptación de existencia del contrato de trabajo habido entre las partes desde el 27 de enero de 1987 al 28 de agosto de 2017, el problema jurídico a resolver consistía en establecer si el trabajador laboró los domingos sin solución de continuidad, y con base en ello, si había lugar a cancelar alguna suma por tal concepto y a reajustar las acreencias laborales peticionadas.

En tal sentido, precisó que el trabajo dominical podía ser excepcional o habitual, ocurriendo este último cuando se labora tres o más domingos en el mes, debiendo retribuirse con el recargo adicional y un día de descanso compensatorio, conforme a las disposiciones contenidas en los artículos 179 a 181 del CST.

Seguidamente, analizó la prueba testimonial citada a instancias de la parte actora, afirmando que no ofrece credibilidad y consistencia debido a las múltiples imprecisiones en que incurren los declarantes, motivo por el cual estimó que el demandante no cumplió con la carga probatoria que le correspondía, de acreditar que jamás recibió durante la vigencia del contrato de trabajo, los descansos compensatorios por la ejecución de labores en días domingos. Sostuvo además que el hecho de que el trabajador hubiese laborado en forma habitual todos los domingos no implicaría en sí mismo que se le esté adeudando alguna suma por tal concepto, ya que el pago de labores en esos días se entiende comprendido en el sueldo ordinario que recibió semanalmente por 7 días completos y 30 días al mes, sin deducción alguna, tal como consta en los desprendibles de nómina allegados al proceso.

En consecuencia, declaró probadas las excepciones de fondo de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido, pago y legalidad de los pagos dominicales, formuladas por la entidad demandada, a quien seguidamente absolvió de todas las pretensiones en su contra. Condenó en costas a la parte vencida en juicio.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación, manifestando que, si bien la entidad demandada pagó los 30 días laborados en el mes al actor, al igual que los dominicales, lo cierto es que no reconoció los días de descanso compensatorio a la semana siguiente. En ese orden, sostuvo que, el trabajador demostró haber laborado todos los domingos, tal como se acredita con los comprobantes de pago aportados del 2016-2017, sin embargo, no hay prueba de que haya recibido el pago de los descansos compensatorios a los que tenía derecho, por lo que aduce que, en este caso se invierte la carga de la prueba.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, ninguna de las partes hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término.

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

PROBLEMAS JURÍDICOS

- 1. ¿Quedó demostrado en el proceso que el señor José Manuel Villegas Mesa laboró en forma habitual los domingos o días de descanso obligatorio durante toda la vigencia del contrato de trabajo?***
- 2. Con base en la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a reconocer alguna suma por concepto de descanso compensatorio dominical?***
- 3. En caso positivo, ¿Procede el reajuste o la reliquidación de las prestaciones o acreencias laborales peticionadas en la demanda?***

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. TRABAJO DOMINICAL – CARÁCTER OCASIONAL O HABITUAL

Dispone el artículo 179 del CST que el trabajo en días dominicales o festivos debe ser remunerado con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. La expresión “dominical” conforme a dicha disposición, debe ser entendida como el día de descanso obligatorio, que no necesariamente debe coincidir con el día domingo o festivo, pues, aunque por regla general el domingo es un día de descanso remunerado, las partes pueden libremente convenir que el

día de descanso del trabajador sea cualquier otro, sin perjuicio del recargo correspondiente, salvo para cuando se pacten turnos sucesivos de 36 horas semanales, tal como lo dispone el artículo 161 CST.

Ahora bien, el trabajo dominical puede ser ocasional o habitual, entendido el primero cuando se labora hasta dos domingos en el mes, y el segundo, cuando se labora tres o más domingos. En tratándose de labores ocasionales o excepcionales en días de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho al recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas o a recibir un día de descanso compensatorio, es decir, debiendo optar entre una y otra prerrogativa. Por el contrario, si el trabajo es habitual en días de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho a ambos beneficios, esto es, al recargo correspondiente, más el disfrute de un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, el cual se entiende incluido o comprendido en la asignación ordinaria mensual del trabajador, en los términos que prevé el artículo 181 del CST.

En ese orden, el día compensatorio implica el descanso o inactividad del trabajador en un día que normalmente sería laboral para él, sin que ello se traduzca en que el empleador deba cancelar un valor adicional por dicho concepto, pues su remuneración está inmersa en el salario ordinario. Situación distinta se da cuando el trabajador no disfruta del compensatorio, caso en el cual lo que procede es el pago adicional en dinero equivalente a un día ordinario de salario.

EL CASO CONCRETO

En el presente asunto se encuentra fuera de toda discusión que: entre el señor José Manuel Villegas Mesa y el Ingenio Risaralda S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 27 de enero de 1987 y el 28 de agosto de 2017, fecha en que culminó por renuncia del trabajador ante el reconocimiento de la pensión de vejez, pues así lo aceptó la demandada al dar respuesta a la presente acción judicial.

La controversia que plantea el recurrente radica básicamente en la falta de pago de los días compensatorios a los que tenía derecho por haber laborado habitualmente los domingos o días de descanso obligatorio, bajo el argumento de que, no disfrutó de dichos compensatorios o días de inactividad, porque laboró todos los días, sin falta, durante los 30 años que perduró la relación laboral.

Pues bien, tal como se indicó en precedencia, en caso de que se demuestre que el trabajador laboró habitualmente en días domingos, tiene derecho tanto al

recargo adicional del 75% sobre el salario ordinario, más el disfrute de un día de descanso que compense dicho servicio. Y en caso de no haber disfrutado del día de inactividad, debe pagarse el compensatorio sobre la base de un día de salario adicional al de trabajo ordinario.

Por ende, le corresponde a la Sala determinar si el demandante disfrutó o no de los compensatorios a los que tenía derecho o si, de no haberlos disfrutado, tiene derecho a su retribución en dinero.

Se escucharon a instancias de la parte actora las declaraciones de los señores Mario de Jesús Espinoza, Álvaro Antonio Camacho Torres y Jorge William Ospina Betancur, éste último respecto del cual la apoderada judicial de la demanda presentó tacha de sospecha, aludiendo que el testigo adelanta una demanda judicial en los mismos términos que la presente.

Sea lo primero indicar que, la Sala al igual que la juez de primer grado, considera que la tacha propuesta no está llamada a prosperar, por cuanto el testimonio del señor Ospina Betancur resulta relevante no solo porque en su condición de compañero de trabajo brindó detalles sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la prestación del servicio, sino además porque de manera espontánea hizo alusión a los hechos frente a los cuales tenía o no conocimiento, sin que la circunstancia a la que alude la vocera judicial de la demandante, hubiere sido acreditada en el proceso, razones por las cuales se le otorgará el valor probatorio correspondiente.

En ese orden de ideas, los declarantes referidos dieron cuenta que el actor laboró en turnos rotativos de ocho horas diarias, que iban de 6 a.m. a 2 p.m.; de 2 p.m. a 10 p.m. y, de 10 p.m. a 6 a.m., circunstancia ésta que además fue corroborada por la directora de Recursos Humanos de la demandada, Yohana Andrea Zuluaga, quien precisó que las labores de la empresa, por su misma naturaleza, no son susceptibles de interrupción y requieren ser atendidas sin solución de continuidad.

El declarante Mario de Jesús Espinoza, relató además que el actor laboró en los mismos turnos que él, de lunes a domingo, sin recibir el compensatorio remunerado, pues debían laborar todos los días, de seguido y sin descanso. Sin embargo, con posterioridad sostuvo que desconoce si al actor le pagaron o no los compensatorios, pues él -el testigo- se retiró el 17 de julio de 2013, es decir, antes que el actor.

Jorge William Ospina Betancur, por su parte, refirió que se retiró de la empresa hace 5 años, concretamente, en febrero de 2017, y que desde mediados del 2015 estuvo incapacitado; que recuerda que para esos años el actor laboraba en filtros

de cachaza, en el área de elaboraciones, diagonal al área donde él prestaba sus servicios, y que no se dio cuenta que aquel hubiese reclamado el descanso compensatorio por haber laborado los domingos.

Finalmente, Álvaro Antonio Camacho Torres relató en términos similares que no recibían descansos remunerados, pues laboraban de lunes a domingo, sin descanso y que nunca les pagaron los días compensatorios, aun cuando recibían los correspondientes recargos y horas extras, con el 75% o el 35%, bajo los conceptos denominados 1M12 y 1M13 en los comprobantes de nómina.

Por su parte, la entidad demandada citó a declarar al señor Carlos Hernando Díaz Figueroa y a la señora Yohana Andrea Zuluaga, el primero, refirió haber sido auxiliar de nómina y actualmente funcionario externo de la demandada; y la segunda, acudió como se dijo antes, en calidad de directora de Gestión Humana de la demandada. Tales deponentes manifestaron básicamente, para lo que interesa al asunto, que en la empresa se labora por turnos y se ejecutan labores los días domingos porque la producción así lo exige; que al demandante se le reconocieron y pagaron todas las obligaciones a las que por ley están obligados, incluidos los recargos y los días de descanso compensatorio; que para efectuar las cotizaciones al sistema de seguridad social se tienen en cuenta todos los conceptos salariales, y que además es imposible que el trabajador no haya tenido ni un solo día de descanso durante su trayecto en la empresa. Hicieron alusión además a que el reconocimiento de un día de descanso compensatorio no genera variación en la nómina, por cuanto simplemente se paga la semana completa.

Ahora bien, al analizar la prueba documental, concretamente los desprendibles o comprobantes de nómina de los años 2014-2017 aportados al plenario, se observa que el demandante durante dicho periodo laboró en forma habitual los domingos o días de descanso obligatorio y que el empleador le canceló los respectivos dominicales con el recargo adicional correspondiente sobre el salario ordinario, bajo el concepto denominado 1M12, en los términos que exige la norma, (pág. 39 a 75 del archivo 13 del expediente digitalizado).

Se observa además en dichos desprendibles que, contrario a lo afirmado por los declarantes citados a instancias de la parte actora, el demandante sí recibió pagos por concepto de días de descanso compensatorio, pues dicha documental relaciona además el rubro o concepto denominado 1M23 "Descanso Remun Domin", que como su nombre lo indica, no es otra cosa que el valor de los descansos remunerados por labores en días domingos que no disfrutó, y que según se observa, fueron liquidados sobre la base de un día adicional ordinario de trabajo.

Nótese, como por ejemplo en las nóminas de septiembre de 2014, diciembre de 2015, marzo de 2016 y junio de 2017, por nombrar solo una de cada año, entre muchas otras, se efectuó la liquidación de dicho rubro 1M23, tomando en consideración, dos días de descanso remunerado dominical, los cuales se reitera, fueron liquidados en forma adicional sobre la base del salario diario ordinario.

Y se dice que en forma adicional porque de la documental se colige además que el actor recibía mensualmente el pago de 34, 36 o más días de salario ordinario, además de los respectivos recargos y extras que se generaban, lo cual es demostrativo de que, en efecto, los compensatorios que no disfrutaba se le remuneraban en forma adicional a los 30 días laborados en el mes. Al respecto, pueden consultarse, entre otras, las nóminas de los meses de junio, julio y agosto de 2017, que corresponden a los tres últimos periodos de vinculación laboral, en las cuales se observa que el actor recibió el pago de 34, 43 y 34 días de salario mensual.

A modo de ilustración, en la primera de las referidas nóminas, se liquidan 28 días de salario ordinario (salario diario \$37.141), más 2 días de descanso remunerado dominical, más 40 horas dominicales con sus respectivos recargos (correspondiente a 5 días de labor), más 8 horas festivas con su respectivo recargo (correspondientes a 1 día de labor). En la nómina siguiente, se liquidan 34 días de salario ordinario, más 64 horas dominicales y festivas (correspondientes a 8 días laborados), más 1 día de descanso remunerado, para un total de 43 días de salario liquidados.

Cabe agregar además que, en algunas nóminas se observa que al actor se le canceló un día de descanso remunerado dominical, así como tres días de incapacidad o cinco días de permiso remunerados, lo cual en los términos del numeral 1 y 3 del artículo 173 del CST, no daba lugar a remunerar el descanso dominical, como es el caso de las nóminas correspondientes a los meses de agosto y octubre de 2014 u octubre de 2015, entre otras.

Aunado a lo anterior, la Sala considera que tal como lo aluden los declarantes de la pasiva, es físicamente imposible que el actor no haya tenido ni un solo día de descanso durante los 30 años al servicio de la empresa, pues, ciertamente, el trabajo continuo implica un desgaste de la salud física y mental, siendo necesario tener días de inactividad para recuperarse y disponer de tiempo para compartir otros espacios de recreación o unión familiar.

En tal sentido, es preciso recordar que, los descansos compensatorios que hubiese disfrutado el trabajador, no implicaban una suma o retribución adicional al salario ordinario, pues como se explicó previamente, su valor se entiende

comprendido en lo que recibía semanalmente, por ende, no era necesario que aparecieran los pagos en los comprobantes de nómina, dado que es solo una facultad de descanso o inactividad.

Por las razones expuestas, la Sala concluye que contrario a lo afirmado en el recurso, al demandante si se le remuneró el pago adicional de los compensatorios que no disfrutó, motivo por el cual no se equivocó la juez de primer grado al establecer que la empresa demandada no adeudaba suma alguna por concepto de descansos compensatorios.

En consecuencia, se confirmará la sentencia recurrida, aunque por razones distintas.

Dado que no prosperó el recurso de apelación, aplicando lo previsto en el artículo 365 del CGP, se condenará en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100% a favor de la sociedad accionada.

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

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR por razones distintas la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100% a favor de la sociedad demandada.

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

Quienes Integran la Sala,

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada

GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Sin constancias ni firmas secretariales conforme artículo 9 del Decreto 806 de 2020

Firmado Por:

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 2 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goez Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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

Código de verificación: **f213d08a2d750888596007cf1b9c5f841ab57da47d05c0883f63593d58ac71ab**

Documento generado en 01/07/2022 07:22:26 AM

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