

REPUBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Ordinario: CAMILO OBANDO LONDOÑO y CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES
C/: INGREDION COLOMBIA S.A.

Radicación N°76-001-31-05-003-2020-00434-01 Juez 3° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintisiete (27) de agosto de dos mil veintiuno (2021), hora 03:00 p.m.

ACTA No.018

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020, 491, 564, 806, 990, 1076 de 2020 y 206 del 26 de febrero de 2021, 039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21-31 del 15 de abril de 2021 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No.1942

Los trabajadores convocan a la patronal/demandada <INGREDION COLOMBIA S.A.> para que la jurisdicción previa declaratoria de las siguientes pretensiones principales:

"1. Que se declare que entre el demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO existe contrato de trabajo a termino indefinido desde el 02 de febrero de 2009 con la demandada INGREDION COLOMBIA S.A. / 2. Que se declare que la empresa INGREDION COLOMBIA S.A ha pagado de manera incompleta los recargos por trabajo dominical y festivo del demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO. / 3. Que se declare que la demandada no le cancelo al demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO el salario correspondiente a trabajo en dominicales habituales correctamente como lo establece la ley. / 4. Que se declare que la demandada no le otorgo al demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO los compensatorios por haber trabajado dominicales habituales correctamente de conformidad con la ley. / 5. Que se declare que la demandada no le pago al demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO el tiempo laborado como horas extras o suplemento de conformidad con la ley. / 6. Que se declare que la empresa actuó de mala fe. / Las mismas pretensiones declaratorias en favor del demandante CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES, de la pretensión 7 a 12. Y como pretensiones condenatorias solicita: 1 Y 15. Que se ordene a la empresa INGREDION COLOMBIA S.A. pagar la diferencia en los recargos dominicales, cesantías, intereses de cesantías, primas de servicio, salarios, horas extras, vacaciones, de la siguiente manera para cada trabajador: / Se ordene a la empresa INGREDION COLOMBIA S.A. pagar al demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO 2. ... la suma de \$2.308.000, por cesantías dejadas de pagar. / 3.... la suma de \$276.960 por intereses de cesantías dejados de pagar. / 4. ... la suma de \$2.308.000 por primas de servicios dejadas de pagar. / 5. ... la suma de \$2.308.000 de vacaciones dejadas de pagar. / 6. ... la suma de \$9.333.280 por concepto de salarios dejados de pagar por trabajo en dominicales habituales. / 7. ... la suma de \$6.115.745 por concepto trabajo tiempo suplementario (horas extras). / 8. ... la suma de \$125.280.000, por sanción por la no consignación de las cesantías correctamente de conformidad con la ley. / 9. ... la suma de \$125.280.000, por indemnización por no pago de salarios oportunamente. / 10. Ordenar que los valores a los cuales sea condenada la demandada en favor del demandante CAMILO OBANDO LONDOÑO sean indexados a valores actuales al momento del fallo. / 11. Se ordene el pago del reajuste de la cotización a pensiones durante los mismos meses en que ordeno el reajuste de los valores liquidados por dominicales, pago que

deberá hacer la demandada al fondo de pensiones en que se encuentra afiliado el trabajador en dichas fechas, en las condiciones que fije la respectiva administradora. / 12. Ordenar que la demandada debe pagar las costas del proceso. / 14. Ultra y extra petita. Se ordene a la empresa INGREDION COLOMBIA S.A. pagar al demandante CARLOS HUMBERTO GAÑAN T. 15. ... la suma de \$963.333, por cesantías dejadas de pagar. / 16.... la suma de \$315.599 por intereses de cesantías dejados de pagar. / 17. ... la suma de \$963.333 por primas de servicios dejadas de pagar. / 18. ... la suma de \$963.333 por vacaciones dejadas de pagar. / 19. ... la suma de \$2.666.656 por concepto de salarios dejados de pagar por trabajo en dominicales habituales. / 20. ... la suma de \$1.400.430 por concepto trabajo tiempo suplementario (horas extras). / 21. ... la suma de \$89.999.640, por sanción por la no consignación de las cesantías correctamente de conformidad con la ley. / 22. ... la suma de \$89.999.640, por indemnización por no pago de salarios oportunamente. / 23. Ordenar que los valores a los cuales sea condenada la demandada en favor del demandante CARLOS HUMBERTO GAÑAN T. sean indexados a valores actuales al momento del fallo. / 24. Se ordene el pago del reajuste de la cotización a pensiones durante los mismos meses en que ordeno el reajuste de los valores liquidados por dominicales, pago que deberá hacer la demandada al fondo de pensiones en que se encuentra afiliado el trabajador en dichas fechas, en las condiciones que fije la respectiva administradora. / 25. Ordenar que la demandada debe pagar las costas del proceso. / 26. Ultra y extra petita.

... Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la absolución <SENT. No. 35... PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO propuesta por la empresa demandada INGREDION COLOMBIA S.A., según lo dispuesto en la parte motiva de esta providencia. / SEGUNDO: ABSOLVER a INGREDION COLOMBIA S.A. de las pretensiones incoadas por la parte demandante señores CAMILO OBANDO LONDOÑO y CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES, por las razones antes expuestas. / TERCERO: CONDENAR a la parte vencida en juicio, señores CAMILO OBANDO LONDOÑO y CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES en costas a favor de INGREDION COLOMBIA S.A. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.000.000. / CUARTO: CONSULTAR la presente decisión con el superior funcional, en el evento de que no sea apelada por resultar adversa a los intereses de la parte demandante.....exp. digital> y de la apelación del demandante.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

I.- APELACION DE LA PARTE DEMANDANTE contra la SENTENCIA No. 35 del 17 de febrero de 2021: *Sustenta: No estando de acuerdo con la decisión que ha tomado el despacho, me permito presentar recurso de apelación teniendo en cuenta lo siguiente: 1) El art. 29 de la ley 50 de 1990 que establecía en su momento el pago triple por trabajo en dominicales y festivos de los trabajadores, fue reformada efectivamente por el art. 26 de la ley 789 de 2002, en el sentido de que el recargo ya no era del 100%, sino solo del 75%, es decir, disminuyó del 100 al 75% y el resto de la norma quedo intacta, es decir para el trabajo de un trabajador en dominical laborado de manera habitual, se le debe pagar el trabajo habitual, el recargo del 0,75%, más el día de descanso compensatorio a que tiene derecho por haber laborado la semana inmediatamente anterior, es decir, de acuerdo a ese criterio jurisprudencial se le paga el 1,75% al trabajador y se le concede un descanso compensatorio cuando se labora de manera habitual en dominicales y festivos, así lo ha dicho la Corte en sentencia 29814 refiriéndose a la norma anterior que hablaba de pago triple en el trabajo de dominicales y festivos, está demostrado en el proceso efectivamente y así como lo dijimos en los alegatos que en el folio 11 efectivamente se demuestra que al trabajador CAMILO OBANDO LONDOÑO en la liquidación de su clave 1210 que trabajo 24 horas dominicales, solo se le paga \$141.897 por los 3 domingos que corresponden al 75% por cada domingo trabajado y, aparte de eso se le da un compensatorio, el compensatorio como tal el trabajador tiene derecho por haber laborado y haber laborado un domingo y por eso es que la norma le concede ese compensatorio en compensación de su día trabajado. El despacho se equivoca cuando manifiesta que efectivamente que el compensatorio por haber trabajado se toma para completar el pago del 1.75 que corresponde por haber laborado el día domingo, por eso no estamos de acuerdo con*

la sentencia, porque de acuerdo a lo establecido en el art. 179 establece que el trabajo en domingo y festivo se remunera con el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, a su vez el art. 180 de dicho código establece que el trabajador que labore tiene derecho a un descanso remunerado o a una retribución en dinero a su elección en forma prevista en el art. Anterior y el art. 181 del mismo estatuto señala, el trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el art. 180. De dicho mandato concluye la sala que el pago de dominical o festivo corresponde con un recargo del 75% sobre el salario ordinario más el valor de dicho salario, es decir, se remunera con el 1,75, independientemente del pago que se hace en el sueldo quincenal o mensual para el descanso obligatorio, se reitera, la norma es clara en precisar que para quien trabaje en ese día dominical o festivo, se pagara con un recargo del 75%, es decir para obtener un monto, se debe sumar el salario pagado ordinariamente incrementado en un 75%, correspondiéndole a la asignación del 1,75. Manifiesta el despacho que no existen pruebas que demuestren efectivamente que la demandada no pago como corresponde y tenemos entonces los desprendibles de pago de cada uno de los trabajadores, de los demandantes, desde el folio 53 de la demanda hasta el folio 164 que efectivamente en cada una de sus claves de liquidación manifiesta que está cobrando el trabajador, que le están pagando y efectivamente encontramos entonces que cuando el trabajador labora en dominical, el concepto que establece su pago dice trabajo en dominical si descansa o no descansa. Insistimos en el pago su señoría porque efectivamente no se puede tomar la retribución en dinero que se le da por su día trabajado normalmente como compensatorio para el pago como dominical laborado, la norma en eso ha sido muy clara, ha manifestado que el dominical se paga con un recargo del 0,75 más el día, de lo contrario estaríamos frente a una situación que para el trabajador tiene menos valor económico trabajar un domingo que un día ordinario, es decir, si solo se acepta la teoría del despacho que con el pago del 0,75% se está retribuyendo bien el pago dominical, ese 0,75 es inferior a lo que el trabajador gana en un día laboral común y corriente, en ese criterio su señoría, manifestamos que no estamos conformes, no estamos de acuerdo con la sentencia y dejamos sustentado el recurso de apelación.

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> con la demanda, y aunque en la misma solicita varias pretensiones que no son autónomas sino dependientes del valor de recargos dominicales y reajuste de los derechos laborales por tales recargos, todas ellas denegadas, de la lectura de la sustentación del recurso de apelación se tiene que la inconformidad radica únicamente respecto de la forma de liquidar y pagar dominicales y festivos, por tanto, el problema jurídico a resolver es establecer si, efectivamente la demandada no realizó la liquidación y pago de trabajo en día dominical y/o festivo de los demandantes de conformidad con la ley.

La a quo resolvió denegar todas las pretensiones de la demanda, decisión que tomo con base en las siguientes consideraciones:

(...) Al examinar las pruebas arrimadas tenemos que tal y como indican los demandantes, la empresa demandada presuntamente no pago correctamente los recargos dominicales laborados, por lo cual tampoco se pagó adecuadamente las prestaciones (...) sin embargo no ha sido aportada prueba documental alguna que permita corroborar dicha afirmación, se destaca que los anteriores documentos referenciados que los demandantes prestaron sus servicios a la empresa demandada y que se realizan pagos de nómina por cada vigencia, no obstante de las mismas no se puede acreditar las jornadas dominicales, extras, diurnas y nocturnas laboradas, con el fin de analizar si la liquidación de las mismas corresponde a la consignada o no por parte de la demandada. Igualmente, se escuchó en prueba de interrogatorio de parte a la

representante legal de la entidad demandada INGREDION COLOMBIA S.A. de la que efectivamente puede manifestar que los pagos realizados a los demandantes, se ajusta a la ley. En lo que tiene que ver a la prueba testimonial que fue escuchada, DIEGO JAIR OSORIO y ROSEMBERG HERNANDEZ BASTIDAS, testigos traídos por la parte activa de la litis, al ser personas que también han demandado por estos mismos hechos ante el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Santiago de Cali, se tiene que su conocimiento es básicamente el mismo ante la expectativa que tienen, de una presunta reliquidación de su trabajo en dominical y en festivo, que le genere también una reliquidación del pago de salarios y de prestaciones sociales, más allá de ello, ninguna información técnica que sea alusiva o que permita establecer o dilucidar el problema jurídico planteado puede generar la información que aportan los testigos, contrario a ello, se tiene que se escuchó por cuenta de la pasiva a la señora FRANCIA SATIZABAL MURCIA, quien es la técnica desde hace 15 años, quien es la profesional de nómina desde hace 15 años y maneja el software que efectivamente determina la liquidación de dichos trabajos suplementarios, informo que la manera de liquidar las dominicales laboradas y los festivos laborados se acoge plenamente a la ley y todo depende de los mismos reportes que realicen los trabajadores de si ese trabajo dominical tuvo su correspondiente compensatorio o no, para de esta manera realizar la liquidación de los dominicales y festivos laborados, tal y como se observa de los desprendibles de nómina aportados. En tal sentido, con la prueba recaudada se puede establecer si se puede hacer el análisis del estudio peticionado, respecto al pago del trabajo suplementario en debida forma. Respecto a las pretensiones consistentes en el reconocimiento y pago de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas, (...)pretenden acreditar tal afirmación con 96 desprendibles de nómina de los meses laborados desde el 2016 al 2019, donde se liquida por parte de la empresa los días laborados, recargos por festivos trabajados, recargos nocturnos diurnos, festivos dominicales, trabajados con descanso dominical, trabajado con opción de si descansar, no obstante se destaca que no existe certeza para este despacho de las horas exactas y su correspondiente prestación, fecha de los recargos pretendidos con lo plasmado en dichos documentos como tampoco de la fecha exacta en que presuntamente fueron realizados, siendo entonces ausentes documentos que tengan de manera tangente el número de horas y días correspondientes para liquidar recargos, recalando que dichos documentos no indican efectivamente que los demandantes les hayan liquidado erróneamente las prestaciones, por cuanto el despacho no puede determinar con precisión los días que fueron prestados, los servicios que pretenden el reconocimiento de los actores. Ahora bien sobre el reconocimiento de trabajo suplementario, la sala de casación laboral de la CSJ ha expresado de vieja data que la prueba del tiempo suplementario debe ser fehaciente, de forma tal que permita generar certeza de los horarios y de los días en que se ejecutó, por cuanto no es dable obtener, las meras especulaciones surgidas de expresiones genéricas o imprecisas en cuanto a tiempo, modo y lugar o simplemente cálculos o suposiciones acomodaticias, efectuadas sobre un horario ordinario frecuente o irregular de trabajo, así señalo la Corte en sentencia 60663 del 28/05/2019. En el presente caso las pruebas allegadas por la parte demandante no logran acreditar de manera clara y precisa la totalidad de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales y festivas que afirma haber laborado en vigencia de la relación laboral, donde debía precisarse con exactitud la jornada exacta en que lo hizo y el número de ellas, determinando además de las horas, los días, meses y años en que dicho trabajo suplementario tuvo lugar, así como cuantos dominicales y festivos trabajo y en qué jornada, por lo tanto no procede condena alguna por dicho concepto. Aunado a lo anterior, es de precisar que si bien es cierto lo antes mencionado, debe recalarse que el despacho verifico cada uno de los comprobantes de nómina aportados y los correspondientes a extractos bancarios de los años 2016 a 2019, verificando que fueron reconocidos recargos diurnos, nocturnos, dominicales y festivos, debidamente consignados a las cuentas de ahorro de los demandantes. La CSJ en la sentencia SL7567 de 2019 preciso que "la normatividad en cita otorga diferentes tratamientos remunerativos de trabajo en los días de descanso dominical y festivo, según se trate de situaciones habituales o excepcionales en efecto con arreglo al art. 2 del decreto 2351 de 1965 el trabajo excepcional en domingo, debe remunerarse con un cargo del 100%, hoy 75%, sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Significa lo anterior que con base en esa preceptiva, en armonía con el art. 180 del CST, si un trabajador particular con modalidad de sueldo mensual, opta por el pago de recargo en dinero, por haber trabajado toda la jornada laboral, esporádicamente un domingo, tiene derecho al pago doble de ese día en relación con su salario ordinario, sin perjuicio de la remuneración del descanso, la cual se entiende incluida en su respectivo sueldo mensual, así por ejemplo un trabajador que elija el pago del recargo en dinero y tenga un sueldo mensual de \$300.000, si trabaja un domingo el mismo número de horas de la jornada ordinaria diaria de los otros días de la semana, tiene derecho a \$20.000 por el trabajo en ese domingo, sin perjuicio de los \$10.000 del descanso

remunerado, por haber laborado la semana y los que no deben pagarse adicionalmente porque estarían incluidos en el sueldo, en cambio, de conformidad con el art. 13 ibidem, un trabajador que labore habitualmente en día domingo tiene derecho tanto a un descanso compensatorio remunerado como al recargo del dinero atrás mencionado. En ese sentido cuando un trabajador labora ocasionalmente un domingo o festivo de descanso obligatorio y escoge disfrutar el descanso posteriormente, se entiende satisfecho su derecho al descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración correspondiente, toda vez que se encuentra incluida en el salario ordinario. Así mismo, si opta por no disfrutar del descanso, es decir por no obtener un día de inactividad, sino por recibir en cambio el recargo del 75% por su labor durante domingo o festivo, el cual como ya se vio es adicional a su salario ordinario, también se entiende otorgado su derecho al descanso compensatorio, lo mismo sucede con mayor razón frente al trabajador que labora habitualmente los días de descanso obligatorio, pues recuérdese que el beneficiario es beneficiario de ambas prerrogativas. En la misma sentencia establece que el pago del descanso compensatorio como se explicara a continuación se encuentra comprendido en el sueldo ordinario que se recibe mensual o quincenalmente dependiendo del caso, sin perjuicio de su posterior disfrute. En este punto es necesario diferenciar el concepto de recargo por trabajo dominical y festivo, lo cual no es objeto de debate en el presente proceso con el de descanso compensatorio remunerado, pues el primero implica el pago de una suma porcentual o adicional al salario ordinario por haber laborado en esos días, tal y como lo establece el art. 179 del CST, mientras el segundo representa la simple facultad de descanso o inactividad para el trabajador durante los periodos en que normalmente tenía que ejercer sus labores sin que afecte su remuneración mensual, esto con la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso y evitar la explotación de los trabajadores, mas no trae consigo una retribución adicional a la que regularmente se recibe por la prestación de los servicios". La sentencia ya anotada cabe precisar lo siguiente, debe anotar la sala desde ya que el recurrente se equivoca en afirmar de un lado que cuando se otorga un descanso compensatorio, además de haberse disfrutado, el empleador debe cancelar una suma adicional al salario ordinario y por otra parte que, por el hecho de haberse reconocido descansos compensatorios, es posible colegir que el trabajador laboro domingos y/o festivos de forma habitual". Es claro entonces que de los desprendibles de pago aportados por los demandantes se puede inferir que dentro de la remuneración mensual de los señores CAMILO OBANDO LONDOÑO y CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES, se realizó el pago de recargos diurnos, nocturnos y dominicales y festivos, dominicales descansados, los cuales las partes corroboran, no obstante como ya se señaló según el planteamiento jurisprudencial para adentrarse a realizar el análisis por parte del despacho y con el fin de verificar si fueron cancelados o no los respectivos recargos laborados, la prueba de tiempo suplementario debe ser fehaciente, no obstante ello, se puede establecer que efectivamente se da cumplimiento en la forma de liquidación tal como lo indico la testigo traída por la parte demandada FRANCIA SATIZABAL MURCIA en el sentido de establecer que se encuentran debidamente liquidados, por lo tanto no hay lugar a una compensación o liquidación o reliquidación en los términos sugeridos o reclamados por la parte demandante. En tal sentido, no hay lugar a la reliquidación que reclama la parte activa de los dominicales festivos, de los salarios y de las prestaciones, así como aportes a seguridad social. En lo que reclama de la indemnización por la no consignación oportuna de auxilio de cesantías al fondo, en los términos de la ley 50 de 1990, indica que esta solamente genera el pago cuando no se ha generado el pago o por la tardanza en la consignación en el fondo en el cual se encuentre afiliado el trabajador, en el proceso que nos ocupa no se observa esta situación por lo tanto no hay lugar, al reconocimiento que se reclama, pues INGREDION COLOMBIA pago el auxilio de cesantías de cada uno de los demandantes, tal y como lo afirma el texto demandatorio, teniendo en cuenta que dicha sanción solo procede en el evento, de que no fuesen condenadas las cesantías. Teniendo en cuenta que la pretensión principal de reliquidación no ha sido favorable según la documental aportada al proceso, también se absolverá a la demandada del pago de la presente indemnización, pues no hay lugar a reliquidación de cesantías, ni de prestaciones sociales. En lo que tiene que ver con la indemnización moratoria por falta de pago, que contempla el art. 65 del CST, esta se reclama frente a la terminación del contrato, cuando el empleador no paga a sus trabajadores, los salarios y prestaciones debidas, en el caso que nos ocupa, se ha demostrado que los trabajadores aún continúan laborando al servicio de la entidad demandada, por lo tanto no puede hablarse de una terminación del contrato y por el pago de esta sanción por el no pago de salarios y prestaciones sociales debidas, en tanto la relación laboral aun continua vigente. Con base a lo anterior para la procedencia de esta sanción se requiere sine quanon que el empleador a la culminación, subraya el despacho del contrato que lo ligo con el actor no le cancele los salarios y prestaciones o que habiéndolo hecho no lo efectúe inmediatamente concluya la relación. En el caso bajo estudio se tiene que las relaciones laborales continúan vigentes, tal como lo indicaron las partes, es de precisar que la finalidad de la misma es

sancionar al empleador por el no pago de los salarios y prestaciones a la terminación del vínculo laboral, pero en tanto esta continúe vigente no hay lugar al pago de dicha indemnización moratoria. En lo que tiene que ver con la reliquidación del pago de aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, ha de indicarse efectivamente que en tanto no hay lugar a la reliquidación de los salarios y prestaciones sociales debidamente reconocidas a los trabajadores, tampoco procede la reliquidación de esta prestación. Y la indexación en cuanto no hay condena alguna no hay lugar al pago de indexación alguna. En cuanto a las excepciones propuestas por la entidad demandada, estas están llamadas a prosperar que se han denominado inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido dadas las resultas de este proceso.

Para entrar a dilucidar el problema jurídico planteado en esta instancia, es pertinente señalar que los días domingos y festivos son días de descanso obligatorio para el trabajador, los cuales deben ser remunerados con un recargo del 75% en el evento de que se ven obligados a trabajarlos. Y también la ley posibilita que se acuerde que este día de descanso no necesariamente sea en domingo, esto de conformidad con lo consagrado en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Es clara igualmente la ley en manifestar que la remuneración del día de descanso obligatorio **se encuentra comprendido** en el salario pactado con el trabajador, esto de conformidad con el artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo que dice:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.
2. **En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.** (Negritas del despacho).

Del análisis de las pruebas personales y documentales obrantes en el plenario, junto con la prueba testimonial e incluso del interrogatorio rendido por la representante legal de la parte demandada y los testigos traídos por ambas partes <no atendibles los de los trabajadores compañeros, por pretender similares pretensiones en procesos similares, pues, tienen interés común que los convierte en parciales>, se tiene que no se encuentra prueba idónea que permita establecer la cantidad de horas dominicales y festivas laboradas y reclamadas, los horarios de trabajo dentro de los cuales se trabajaron estas horas, ni ninguna otra prueba que las individualice, puesto que de los comprobantes de pago aportados con la demanda correspondientes a CAMILO OBANDO LONDOÑO (Folios 36 a 41) y CARLOS HUMBERTO GAÑAN TORRES (folios 127 a 174), solo se extrae que efectivamente fueron cancelados valores por concepto adicionales al sueldo, recargo nocturno, recargo nocturno dominical y festivo, festivo trabajado, dominical trabajado no descansa, dominical trabajado si descansa, entre otros, pero sin poderse diferenciar ningún otro aspecto que nos permita individualizar cada hora trabajada. Significa la prueba que los tiempos suplementarios laborados, son los que allí aparecen liquidados y no distintos, pues, hay ausencia de tiempos adicionales a los que obran en los 96 comprobantes de ingreso.

Así las cosas, la sala únicamente procederá a verificar si la formula aplicada por INGREDION COLOMBIA S.A. para liquidar dominicales y festivos se encuentra acorde con la ley, en este sentido encontramos que la parte demandante en el hecho 36 dice: *Cuando un trabajador de los demandantes labora dominicales y disfruta descanso compensado, la empresa le paga el recargo dominical al 0,75% si es diurno o 1,10% si es nocturno. A lo cual contesta la demandada que es cierto. Y en el hecho 49 la parte actora afirma: La empresa remunera las horas de trabajo dominical al 0,75% si es diurno y 1,10% si es nocturno, cuando conforme a derecho deberían habérselas remunerado al 1,75% o 2,10% respectivamente, adeudándole por cada una de ellas un 100% del valor de la hora de trabajo. Hecho ante el cual la demandada manifiesta que es parcialmente cierto:*

Es cierto que INGREDION COLOMBIA S.A. remunera el trabajo dominical con un recargo del 75% si es diurno y del 110% si es nocturno, de conformidad con los artículos 168, 174 y 179 del Código Sustantivo de Trabajo <es una simple suma acumulativa 0,75% por el diurno y por el nocturno se le suma recargo nocturno de 0,35%, lo que da 1,10%, que es justo lo que se prueba>. No es cierto que se deba pagar en los porcentajes que los demandantes manifiestan ni mucho menos que la empresa adeude valores adicionales, a la luz de las normas de Ley 789 de 2002.

Tal y como lo señalamos anteriormente, el recargo contemplado en la ley es del 75% para dominicales y festivos por trabajo suplementario diurno y si es nocturno se

incrementa en un 35%, dando un total de 110%, de conformidad con lo reglado por el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, valores que coinciden con los registrados tanto en la demanda como en la contestación de la demanda, es decir que esta forma de liquidación que aplica la empresa para liquidar y pagar los recargos dominicales y festivos, es aceptada por las partes, pese a que en el hecho 49 manifieste la parte demandante que en realidad se debería haber pagado este trabajo, con aplicación de un porcentaje del 1,75% y 210% respectivamente, no encontrándose por parte del despacho sustento legal ni jurisprudencial que de razón a la parte demandante respecto de esta afirmación.

De igual manera, esta forma de liquidación contemplada en la ley, fue corroborada por la representante legal de INGREDION COLOMBIA S.A. PAULA PIMENTEL CARRETERO al rendir su interrogatorio de parte y también por la testigo por pasiva FRANCIA SATIZABAL MURCIA<la tecnóloga encargada de tales liquidaciones>, quien desde hace 15 años, se desempeña como profesional de nómina en la sociedad demandada, teniendo por tanto los conocimientos y profesionalismo idóneos para declarar con propiedad respecto del asunto objeto del presente litigio, experiencia que la convierte en una testiga técnica, a diferencia de los testigos traídos a juicio por la parte demandante, quienes son trabajadores que igualmente están reclamando, aspirando y demandando por lo mismo.

Se concluye entonces que las actuaciones surtidas por la demandada INGREDION COLOMBIA S.A. respecto a la liquidación de dominicales y festivos pretendidas por la parte actora, se encuentran ajustadas a derecho, debiendo por tanto confirmarse la sentencia apelada.

Todos los alegatos y argumentos de las partes, directa o indirectamente, se hallan en texto y contexto de la sentencia presente contestados, ya que no existiendo prueba nueva posterior a alegatos, no ha cambiado la situación procesal.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia condenatoria apelada No. 35 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali el 17 de febrero de 2021.

COSTAS. DEVUELVASE el expediente al despacho de origen.

NOTIFÍQUESE por el medio más expedito, en tiempos de pandemia, vía TIC's, enviando vía e-mail a las partes este proveído conforme a los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 806 del 04 de junio de 2020 y **ENVIESE** esta providencia para notificar a las partes a su e-mail y **COMPARTASE** por ssalbecali@cendoj.ramajudicial.co el vínculo con las partes e intervinientes. Déjense las constancias de recibido y del iniciador recepción acuse de recibo <art.291,inc.6,CGP.>.

CASACIÓN: A partir del día siguiente de la notificación e inserción en el link de sentencias del despacho, comienza a correr el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

APROBADA EN SALA 09-08-2021. SE NOTIFICA EN LINK DE SENTENCIAS DEL DESPACHO.

OBEDEZCASE Y CÚMPLASE

LOS MAGISTRADOS,


LUIS GABRIEL MORENO LOVERA


CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

PERMISO AUTORIZADO
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
2020-00434