

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Santiago de Cali, once (11) de noviembre de dos mil veintidós (2022).

SENTENCIA NÚMERO 368**Acta de Decisión N° 113**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 063 del 31 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por el señor **UBERLEY PARRA MOLANO** en contra de la sociedad **INGREDION COLOMBIA S.A.**, bajo la radicación N° 76001-31-05-019-2021-00038-01.

ANTECEDENTES

Las pretensiones principales incoadas por el actor en contra de la demandada, están orientadas en que, se declare que entre las partes, existió un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 2 de febrero de 2009; al igual que, se declare que la demandada ha pagado de manera incompleta los recargos por trabajo dominical y festivo de los años 2019 y 2020, en consecuencia se ordene el pago de las diferencias de los citados recargos, cesantía, intereses a la cesantía, prima de servicios, reajuste de la cotización a pensiones; así como el pago de la sanción moratoria contenida en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 e indexación de la condena.

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, el 3 de febrero de 2009, entre el actor y la demandada se suscribió un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar las funciones de operador de refinería de aceite; que como salario básico en el año 2019, el accionante devengaba un valor de \$2.311.452, mensuales, y a partir de abril de 2020, la suma de \$2.399.287; refiere que, cuando el trabajador laboraba



dominicales y disfruta descanso compensado, la empresa le paga el recargo dominical al 0.75%; que al pagar el día dominical o festivo al 0.75% si es diurno, 1.10% si es nocturno, la empresa no remunera las horas laboradas al respectivo día, sino solamente el recargo; que el 4 de diciembre de 2020, radicó petición a la demandada solicitando el pago de la remuneración de trabajo por dominicales habituales y el de cesantía e intereses a la cesantía y demás acreencias laborales, petición que fue negada por la demandada el 23 de diciembre de 2020.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo, por parte de la aquí demandada **INGREDION COLOMBIA S.A.**, quien, a través de apoderada, manifestó que, son ciertos los hechos 1°, 2°, 4°, 5°, 7° y 8°; parcialmente cierto el 3° y como no cierto el 6°. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Formuló como excepciones las de: INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, COBRO DE LO NO DEBIDO, BUENA FE, PRESCRIPCIÓN, INNOMINADA O GENÉRICA. (13ContestacionDemandaSubsanada).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 063 del 31 de agosto de 2021, resolvió:

“PRIMERO: Declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido respecto de las pretensiones de la demanda.

SEGUNDO: En consecuencia, Absolver a Ingridion Colombia S.A., representada legalmente por Jorge Ignacio Zapata Urrea, o quien haga sus veces, de las pretensiones de la demanda instaurada por Uberley Parra Molano.

TERCERO: Costas a cargo de Uberley Parra Molano, y en favor de la parte demandada, líquidense oportunamente inclúyase como agencias en derecho una suma equivalente a 1 SMMLV.

CUARTO: Si no fuere apelada esta providencia, CONSÚLTESE ante el Superior.”

Los fundamentos de la decisión adoptada por el *A quo* consisten en que, los artículos 179, 180 y 181 del C.S.T., establecen el régimen de remuneración para el trabajo que se desarrolla los días domingos o festivos; que en el caso del primer artículo, se prevé que, se remunerara con el 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas; asimismo que el párrafo segundo del artículo en cita, el trabajo es ocasional o excepcional, cuando se labora hasta dos domingos o festivos en el mes calendario y es habitual cuando se trabaje en tres o más domingos en dicho mes.



Que el artículo 180 del C.S.T., consagra que el trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho al descanso compensatorio remunerado o una retribución en dinero, a su elección y en la forma prevista en el artículo anterior, mientras que el artículo 181 Ibidem, establece que la labor habitual da derecho al descanso compensatorio o remunerado dentro del salario ordinario más la suma adicional del 75%.

La Jurisprudencia especializada no ha sido ajena a este tema, reiterando que si un trabajador labora ocasionalmente un domingo o festivo de descanso obligatorio, y escoge por disfrutar el descanso posteriormente, se entiende satisfechos el derecho a su descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración correspondiente, toda vez que esta está incluida en el salario ordinario; asimismo y si opta por no disfrutar el descanso, es decir, por no tener un día de inactividad, sino por recibir el recargo del 75%, por su labor durante el día domingo o festivo, el cual como ya se vio es adicional a su salario ordinario, también se entiende otorgado el descanso compensatorio, pero además, la Corte ha sido enfática en señalar que, el trabajo habitual en el día de descanso, el trabajador no solo deberá descansar compensatoriamente de forma obligatoria y remunerada en la semana posterior, a convenir con el empleador, sino que devengara a título la retribución a título de recargo del 75%, respecto del salario diario ordinario conforme a la estipulación del artículo 179 del C.S.T.

De otro lado, que, la parte demandante no determino en su demanda, de manera precisa cuantos dominicales laboró mes a mes en el periodo reclamado, dentro de la vinculación laboral del demandante; tampoco preciso sobre cuáles de ellos se le reconoció el descanso obligatorio, lo que hizo fue relacionarlos de manera genérica y reclamar que no se ha pagado por completo los recargos dominicales y festivos cuando tiene un día compensado en la semana siguiente y solicita que se paguen unas diferencias, sin si quiera establecer a que días corresponden las mismas, prueba que le recaía de conformidad con el artículo 177 del C.G.P. lo que bastaría para descartar las pretensiones.

No obstante, que revisando los comprobantes de pago, allegados al periodo reclamado entre el 1/01/2019 al 31/12/2020, se evidencia que, la demandada líquido y pago conforme al ordenamiento legal correspondiente el trabajo dominical, esto es, cuando el trabajador laboró de



manera ocasional en domingo y optó por descansar, pues dentro el salario básico por 30 días, se encuentra incluido el respectivo dominical y mientras que si se eligió la remuneración se evidencia que, se le reconoció un recargo del 75% en los periodos que trabajo de manera habitual, pago las horas laboradas, más el recargo del 75%, y no se evidencia diferencia de los valores liquidados.

Además que, revisado los reportes de horas extras del periodo reclamado, se advierte que la empresa demandada, liquidó y pago los dominicales reportados mes a mes para el trabajador, no evidenciado omisión en ese sentido, absolviendo por ende a la demandada de las pretensiones incoadas en la demanda.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial del demandante **UBERLEY PARRA MOLANO**, formuló recurso de apelación en contra de la sentencia, ello al considerar que, es errónea la interpretación de los artículos 179, 180 y 181 del C.S.T., por la omisión a la hora de liquidar el pago de los domingos y festivos habituales; que el error radica de manera puntual en el no pago de las horas laboradas, explicando que, según lo escuchado, la contestación de la demanda y de lo dicho en la providencia, no es posible que cuando un trabajador que es llamado de manera habitual a trabajar 8 horas, que debería estar descansado en su casa, tuviera un pago menor o por debajo, de lo que tiene que ver cuando el liquidado un día ordinario; que el error de la demandada radica en el recargo % sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas; que la norma no dice que se debe pagar sobre el descanso obligatorio, la norma dice que se debe pagar y es claro, y expreso cuando dice cancelar dicho recargo en proporción a las horas laboradas ese domingo.

Lo que sucede es que un trabajador que devenga un día de \$33.333 y que se encuentra incluido en su salario y que al ser convocado para ir a trabajar un domingo de manera habitual, le salga por \$25.000, por el recargo, ignorando que el trabajador dejó su familia en el día de descanso, no se le tiene en cuenta las 8 horas laboradas, que según la teoría implantada, son gratis, no es normal que trabaje un domingo y su día laborado sea menor del valor pagado, menor de un 25%, no es normal, correcto y legal.



Aclara que en la demanda siempre se hizo énfasis en la sentencia del 2007, donde expresa que lo debido y pagado, debía ser como lo afirmo dicha sentencia, esto es, el 1 por ir a trabajar y el 0,75, por recargo de ese día laborado, sin perjuicio, del día laborado que viene inmerso dentro de su salario.

Reiterando que, el tema del Sofwar contable, es irrelevante a la tasación porque aquí no se habla de un erro, sino de una omisión o mala interpretación de la ley; solicitando con ello, a esta instancia judicial para que se dirima el asunto.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. EL CASO OBJETO DE APELACIÓN

En virtud de lo anterior, encuentra la Sala que, se circunscribe el problema jurídico en establecer, si la sociedad demandada **INGREDION COLOMBIA S.A.**, liquidó y pago a favor del señor **UBERLEY PARRA MOLANO**, de manera completa los recargos por trabajo dominical y festivo, de los años 2019 y 2020, o si contrario a ello, existe diferencia alguna a favor del demandante.

2. MATERIAL PROBATORIO

Al expediente se allegaron como pruebas las siguientes:

Copia de contrato individual de trabajo suscrito entre las partes, para la labor de Operador Refinería de Aceite, con fecha de inicio 3 de febrero de 2009. (Pág. 14 a 19 -02AnexoDemanda)

Reporte de horas extras del actor, de los periodos marzo, abril, agosto, septiembre, octubre, y diciembre de 2019; de enero y marzo de 2020. (Pág. 20 a 29-02AnexoDemanda)



Comprobantes de pago de lo mayo y diciembre del año 2018, de enero, abril, mayo, septiembre, octubre y noviembre de 2019; enero, febrero y abril de 2020. (Pág. 30 a 40- 02AnexoDemanda)

Escrito de derecho de petición de fecha 2 de diciembre de 2020, a través del cual el actor, le solicitó a la demandada el pago de la remuneración de trabajo en domingos habituales, de manera retroactiva e indexada; y respuesta a la misma en escrito de fecha 23 de diciembre de 2020. (Pág.41 a 53- 02AnexoDemanda)

Comprobantes de pago de los años 2018, 2019 y 2020. (Pág.1 a 36- 14AnexosSubsanacionContestacion)

Reporte de horas extras del señor Parra Molano, de los periodos de enero a abril de 2020; enero a diciembre de 2019; y febrero a diciembre de 2018. (Pág.37 a 66 -14AnexosSubsanacionContestacion)

En el interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la demandada **INGREDION COLOMBIA S.A.**, manifestó al plenario que, que la modalidad de turnos que trabaja el actor, son rotativos; que conoce los conceptos de trabajo habitual y ocasional, que el habitual es la persona que trabaja más de dos domingos y el no habitual el que trabaja menos de ese tiempo; que el actor como es trabajador normal, no tiene conocimiento que lo haga de forma habitual; que normalmente son tres domingos máximo y tiene un domingo que no trabaja, porque existe unos turnos de amanecidas, tarde y días, y esos turnos son los que dan los tres domingos, y dependiendo del número de horas de la semana o del mes como este constituido, se pagan las horas extras en el salario y el recargo que va a tener es de un 75%, sobre el monto del salario diario, que los domingos están incluidos, destacando que ellos tienen un descanso a la semana siguiente, se refiere a los trabajadores de auto dirección; reiterando que, el pago de los dominicales se encuentra dentro del salario, y lo que se hace es un recargo adicional de 75%, es decir, salario diario más 75%.

Por su parte, en el testimonio de la señora **FRANCIA SATIZABAL MURCIA**, quien refirió tener el cargo de profesional de nómina en la empresa demandada; expresó que si conoce al demandante, por ser trabajador de la empresa desde aproximadamente 10 años; que si tenía derecho al reconocimiento de horas extras o trabajo suplementarios, dominicales, recargos,



festivos; que las horas extras se registran en una aplicación donde cada trabajador hace el reporte de tiempo trabajado, y cobra sus horas extras, reporte que se aprueba por el Jefe y posteriormente pasa para pago.

Asimismo que, el modelo de autodirección, consiste en un modelo que se aplica en la planta de molienda, donde los trabajadores tienen turnos rotativos, hay equipos de trabajo, y a cada equipo se le asignan unos turnos, los cuales se programan de manera anual; que el señor Uberley está fuera de ese modelo, que el mismo está en otro canal productivo; que en el caso concreto del actor, se manejan otros turnos diferentes al modelo de autodirección; indicando además que, la forma en que se reconoce el trabajo dominical en la empresa, es que el descanso obligatorio está incluido en el sueldo básico mensual, es decir, mensualmente se paga al trabajador 30 días, donde está incluido el descanso dominical y festivo, adicionalmente si el trabajador reporta el domingo trabajado, si se compenso se da un día de descanso remunerado y un recargo de 75%, si el trabajador reporta que el domingo no tuvo descanso compensatorio, se le paga un recargo del 1.75.

Que los cómputos de la nómina los hace un software, lo que se carga es la información de lo que cada trabajador reportó, cargando el total de horas extras, y el software hace un cálculo automático, mismo que ha sido validado por el contralor, revisor fiscal, y el cálculo tiene la validez de las auditorias; al igual que se actualiza cada que hay cambios en la norma.

3. CASO CONCRETO

La Sala sólo se referirá a los puntos de inconformidad relacionados y debidamente sustentados en la apelación, en cumplimiento del principio de consonancia consagrado en el artículo 66A del CPTSS., en tanto debe sujetarse a las materias específicas y debidamente sustentadas en la apelación que se haga contra la decisión de primer grado.

Por manera que, si bien en la demanda se solicita varias pretensiones, todas ellas negadas por el *A quo*, 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, en consecuencia, el problema jurídico a resolver es establecer si, efectivamente la demandada no realizó la liquidación y



pago del trabajo en día dominical y/o festivo del demandante de conformidad con la ley.

Además, que la existencia de la relación laboral y los extremos de la misma, de ninguna manera fueron desconocidos por la aquí demandada, al igual que con la documental aportada en el plenario, en efecto se acredita que entre el señor **UBERLEY PARRA MOLANO** y la sociedad **INGREDION COLOMBIA S.A.**, se suscribió un contrato individual de trabajo, para desempeñar el cargo de Operador de Refinería de Aceite, desde el 3 de febrero de 2009

4. LIQUIDACIÓN DOMINICALES Y FESTIVOS

Sea lo primero resaltar que, el legislador al consagrar el pago del trabajo suplementario ejercido por el trabajador busca proteger de cualquier aprovechamiento o abuso al trabajador por parte de su empleador, quien de por sí tiene un tratamiento desigual en la relación laboral al estar subordinado, y por consiguiente retribuir, pagar o gratificar el esfuerzo que el trabajador ha puesto en la actividad encomendada.

Ahora, en aras de esclarecer el problema jurídico planteado, se debe recordar 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 vean 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, que consagra:

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.



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

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.”*

Por su parte, el artículo 180 del C.S.T., estipula

“El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 c.s.t.> el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.”

A su turno, el artículo 181 del C.S.T., dispone:

“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 artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t.>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.”

De ahí que, es clara la ley, en manifestar que, la remuneración del día de descanso obligatorio se encuentra comprendida 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.”

Del análisis de las pruebas allegadas al proceso, junto con la prueba testimonial e incluso del interrogatorio rendido por la representante legal de la parte demandada, se tiene que no se encuentra prueba sumaria alguna que permita establecer la cantidad de horas dominicales y festivas laboradas y reclamadas en la acción de referencia, ni mucho menos los horarios de trabajo dentro de los cuales se trabajaron estas horas, ni ninguna otra prueba que las individualice, ello, en tanto en la demanda, de manera general se solicitó el



reconocimiento y pago de las diferencias generadas por recargos dominicales de los años 2019 y 2020.

Lo anterior, puesto que de los comprobantes de pago aportados como anexos a la demanda y los allegados por la sociedad demandada, correspondientes al señor Parra Molano, solo dan cuenta que, efectivamente le fueron cancelados a favor del actor, adicional al sueldo, conceptos de recargo nocturno, dominicales, 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.

Recordando entonces que, el pago de lo aquí pretendido, cuando se persigue vía judicial no procede por la simple afirmación genérica del interesado, que ha laborado dominicales y/o festivos, durante un período determinado, pues es necesario allegar los documentos que acrediten el servicio o certificación expedida por la entidad que no permita duda alguna sobre el servicio prestado por el trabajador.

Al respecto la jurisprudencia y doctrina desde antaño han sido reiterativas con la misma *ratio decidendi*, estableciendo que para efectos de cuantificar el tiempo suplementario laborado, así como el trabajo en dominicales y festivos se debe probar en forma exacta, sin que se puedan calcular mediante prueba testimonial, ni tomando calendarios o almanaques correspondientes a los dominicales y festivos, facilitándose para la demostración de tales acreencias medios probatorios tales como la inspección judicial o mediante dictamen pericial.

Tenemos entonces que, de acuerdo con la jurisprudencia en cita, en lo que tiene que ver con el régimen probatorio del trabajo suplementario, cabe anotar que, cuando se pretenden este tipo de obligaciones laborales se exige una prueba clara y concreta, no basta afirmar genéricamente que se han laborado horas extras, dominicales, festivos o jornadas nocturnas, durante un período determinado; es necesario allegar los documentos que acrediten el servicio o certificación expedida por la entidad que no permita duda alguna sobre el servicio prestado por el demandante, conforme a esto ha dicho el Consejo de Estado:



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

“Quien reclama sobre remuneración por trabajo nocturno, por trabajo en horas extras o en días dominicales y festivos, debe aportar prueba específica, clara y fehaciente sobre el trabajo realizado en cada uno de los momentos en que se pide la sobre remuneración. No bastan afirmaciones generales de que durante un lapso determinado se hubiere trabajado eventualmente horas extras o dominicales, sino que es necesario la comprobación plena de estos extremos”¹.

De igual manera, en Sentencia SL1996 del 7 de junio de 2022, bajo radicado No. 87928, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, explicó:

“En primer lugar, es cierto, como señaló el Tribunal, que el precedente ha sido pacífico y abundante al asignarle al trabajador la carga de la prueba sobre la prestación efectiva del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo cuando reclama el pago de los recargos correspondientes. Es así que, le corresponde a este de forma exclusiva, demostrar que efectivamente desarrolló actividades, labores o tareas por fuera de la jornada ordinaria, de tal forma que provea al juzgador de los elementos de convicción necesarios que le permitan aplicar la consecuencia legal de los recargos sobre el trabajo probado

Como se dijo, esta ha sido posición clara y sostenida de esta Corporación, en sentencias como la CSJ SL2736-2021, CSJ SL2645-2021, CSJ SL2005-2021, CSJ SL1772-2021, CSJ SL1374-2021, CSJ SL744-2021, CSJ SL867-2021, CSJ SL667-2021, CSJ SL681-2021 o la CSJ SL4930-2020, que citó a la CSJ SL15014-2017 en donde se reiteró lo postulado por la CSJ SL, 15 jul. 2008, radicación 31637, que fue la utilizada por el mismo Tribunal como sustento de la sentencia impugnada, y que dispuso,

Se impone 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.

(...)

En este sentido, no se evidencia error ni probatorio ni jurídico del Tribunal en la sentencia impugnada, pues aplicando el precedente jurisprudencial, así como las disposiciones normativas que gobernaban el litigio, concluyó adecuadamente que el señor Oviedo Acosta no probó el trabajo efectivo por fuera de jornada ordinaria, por lo que no era posible emitir condena al respecto y, en consecuencia, tampoco sobre la pretensión de reliquidación de acreencias laborales en lo atinente a pagos por horas extras o nocturnas adeudadas. (...)

En atención a lo explicado, la Sala únicamente procederá a verificar si la fórmula aplicada por la sociedad demandada para liquidar dominicales y festivos se encuentra acorde con la ley, en este sentido encontramos que la parte demandante en el hecho 5° dice:” *Cuando un trabajador*

¹ Sentencia del 20 de septiembre de 2001. M.P. Alberto Arango Pinilla. Expediente: 98-5277-0434-2001



labora dominicales y disfruta descanso compensado, la empresa le paga el recargo dominical al 0,75%” y en el hecho 6°, expone “Al pagar el día dominical o festivo al 0.75% si es diurno, 1,10% si es nocturno, la empresa no remunera las horas laboradas el respectivo día, sino solamente el recargo.”

Y al respecto, la demandada al contestar la demanda refirió que, es cierto que el recargo dominical se paga al 0.75%, al igual que, dentro del salario básico de los trabajadores está incluido la remuneración del descanso dominical de conformidad con el numeral 2° del artículo 174 del C.S.T., esto es, que el domingo se paga dentro de la remuneración mensual y se le aplica el recargo de ley cuando dicho domingo es laborado.

Recordando entonces, que como lo señalamos en líneas precedentes, a la luz del artículo 179 del C.S.T., el recargo contemplado es del 75% para dominicales y festivos 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 recurso de apelación, la parte demandante, sustenta el mismo en que, el 1 por ir a trabajar y el 0,75, por recargo de ese día laborado, sin perjuicio, del día laborado que viene inmerso dentro de su salario, no encontrándose por parte de esta sala de decisión, un sustento legal ni jurisprudencial que de razón a la parte demandante respecto de esta afirmación.

Además, en el interrogatorio de parte, rendido por la representante legal de la demandada, la misma fue clara en señalar que, el pago de los dominicales se encuentra dentro del salario, y lo que se hace es un recargo adicional de 75%, es decir, salario diario más 75%.

Al igual, que en el testimonio rendido por la señora **FRANCIA SATIZABAL MURCIA**, quien se desempeña como profesional de nómina en la sociedad demandada, refirió que, la forma en que se reconoce el trabajo dominical en la empresa, es que el descanso obligatorio está incluido en el sueldo básico mensual, es decir, mensualmente se paga al trabajador 30 días,



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

donde está incluido el descanso dominical y festivo, adicionalmente si el trabajador reporta el domingo trabajado, si se compenso se da un día de descanso remunerado y un recargo de 75%, si el trabajador reporta que el domingo no tuvo descanso compensatorio, se le paga un recargo del 1.75.

Situación que fue corroborada por esta Sala de decisión, con los comprobantes de nómina que militan en el expediente de los periodos 2019 y 2020, donde se relacionan pagos por concepto de dominicales trabajados no descansados y descansados, así como el número de horas reportadas; evidenciando de los mismos que, para el caso de los primeros, al valor de la hora ordinaria se le adicionó el recargo del 1,75, y para el caso del dominical trabajado con descanso, se le pagó al actor, adicional al valor de la hora ordinaria, el 0,75%, como quiera que, en el sueldo pagado, se liquidó por total de 30 días laborados, como se observa a continuación:

DOMINICALES Y FESTIVOS REPORTADOS COMPROBANTES DE NOMINA							
AÑO 2020							
MES	DOMICAL DESCANSA	SALARIO BÁSICO	SALARIO DIARIO	HORA ORD	RECAR DOMINICAL	TOTAL HORAS REPORTADAS	TOTAL HORA DIURNA
MAYO	SI	\$ 2.399.287	\$ 79.976	\$ 9.997	\$ 7.498	16	\$ 119.964
ABRIL	NO	\$ 2.399.287	\$ 79.976	\$ 9.997	\$ 7.498	24	\$ 419.875
ABRIL	SI	\$ 2.399.287	\$ 79.976	\$ 9.997	\$ 7.498	8	\$ 59.982
MARZO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
FEBRERO	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 57.786
ENERO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
ENERO	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 57.786
AÑO 2019							
MES	DOMICAL DESCANSA	SALARIO BÁSICO	SALARIO DIARIO	HORA ORD	RECAR DOMINICAL	TOTAL HORAS REPORTADAS	TOTAL HORA DIURNA
NOVIEMBRE	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
NOVIEMBRE	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
OCTUBRE	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	16	\$ 269.669
OCTUBRE	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	16	\$ 115.573
SEPTIEMBRE	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	16	\$ 269.669
SEPTIEMBRE	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 57.786
AGOSTO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
JULIO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	16	\$ 269.669
JUNIO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
MAYO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 57.786
MAYO	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
ABRIL	NO	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 134.835
ABRIL	SI	\$ 2.311.452	\$ 77.048	\$ 9.631	\$ 7.223	8	\$ 57.786
MARZO	NO	\$ 2.239.779	\$ 74.659	\$ 9.332	\$ 6.999	24	\$ 391.961
FEBRERO	NO	\$ 2.239.779	\$ 74.659	\$ 9.332	\$ 6.999	17	\$ 277.639
ENERO	NO	\$ 2.239.779	\$ 74.659	\$ 9.332	\$ 6.999	16	\$ 261.308
ENERO	SI	\$ 2.239.779	\$ 74.659	\$ 9.332	\$ 6.999	8	\$ 55.994



Así las cosas, del estudio minucioso de la prueba recaudada en el proceso, es concluyente para la Sala, que las actuaciones surtidas por la demandada **INGREDION COLOMBIA S.A.** respecto a la liquidación de dominicales y festivos pretendida por la parte actora, se encuentran ajustadas a derecho, debiendo por tanto confirmarse la sentencia apelada.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandante, conforme al artículo 365 numeral 1 del C.G.P.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 603 del 31 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Cali, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del demandante **UBERLEY PARRA MOLANO**, como agencias en derecho se estiman en la suma de \$200.000,00 en favor de la sociedad demandada **INGREDION COLOMBIA S.A.**

TERCERO: A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página web de la Rama Judicial en el link de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar.

**NOTIFÍQUESE POR VÍA LINK RAMA JUDICIAL O CUALQUIER OTRO MEDIO
VIRTUAL EFICAZ**

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:



CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente

Art. 11 Dec. 49128-03-202

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

LUIS GABRIEL MORENO LOVERA
Magistrado Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: **a966c0b14533842c4344fb58caff644de89c252b8a0681749feb1955e4647b57**

Documento generado en 10/11/2022 08:49:45 PM

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