



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Barranquilla, treinta (30) de marzo de dos mil veintidós (2022)

RADICACIÓN: 08001-41-05-002-2019-00491-01
RADICACION INTERNA: 2021-010C
ASUNTO: PROCESO ORDINARIO
DEMANDANTE: JOSE DULCEY CABALLERO
DEMANDADO: BAVARIA S.A.

Procede este despacho a estudiar la presente demanda ordinaria laboral en el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia de fecha 19 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas laborales de Barranquilla, de conformidad con el numeral 1º del artículo 15 del Decreto 806 del 04 de junio de 2020, según el cual las sentencias de segunda instancia en materia laboral deben proferirse de manera escrita, en los términos acordados en las normas contenidas en el Código General del Proceso y en cumplimiento a lo dispuesto en la Sentencia C-424 de 2015. Así las cosas, debe esta Agencia Judicial, estudiar el expediente a fin de decidir si se mantiene la decisión consultada, se modifica o revoca.

I. ANTECEDENTES

1. HECHOS

Sostiene el demandante que se encuentra vinculado en calidad de trabajador a la EMPRESA BAVARIA S.A., desde el día 3 de octubre de 1990 hasta la actualidad, que se desempeñó inicialmente en el cargo de ELECTRICISTA 2 y en el cargo de ELECTRICISTA 1; que el último salario devengado fue de \$3.226.355, que su empleador viene desconociendo el pago de dominicales extralegales, durante el periodo laborado de enero 1 de 2011 hasta la fecha de presentación de la demanda.

Agrega que, se afilió a la organización sindical “Sindicato Nacional de Trabajadores Cerveceros -SINALTRACEBA”, el día 17 de julio de 2012, en la actualidad en un cargo directivo en dicha organización; que debido al incumplimiento de la empresa en algunas cláusulas convencionales, la organización sindical, instauró querrela administrativa ante Min trabajo, que en primera instancia el día 31 de enero de 2014 mediante Resolución 00062 del 6 de junio de 2014, se pronunció sancionando a la empresa Bavaria, con multa económica; quien resolvió el recurso de apelación interpuesto por BAVARIA, confirmando la decisión; que pese a existir multa en contra de la empresa, ha sido renuente en desconocer el beneficio de la convención colectiva referente al pago de los dominicales extralegales.

Señala que, los turnos y horarios se ejecutan todo el año y abarcan los días domingos y festivos en su totalidad, por las necesidades en el servicio de la compañía, que BAVARIA, viene reconociendo y liquidando ilegalmente el trabajo en día dominical efectivamente laborado.

Menciona que BAVARIA, aplica parcialmente la clausura 25 del C.C.T, ya que liquida y cancela de manera correcta solo el pago correspondiente a los festivos, que la empresa BAVARIA, debe cancelar el 100% del trabajo dominical diurno y el 141% por el trabajo dominical nocturno, ya que trabaja habitualmente los días domingos, que la empresa omite dar cumplimiento a lo establecido en la Convención Colectiva de trabajo, referente al pago de los dominicales compensatorios, al realizar los pagos de manera ilegal ya que debe realizarlos así: Dominical Diurno al 200% y Dominical Nocturno al 282%, aplicando un mal algoritmo al momento de liquidar los pagos de



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

trabajo dominical, que en los meses de agosto y septiembre del año 2016, cancelaron el domingo al 200% y otorgaron descanso compensatorio, que el total de lo adeudado para el año 2017 es \$3.5005.635. para el año 2018 es \$5.322.061, para el año 2019 es \$4.826.964,

Agrega que presentó peticiones a la demandada, solicitando la correcta liquidación del recargo por dominicales y festivos en los años 2013 y 2014, sin obtener actualización de la liquidación, que los reconocimientos y liquidaciones ilegales que ha realizado BAVARIA, se reflejan en sus volantes de pago, que el salario base de liquidación, para liquidar cesantías ha sido ilegal, en razón a que la liquidación por trabajo en domingos no es la correcta, misma suerte que corren las primas de servicios e intereses de cesantías, .

Sostiene que la organización sindical SINALTRACEBA, requiere a la empresa BAVARIA, para que articule la decisión del Min trabajo con su procedimiento para liquidar y pagar el recargo por trabajo dominical acorde a lo establecido en la C.C.T cláusula 25, y la empresa no ha respetado lo resuelto por la autoridad administrativa en lo relacionado con la liquidación del trabajo en domingos.

2. PRETENSIONES

Solicita la parte actora, que se condene a la demandada al reconocimiento y pago del trabajo efectivamente realizado los dominicales extralegales con base a la Convención Colectiva 2015-2017 y 2017-2019, desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 15 de agosto de 2019.

3. TRAMITE DE INSTANCIA

Convocada audiencia el 19 de julio de 2021, la demandada BAVARIA & CIA S.C.A., contestó la demanda, se opuso parcialmente a las pretensiones incoadas en la demanda, indicando lo siguiente:

“En lo que respecta al pago de dominicales y festivos al actor se le aplica lo establecido en la cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo y a lo reglamentado en los artículos 179, 180 y 181 del Código Sustantivo del trabajo, el primero de éstos, modificado por el artículo 12 del Decreto 2351 de 1965 y posteriormente por los artículos 29 de la Ley 50 de 1990 y 26 de la Ley 789 de 2002.

Siempre que el demandante ha laborado en domingos y festivos, se le han pagado en debida forma.

Así mismo, cuando el actor ha trabajado habitualmente en domingos en el respectivo mes, se le han otorgado los días de descanso compensatorio que le han correspondido, cuyo pago se encuentra incluido en la nómina.

La querrela presentada por SINALTRACEBA ante el Ministerio del Trabajo de Radicado 0397-2014, fue motivada por varios hechos, entre ellos, la supuesta indebida liquidación de del trabajo dominical conforme al Código Sustantivo del Trabajo.

El objeto de la querrela de Radicado 0397-2014 es un asunto totalmente ajeno al que acá nos ocupa, por cuanto, lo que se discute en ésta, es la aplicación de las normas sobre recargos dominicales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y, lo que se cuestiona en el presente caso, es la interpretación sobre la aplicación de la cláusula 25 contenida en la Convención Colectiva 2015 a 2017 y la Convención Colectiva de vigencia 2017 a 2019 (texto este último que no fue aportado).

El Ministerio del Trabajo hizo una errada interpretación de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo que regulan el pago de trabajo en dominicales y el otorgamiento de días de descanso compensatorio.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Por lo anterior, la sanción impuesta por el Ministerio del Trabajo, que fue confirmada mediante Resolución No. 397 del 6 de junio de 2014, está siendo cuestionada por mi representada, así es que Bavaria presentó demanda de nulidad y restablecimiento del derecho ante el Tribunal Administrativo de Barranquilla el día 20 de enero de 2015, con el objetivo que se declare la nulidad de las resoluciones proferidas por el Órgano Ministerial dentro de la investigación en comento.

Al respecto, dicha demanda fue radicada con el No. 2015-00031, admitida por el Magistrado Ponente de la Sala de decisión A, Dr. Luis Martelo Maldonado, el día 7 de julio de 2015, y el proceso actualmente se encuentra en curso.

El demandante no aportó la Convención Colectiva de Trabajo y mucho menos allegó la nota de depósito, por lo que el juez se encontraría relegado del estudio y aplicación de la Cláusula 25 de la Convención de vigencia 2017-2019”.

Propuso como Excepción Previa FALTA DE COMPETENCIA POR FACTOR OBJETIVO señalando que “Lo anotado adquiere mayor relevancia si tenemos en cuenta que el contrato de trabajo de la demandante continua vigente y se siguen generando estos pagos, por lo que es claro que el Despacho carece de competencia para conocer del presente proceso.”

Propuso como Excepciones de Mérito:

“INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN: *La cual fundo en el hecho que BAVARIA no está obligado al pago del trabajo en dominicales y festivos solicitado, habida cuenta que la empresa ha pagado al actor todos estos derechos en debida forma cuando se han causado y de conformidad con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo”.*

INEXISTENCIA DE CAUSA PARA PEDIR: *“La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, analizando el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, ha señalado que, para que una convención tenga efecto o valor dentro de un proceso judicial, es necesario aportar su texto íntegro, así como la nota de depósito.*

Con todo, al no probarse dentro del proceso la existencia de la Convención de Vigencia 2017-2019, ni su nota de depósito, textos con los cuales se soporta lo que se pretende en esta demanda, así como su análisis, luego entonces no existiría la causa que da origen a lo pedido por el demandante, debiendo ser absuelta mi representada.”

COMPENSACION. *Para que en la eventualidad de que mi representada sea condenada a pagar cualquier suma de dinero a favor del actor, estas sumas sean compensadas con aquellas que la demandada pagó sin estar obligada a ello.*

PRESCRIPCION. *Para todos aquellos eventuales derechos reclamados por el demandante que tengan el tiempo requerido en la ley para que opere este fenómeno extintivo de la acción, en especial para aquellos derechos que se hayan hecho exigibles 3 años antes de la presentación de esta demanda.*

La demanda se tuvo por contestada por el Juez de instancia, por cumplir los requisitos.

El funcionario judicial de instancia surtió la AUDIENCIA DE CONCILIACION, la declaró fracasada por falta de ánimo conciliatorio. DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS en cuanto a la excepción previa de FALTA DE COMPETENCIA POR FACTOR OBJETIVO, propuesta por la demandada, resolvió Declararla no probada; en la etapa de SANEAMIENTO, no se tomaron medidas de saneamiento. En la FIJACIÓN DEL LITIGIO: procedió a fijarlo en determinar si el señor JOSE WILSON DULCEY CABALLERO, tiene a los beneficios de las convenciones colectivas de trabajo de los periodos 2015-2017 y 2017-2019, desde el 1 de febrero de 2017 hasta el 15 de agosto de 2019, en caso afirmativo, si le asiste derecho al reconocimiento y pago del trabajo efectivamente realizado los dominicales extralegales y sreliquidación de cesantías, interese de cesantías y primas de servicio.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

En cuanto a las pruebas de la parte demandante, tiene incorporadas las documentales allegadas con la demanda, niega las pruebas testimoniales solicitadas por resultar innecesarias e inconducentes, se abstiene de decretar prueba de oficio documental solicitada, misma suerte que corre la solicitud de inspección judicial de exhibición de documentos, por haber sido aportados con la contestación de la demanda.

Respecto a las pruebas solicitadas por la parte demandada, tiene como tales las documentales aportadas con la contestación; no accede al interrogatorio de parte del demandante, por resultar impertinente; decreta los testimonios de WILSON ESNEYDER VELANDIA TELLEZ y OSCAR MORALES, de los cuales, solo se recepciona el testimonio del primero por cuanto consideró el Juez de instancia, era suficiente para tomar una decisión de fondo; no decreta pruebas de oficio.

Clausura debate probatorio y corre traslado para alegatos, del cual hacen uso las apoderadas de las partes.

II. SENTENCIA DE ÚNICA INSTANCIA

El juez de instancia, profiere sentencia en audiencia de fecha 19 de julio de 2021, en la que resolvió: DECLARAR probada la excepción de mérito de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, formulada por la demandada BAVARIA & CIA S.C.A., en consecuencia, ABSOLVIO a BAVARIA & CIA S.C.A., de todas las pretensiones de la presente demanda. No condenó en costas, finalmente envía el expediente al grado jurisdiccional de consulta.

Conclusión a la que arribó después de hacer un análisis de los supuestos facticos y jurisprudenciales referente al valor de las convenciones colectivas de trabajo dentro de los procesos ordinarios, indicando que para que sea posible su aplicación, debe allegar la convención colectiva en copias auténticas y además la constancia de depósito dentro de la oportunidad indicada en dicha convención, una vez acreditadas las anteriores, quien pretende se aplique la convención colectiva, deberá acreditar que es beneficiario de esta.

Estima el A quo, que en cuanto a la Convención colectiva de 2015 - 2017, obra copia dentro del expediente de la existencia de dicha convención, a su vez se encuentra capítulo que hace referencia única y exclusivamente a SINALTRACEBA, suscrito el día 4 de marzo de 2016, sin embargo, no se allega la constancia de depósito de la convención, en ese sentido se excluirá el estudio del tiempo comprendido entre el mes de febrero a agosto de 2017, fecha en la que tuvo vigencia la convención colectiva 2015-2017, al no encontrar acreditada la convención durante ese tiempo no habría razón de pronunciarse sobre la liquidación de trabajos de domingos diurnos y nocturnos.

Respecto de la convención 2017-2019, que va de septiembre de 2017 a agosto de 2019, contrario a lo manifestado por la demandada, obra copia de esta dentro del expediente, y la constancia de depósito de dicha convención, en ese el sentenciador de instancia consideró que está debidamente acreditada la convención. Ahora bien, indica, que en relación a que si el actor es beneficiario de dicha convención, se encuentra certificación de SINALTRACEBA, donde manifiesta el sindicato, que el demandante se encuentra activo en la organización desde el 17 de julio de 2012, acreditando entonces ser beneficiario de la convención 2017-2019.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

En cuanto a si se encuentran bien o mal liquidados los recargos dominicales, señala, que revisadas quincena a quincena los pagos realizados y los valores pretendidos según la cláusula 25 de la convención colectiva, no es posible que se reconozcan los domingos diurnos compensatorios con una suma de 200% pues se estaría reconociendo bajo ese sentido un 400% es decir 4 días por ese dominical, de los volantes de pago se desprende que se reconoce ese domingo como compensatorio, eso equivale al 100%, ahora al tratarse de una jornada laboral normal ese día debe ser cancelado dentro de la quincena correspondiente, y adicionalmente es compensado con otro día, es decir que ya está incluido, así las cosas incluir un 200% dentro de ese ítem de domingo conllevaría a que la empresa no reconozca 3 dominicales si no 4, lo cual es una indebida interpretación de la norma, razón por la cual, considera que al actor se le han cancelado debidamente todos los dominicales debidamente laboradas. En razón a lo anterior, resolvió, Declarar probada la excepción de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION, propuesta por la demandada BAVARIA & CIA S.C.A., y en consecuencia absuelve a la demandada de las pretensiones de la demanda, sin costas para la parte demandante y la remisión del proceso en consulta.

III. TRÁMITE DE CONSULTA

Se fijó por estado auto de fecha para proferir sentencia escrita y que concede traslado para alegatos de conclusión, por un término de 10 días, traslado que recorrió el día 24 de noviembre de 2021.

IV. ALEGATOS DE CONCLUSION

BAVARIA S.A. pagó al actor el trabajo dominical conforme a lo establecido en la cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que las pretensiones de la demanda carecen de todo sustento fáctico y jurídico en relación a mi poderdante. En conclusión, los argumentos tenidos en cuenta por el A quo, en la sentencia de primera instancia son ajustados a derecho al concluir, que mi poderdante no está obligado al pago del trabajo en dominicales y festivos solicitado, habida cuenta que la empresa ha pagado al actor todos estos derechos en debida forma cuando se han causado y de conformidad con lo estipulado en la Convención Colectiva de Trabajo; y por ende no tampoco está obligada a la reliquidación de prestaciones sociales ni demás derechos laborales pretendidos, por cuanto siempre ha pagado al actor todos los derechos que le han correspondido durante la vigencia de su relación teniendo en cuenta lo estipulado en la ley y la convención colectiva que le es aplicable. Por todo, lo anteriormente expuesto solicitamos muy respetuosamente se confirme el fallo absolutorio de primera instancia, y se mantenga indemne la absolución a mi representada de todas las pretensiones de la demanda que dio origen al presente proceso.

V. PROBLEMA JURIDICO

Deberá estudiar esta falladora determinar si el actor es o no beneficiario de las convenciones colectivas de trabajo, si estas se encuentran debidamente acreditadas, y de ser así, si los trabajos dominicales, fueron liquidados conforme a lo estipulado en dichas convenciones.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

VI. CONSIDERACIONES

1.- PREMISAS NORMATIVAS y JURISPRUDENCIALES

El Código sustantivo del Trabajo define qué es la Convención Colectiva de trabajo y su forma:

***ARTICULO 467. DEFINICION.** Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.*

***ARTÍCULO 469. FORMA.** La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.*

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en **Sentencia, 22912 de 17 de junio de 2004**, M.P. EDUARDO LOPEZ VILLEGAS, indicó:

PRUEBA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

ES REQUISITO ESENCIAL ACREDITAR SU DEPÓSITO OPORTUNO
EXTRACTOS:

«1. La crítica medular del cargo a la sentencia del tribunal radica en que se le haya dado eficacia a la convención colectiva y con base en ella fulminado condena a reintegro, a pesar de no estar acreditado en el proceso su depósito oportuno, pues al no constar en su texto la fecha de la suscripción, no se tenía la referencia temporal inicial para contar el término de los 15 días a que se refiere el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo para tal efecto, lo que constituye una deficiencia de acreditación de un acto solemne como lo es la convención colectiva.

Al respecto es de anotar que efectivamente el depósito oportuno de la convención colectiva según lo normado en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo es una exigencia de la ley para su validez, como reiteradamente lo ha señalado la Sala en los siguientes términos: “al ser la convención colectiva de trabajo un acto solemne, la prueba de su existencia esta atada a la demostración de que se cumplieron los requisitos legalmente exigidos para que se constituya en un acto jurídico válido, dotado de poder vinculante, razón por la cual, si se le aduce en el litigio del trabajo como fuente de derechos, su acreditación no puede hacerse sino allegando su texto auténtico, así como el del acto que entrega noticia de su depósito oportuno ante la autoridad administrativa del trabajo” (Sents. de 16 de mayo/2001, Rad. 15.120 y de 4 de dic./2003, Rad. 21.042).

De este modo, la constatación de que en el sub litese aportó como fuente de los derechos reclamados un texto convencional en el cual no aparece la fecha en que fue suscrito por las partes, evidencia que se esta en la imposibilidad de determinar con certeza el punto de partida para empezar a contar el término de los 15 días a que hace referencia el artículo 469 citado.

2.- PREMISAS FACTICAS

En el presente caso, advierte esta Juzgadora, que el Juez de instancia, no incurrió en yerros o desatinos en la sentencia de fecha 19 de julio de 2021, por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar, determinó que el actor, no cumplió con su carga probatoria, al momento de allegar constancia de depósito de la convención colectiva de trabajo 2015-2017, aun cuando en su escrito de demanda, solicita al despacho, oficiar al Ministerio



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

del Trabajo, para que allegue tal documental, prueba que le fue negada, por cuanto, era su deber, a través de peticiones solicitar dicha prueba, antes de acudir a la Justicia Ordinaria, por lo que, no habiendo cumplido con los requisitos señalados en los artículos 467 y 469 del C.S.T., no se encuentra acreditada la convención colectiva de trabajo 2015-2017.

Ahora bien, el A-quo, no desconoció, que el actor era beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el sindicato SINALTRACEBA, cuya vigencia estaba comprendida desde el mes de septiembre de 2017 y el mes de agosto de 2019, pues se desprende de la Certificación expedida por dicha organización, en la que certifican al demandante como miembro activo desde el año 2012.

Acreditando entonces el actor, ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2017-2019, el despacho verifica si los turnos diurnos y nocturnos laborados los días domingo, fueron liquidados conforme a la Cláusula 25 de la convención antes mencionada.

En ese sentido se tiene que, la Cláusula 25 de la Convención señala:

“Cuando el trabajo del que habitualmente se realiza en domingo por razón de los turnos continuos que demandan determinadas labores, el trabajador de turno tendrá en la semana siguiente descanso compensatorio y la jornada del día domingo se le pagará con un recargo del ciento por ciento (100%). Es decir, recibe un día de salario ordinario por su descanso compensatorio, más dos (2) días de salario ordinario por el trabajo en ese día, o sea que en total recibe el valor de tres (3) días de salario por el trabajo en día domingo.

Si el trabajador no es de turno y labora excepcionalmente el día domingo, puede escoger: o descanso compensatorio o que se le remuneren las horas trabajadas en día domingo, con el ciento por ciento (100%) de recargo fuera de su salario ordinario por el descanso en dicho día. Es decir, recibe en total el valor de tres (3) días de salario.

Si el trabajo en domingo se realiza durante horas nocturnas, éstas se pagarán con el cuarenta y uno por ciento (41%) de recargo sobre la hora ordinaria diurna, más el ciento por ciento (100%) de recargo sobre el total anterior, sin perjuicio del salario ordinario correspondiente al descanso del día domingo.

El trabajo ejecutado en cualquiera de los días señalados por la ley como descanso remunerado, se liquida en la misma forma anotada por el trabajo en día domingo o en días de descanso remunerado, se pagará con los mismos recargos.

Para la aplicación de esta Cláusula, debe tenerse en cuenta que en todo sueldo está comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado”.

De esta manera, conforme a la Cláusula 25 de la Convención Colectiva de Trabajo, es claro que al demandante se le deben pagar los dominicales de la siguiente manera:

A. Trabajo en domingo en forma habitual: Trabajar en domingos en forma habitual significa que el empleado ha laborado en el mes calendario, 3 o más domingos. En tales casos, (1) el empleado tendrá derecho a recibir el salario de ese domingo (pago que está incluido dentro de la remuneración básica. La CCT lo dice expresamente), (2) más el recargo pactado en la CCT (equivalente al 100%, superior al recargo del 75% que dispone la ley) aplicado sobre el salario ordinario en proporción a las horas efectivamente laboradas, y (3) finalmente un descanso compensatorio remunerado otorgado en la semana siguiente (el cual se encuentra incluido en la remuneración básica del empleado, señalándose ello, además, expresamente en la Convención).

B. Trabajo en domingos en forma ocasional o excepcional: Cuando el trabajo dominical es ocasional, esto es, cuando el empleado labora hasta 2 domingos al mes, (1) éste seguirá teniendo derecho al pago del salario que se encuentra incluido en la remuneración básica por concepto de descansos obligatorios remunerados, (2) al pago del recargo convencional por trabajar en ese día (100% sobre el salario ordinario en proporción al número de horas trabajadas. El recargo legal es el 75%) y, (3) a su elección, a un día de descanso compensatorio remunerado (pago que se encuentra incluido dentro de la remuneración básica), ó a recibir el pago de la retribución de las horas laboradas a valor ordinario.



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Así las cosas, la forma de liquidar el trabajo en día domingo y festivo se encuentra acorde con lo que ha indicado la Corte Suprema de Justicia –Sala de Descongestión Laboral, sentencia SL 4930-2020, al señalar lo siguiente:

“De esta manera, ante el trabajo habitual en 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 devengará la retribución, a título de recargo, del 75% respecto del salario diario ordinario conforme la estipulación del citado artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como lo modificó el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, que disminuyó la retribución del día laborado en día de descanso obligatorio del 100% al 75%, reforma que fue hallada conforme a la Constitución mediante fallos CC C-038 de 2004 y CC C-257 de 2011 por la Corte Constitucional.

Así se cumple, además, la regla general prevista en el numeral 1º del artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo que consagra la excepcionalidad del trabajo el día que está previsto para el descanso y dispone que «[E]l trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado»; de modo que ante la ocasionalidad se permite al trabajador canjear su descanso por el recargo legal y ante la habitualidad además de éste, se le exige -y remunera-el descanso”.

En ese entendido se tiene, que al actor le cancelaron los dominicales y festivos, según lo establecido en la Convención colectiva de trabajo, como lo prueban los volantes de pago aportados por la misma parte activa, donde se reconocen los domingos como compensatorios, equivalentes al 100% dentro del pago básico quincenal, adicionalmente es compensado con un día de descanso que le es debidamente cancelado.

De manera que le asiste razón al Juez de instancia, al no dar merito para acceder a las pretensiones de la demanda.

VIII. COSTAS

Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

1º **CONFIRMAR** la sentencia de 19 de julio de 2021, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, dentro del presente proceso seguido por JOSE WILSON DULCEY CABALLERO contra BAVARIA & CIA S.C.A.

2º. **SIN** costas en esta instancia.

3º. **NOTIFICAR** la presente sentencia escrita por estados, conforme a lo antes señalado.

4º. En su oportunidad, **REMÍTIR** el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

YOLANDA SAAVEDRA ARENAS
JUEZA

Firmado Por:

Yolanda Hortencia Saavedra Arenas

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Laboral 014

Barranquilla - Atlantico

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: **c2587a04af1259446cec709aa1000c8c7dc41285b62f416086771530e3a48f71**

Documento generado en 30/03/2022 04:44:37 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>