

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
**Magistrado Ponente**

### SENTENCIA LABORAL

Veinte (20) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia discutida y aprobada mediante acta No. 0141 del 20 marzo 2024

20-001-31-05-001-2019-00150-01 Proceso ordinario laboral promovido por MANUEL ELIAS JIMENEZ GONZALEZ contra CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A.

### 1.OBJETO DE LA SALA.

En aplicación de la ley 2213 del 13 de junio del 2022, en su artículo 15, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ (con ausencia justificada)** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir sobre la consulta, por la sentencia proferida el 30 de enero de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por MANUEL ELIAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ contra CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A.

### 2. ANTECEDENTES.

#### 2.1. DEMANDA.

##### 2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. Manifestó el demandante MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ que suscribió un contrato de trabajo el 01 de octubre de 2016 con la demandada CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A., en adelante CECAPAZ S.A., el mencionado contrato aludió ser por escrito e indefinido, que, gracias a este, desempeñaba el cargo de operador de Empaque. Precisó el actor que el 01 de diciembre de 2016 a través de un "OTRO SI" se modificó el contrato de común

acuerdo cambiando las funciones a Auxiliar de Producción, de igual modo, a través de "OTRO SI" firmado el 01 de enero de 2019, se pactó un salario básico mensual de \$915.000 y que dejaría de recibir la comisión por saco empacado.

**2.1.1.2.** Indicó que el 29 de febrero de 2019, la accionada lo despidió de manera injusta y que está a la vez canceló la indemnización por despido injusto.

**2.1.1.3.** Ostentó que durante los interregnos laborados realizó turnos con horas extras tanto diurnas, dominicales, festivas, como también horas extras nocturnas, nocturnos dominicales, nocturnas festivas y que, en relación a ello, la empresa no le canceló completamente el trabajo suplementario, toda vez que los recargos nocturnos dominicales y festivos los canceló la demandada con un porcentaje de 1.10, alegando que debería de ser de 2.1., así mismo con las horas dominicales y festivos fueron canceladas con un porcentaje de 0.75 cuando debería de ser 1.75, sostiene que, gracias a esto, se le debe reliquidar las cesantías.

**2.1.1.4.** Puntualiza que el 18 de marzo de 2019, presentó derecho de petición a la demandada para que expidieran fotocopias de algunos documentos que esta tenía en su poder. Que en vista de que la empresa no dio respuesta a su petición, interpuso acción de tutela el 29 de abril de 2019 y que, en esa misma fecha, dio respuesta anexando algunos documentos tales como fotocopias de un supuesto libro de registros de trabajo suplementario de los años 2016, 2017 y 2018 en los cuales aparece el nombre del accionante, que la empresa no expidió fotocopias en relación de las horas extras laboradas con las mismas especificaciones del libro de registro diario de trabajo suplementario.

**2.1.1.5.** Que, con ocasión a las horas extras laboradas, su salario básico aumentaba en relación al trabajo suplementario realizado. Por último, sostiene que la empresa accionada no le ha cancelado a cabalidad lo adeudado.

## **2.2. PRETENSIONES.**

**2.2.1.** El actor pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con la empresa demandada CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A. "CECAPAZ S.A.", conforme como fue relatado, que en virtud de ello y conforme a los comprobantes de pagos, la accionada le debe pagar para el año 2016 la suma de \$1.301.142.20 pesos; para el año 2017 la suma de \$5.776.610.90; para el año 2018 la suma de \$5.627.088.78 pesos, por conceptos de horas extras o trabajo suplementario realizado, así como por reliquidación de cesantías e intereses a las mismas, primas de servicio des de junio y de diciembre.

**2.2.2.** De igual modo solicita que se condene a la pasiva del litigio al pago de la indemnización moratoria hasta el día que se genere su pago, así como que se condene en ultra y extrapetita, costas y agencias en derecho.

## **2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.**

### **2.3.1. HECHOS.**

**2.3.1.1.** Se pronunció la accionada indicando que son ciertos aquellos hechos relacionados a la existencia de un contrato de trabajo escrito y a término indefinido suscrito entre ambas partes en las fechas indicadas en el libelo de la demanda, como así mismo reconoció la empresa que es cierto que el día 28 de febrero de 2019 le fue terminado el contrato de trabajo al señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ de manera injusta y que le fue pagada su respectiva indemnización. Por último, CECAPAZ S.A. que no son ciertos aquellos hechos referentes al no pago de las horas extras laboradas por el actor, alegando que cada hora que se causaban a favor del accionante eran debidamente reconocidas y pagadas. De igual modo puntualizó la accionada que todos los emolumentos laborales, tales como salarios y prestaciones sociales fueron debidamente pagados en la liquidación al momento de terminar el contrato de trabajo. Sobre las pretensiones manifestó oponerse a todas y cada una de ellas, salvo aquella relacionada a la existencia del contrato de trabajo entre las partes, como base de su defensa planteó las siguientes excepciones *“Inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, compensación”*

## **2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.**

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, mediante providencia del 30 de enero del 2020 resolvió absolver a la empresa demanda CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A. de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas al demandante.

### **2.4.1. PROBLEMA JURIDICO PLANTEADO EN PRIMERA INSTANCIA.**

Se consolidó la Litis en determinar el trabajo suplementario que habría realizado el demandante y que según la demanda no fue cancelado por la demandada, en consecuencia, se ordene la reliquidación de prestaciones sociales y las excepciones de fondo propuestas por la accionada.

Con fundamento en su decisión, sustentó:

Sobre el porcentaje cancelado por las horas extras basó su tesis en los artículos 168, 172, 173, 174, 179 del CST, indicado que además de las obligaciones del empleador de salvaguardar la seguridad e integridad de sus trabajadores, este también tiene la obligación de cancelar o pagar a cabalidad los salarios convenidos y concederle un día de descanso remunerado, como lo prevé el artículo 145 del mismo código. Sustenta que, si una persona recibe el salario mínimo mensual y labora todos los días del mes, dicha retribución contempla dentro de sí el pago de los días de descanso obligatorio que decreta la ley. Bajo esta tesis sostiene que, si un trabajador labora ocasionalmente los días de descanso obligatorio, se le deberá

de pagar un recargo equivalente al 0.75% y no al 1.75%, toda vez que ese 1% ya está comprendido dentro del salario que el mencionado trabajador recibe.

En relación al trabajo compensatorio que reclama el actor, indicó que conforme a los artículos 180 y 181 del CST, y a las pruebas alojadas en el expediente, no se logró demostrar que el accionante laborara de forma habitual los días de descanso obligatorio y en razón de ello se hace imposible ordenar el pago de dicha pretensión, en razón que para que el trabajador tenga derecho al “descanso compensatorio remunerado” este ha debido de laborar más de 48 horas dominicales, lo cual no se acredita en las nóminas de liquidación.

## **2.5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.**

### **2.5.1. DE LAS PARTES EN TÉRMINO COMÚN.**

Mediante auto de 02 de noviembre de 2022, notificado por Estado No. 155 del 03 de noviembre del 2022, se corrió traslado común de conformidad con el decreto 806 de 2020 de acuerdo con la constancia secretarial del 23 de noviembre de 2022, con el fin que se presentaran los alegatos de conclusión de las partes, sin embargo, estos no fueron allegados de conformidad con el acta antes mencionada.

## **3. CONSIDERACIONES**

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolviera la consulta de sentencia, ante lo cual se desata al fallador de segunda instancia, otorgándole la potestad de revisar la sentencia en su integralidad dado el interés público sobre los resultados del proceso.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

### **3.1. COMPETENCIA.**

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 3 del CPTSS.

### **3.2. PROBLEMA JURÍDICO.**

Teniendo en cuenta, que la existencia de la relación laboral, no fue objeto de oposición por la demandada, puesta en la contestación acepta la existencia de la misma, debe esta magistratura determinar sí:

***¿La liquidación de los recargos realizados en favor del demandante están ajustados a derecho? En caso negativo ¿Se debe reliquidar las prestaciones sociales del señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ?***

### **3.3. FUNDAMENTO NORMATIVO.**

#### **3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

##### **Artículo 168. Tasas y liquidación de recargos.**

*“1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.*

*2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*

*3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.*

*4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.”*

##### **Artículo 172. Norma general.**

*“Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 161 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.”*

##### **Artículo 173. Remuneración.**

*“1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.*

*2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.*

*3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.*

*4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.*

*5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.”*

##### **Artículo 174. Valor de la remuneración.**

*“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.”*

##### **Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.**

*“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.*

*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.”*

### **3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.**

#### **3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACIÓN LABORAL.**

**3.4.1.1. Sobre el recargo adicional del 75%** (Sentencia SL3567-2019 del 03 de septiembre de 2019, Radicado N°59886, MP MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO).

*“Es pertinente poner de presente que la legislación laboral le otorga tratamiento distinto a la remuneración en comento, dependiendo si se trata de labores habituales o excepcionales, frente a lo cual es preciso resaltar que, conforme al parágrafo 2 del artículo 179 del CST, el trabajo es ocasional o excepcional cuando se labora hasta dos domingos o festivos en el mes calendario y se denomina habitual cuando se trabaje tres o más domingos en dicho mes.*

*Según el artículo 180 ibídem, el trabajador que labore de manera excepcional. El día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario o, en su lugar, a una retribución en dinero por trabajo en domingo o festivo, consistente ésta última en el recargo adicional del 75% sobre el salario ordinario; mientras que el canon 181 ídem establece que la labor habitual da derecho al descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario más la mencionada suma adicional del 75%. En otras palabras, la diferencia radica en que, el primer caso el trabajador se encuentra ante una disyuntiva, esto es, escoger entre el disfrute del descanso compensatorio, sin perjuicio de su remuneración ordinaria, o el recargo adicional en dinero, pues, por el contrario, la persona que labore de forma habitual tiene derecho a percibir ambos beneficios. (...).”*

### **5. CASO EN CONCRETO.**

Del presente caso se tiene que el señor MANUEL ELÍAS JIMÉMENEZ GONZÁLEZ pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo escrito y a término indefinido con la empresa CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A, de igual modo, solicita que se declare que la accionada no canceló a cabalidad las horas extras trabajadas y como consecuencia de ello que se condene a la misma a realizar y pagar una reliquidación de las prestaciones sociales.

La contraparte, al momento de contestar la demanda negó los hechos y pretensiones que reclama el actor, indicando que se le habían cancelado a cabalidad todos sus emolumentos y que por tales motivos no es dable reconocerle lo solicitado en la demanda.

La juez de primera instancia absolvió a la pasiva de todo lo solicitado por el señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ.

Una vez mencionado lo anterior, es deber de esta Magistratura pronunciarse al respecto y en razón de ello se tiene el siguiente problema jurídico:

*¿La liquidación de los porcentajes de recargos realizados por CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A. son acorde a derecho? De no ser así ¿Se debe reliquidar las prestaciones sociales del señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ?*

En aras de dirimir este conflicto, es menester realizar el estudio de las pruebas pertinentes al presente caso, para lo cual se tiene las siguientes:

- ✓ Comprobantes de nómina empleado, expedida el 29 de marzo de 2019 por CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A. a favor del señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ, en el cual se observa que este desempeñaba el cargo de AUXILIAR DE PRODUCCIÓN, así mismo se avizora que describe los periodos desde el 01 de noviembre de 2016 hasta el 28 de febrero de 2019. Igualmente se plasmó en comprobantes de nómina en el apartado de descripción “*Recargo nocturno domingo y festivo 1.10*” y “*Dominicales o festivos 0.75*”. (folios 44-72, 76-92, 116-163, 198-218).
- ✓ Planilla donde se plasma el total de tiempo suplementario y valor de las mismas. (folios 93-101).

Una vez realizado el estudio pertinente de las pruebas allegadas, impera la necesidad de pronunciarse sobre los porcentajes de los recargos que reclama el actor, el cual es el objeto de la presente controversia. Es así que esta Magistratura, manifiesta que conforme a lo dispuesto por el artículo 179 del CST, la forma de remuneración del día dominical laborado es el 1.75%, pues la disposición contempla esta forma de pago al establecer que el trabajo en días dominicales se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento adicional al salario ordinario. Es decir, cuando el empleador disponga que el trabajador labore en días dominicales o festivos, la remuneración de este día dominical o festivo está conformado por el valor de un día laboral ordinario, más el adicional del 0.75% del valor del día, por el solo hecho de trabajar en domingo o festivo.

Ahora bien, hay que traer a consideración que siempre y cuando que un trabajador haya laborado la semana completa o proporcional al tiempo laboral, como está consagrado en el artículo 173 del CST. Por otro lado, la remuneración de ese descanso es el equivalente al salario ordinario aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale como de descanso remunerado, toda vez que se encuentra comprendido ese pago dentro del salario ordinario. Del mismo modo bajos los parámetros del artículo 174, es decir que, sí a una persona le pagan el salario mínimo mensual y trabaja todos los días del mes, ese pago, esa remuneración igual al salario mínimo, se entiende remunerado el día de descanso obligatorio.

Expresado de otra manera, en el salario pactado entre las partes se encuentra incluido el pago del día de descanso obligatorio, de modo que sí el trabajador llegare a laborar el día de descanso obligatorio por las horas que trabaje efectivamente

tendrá derecho a que el empleador le cancele un recargo equivalente al 0.75% sobre el salario en proporción a las horas laboradas, y no un 1.75% porque ya en el salario ordinario se le canceló el 100% del día de descanso obligatorio que es el de 24 horas, tesis que toma sustento por lo mencionado en la sentencia SL3567-2019 del 03 de septiembre de 2019 citada en el apartado jurisprudencial.

Con lo anterior, este cuerpo colegiado realizó el respectivo estudio sobre los comprobantes de nómina alojados en el expediente y realizadas las operaciones aritméticas correspondientes, se advierte las liquidaciones realizadas, por la empresa demandada, se encuentran acordes a derecho, verbigracia a folio 198, del cual se sustrae en su acápite de “DESCRIPCIÓN” que arroja que para el mes del 17 de diciembre de 2017 devengaba la suma de \$745.000, ahora bien, haciendo el cálculo de su salario mensual por las 240 horas mensuales se tiene que su salario por hora equivale a la suma de \$3.104. Se plasma en la tabla que laboró la cantidad de 17 días dando una suma de \$422.167. Del mismo modo se avizora que se liquidaron con un porcentaje de 0.75% dominicales o festivos por una cantidad de 23 horas, arrojando así \$53.547, del mismo modo, se liquidaron con el 0.35% por ser nocturnas una cantidad de 55 horas dando así un valor de \$59.755, entre otros valores, dando así la suma total de \$1.288.543. Dichos montos, conforme al artículo 174 numeral 2 del CST se entiende comprendido el pago del descanso en los días legalmente obligatorios y remunerados.

En ese orden de ideas, este cuerpo colegiado, encuentra que las pretensiones del señor MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ, van al traste, puesto que, al estar incluido el pago de los días de descansos obligatorios en el sueldo o remuneración ordinaria sin realizar la labor, el recargo por las horas laborales por domingos y festivos será de 35% por ser nocturno y si el trabajo es dominical diurno se suma el recargo en 1.10%. Además, si es dominical, nocturno, tal como aparece registrado en los comprobantes de nóminas arrimados al proceso visibles a folio 43 al 72 y del 76 al 92 traídos por la parte demandante y folio 126 al 218 aportados por la demandada, y como se cancelaron íntegramente no hay lugar a incremento alguno por ese rubro. De contera, no hay lugar a realizar la reliquidación de prestaciones sociales, clamadas por el actor, toda vez que sí las liquidaciones de las horas extras reclamadas se encuentran ajustadas a derecho, no es dable reconocer valores distintos a los ya ajustado a la realidad jurídica.

Por lo estudiado, este cuerpo colegiado manifiesta que le asiste razón al A-quo en lo decidido en primera instancia, por ende, debe confirmarse dicha providencia.

## **5. DECISIÓN.**

En mérito de lo ampliamente expuesto la Sala de Decisión Civil-Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE.**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia proferida el 30 de enero de 2020 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, en el proceso ordinario laboral promovido por MANUEL ELÍAS JIMÉNEZ GONZÁLEZ contra CEMENTOS Y CALIZAS DE LA PAZ S.A.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia, por tratarse del grado de jurisdicción de consulta.

**TERCERO: NOTIFICAR** a las partes la presente providencia. Para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

(SIN NECESIDAD DE FIRMAS  
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,  
Ley 2213 de 2022 Art 28;  
Acuerdo PCSJA20-11567 CSJ)

**JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**  
Magistrado ponente.

**HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**  
Magistrado

**JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ**  
Magistrado.  
(Con ausencia justificada)