



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

Magistrado ponente

SL3567-2019

Radicación n.º 59886

Acta 30

Bogotá, D. C., tres (3) de septiembre de dos mil diecinueve (2019).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **RAÚL ANTONIO CHACÓN LENIS** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali, el 31 de julio de 2012, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra la sociedad **MANUELITA S.A.**

Se reconoce personería al doctor **CARLOS ÁLVAREZ PEREIRA** con TP No. 177 del CSJ, para actuar como apoderado de la sociedad opositora **MANUELITA S.A.**, en los términos y para los efectos del poder que obra a folio 38 del cuaderno de la Corte.

I. ANTECEDENTES

El señor Raúl Antonio Chacón Lenis instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad Manuelita S.A., con el fin de que le fueran cancelados los domingos y festivos trabajados durante todo el tiempo que duró la relación laboral con la accionada, esto es, desde el 30 de mayo de 1988 hasta el «12 de febrero de 2005», de conformidad con el artículo 172 del CST. Asimismo, solicitó el pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST y, en subsidio, la indexación; así como la indemnización por despido unilateral e injusto, debidamente indexada.

Como fundamento de sus pretensiones, manifestó que ingresó a laborar en la empresa Manuelita S.A., desde el 30 de mayo de 1988, a través de un contrato de trabajo a término indefinido; que el salario promedio mensual ascendía a la suma de \$1.824.365,51; que el 2 de diciembre de 2005 la accionada decidió «provocar la ruptura unilateral del contrato de trabajo», por lo que tenía derecho a las indemnizaciones por despido injusto y a otra «que comprende el daño emergente y el lucro cesante», con todos los elementos constitutivos de salario, según el artículo 127 del CST; que le liquidaron las prestaciones sociales sin incluir los días compensatorios; que trabajó permanentemente los domingos y festivos; y que «después de haber laborado el dominical le concedían el descanso pero no se lo remuneraban», según lo demostraban los comprobantes de pago.

Al dar contestación a la demanda, Manuelita S.A. se opuso a las pretensiones y negó los supuestos fácticos relatados, a excepción de los relativos a la relación laboral, su fecha inicial y el último salario devengado. Como excepciones de fondo, planteó las de carencia de acción o derecho para demandar, inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción y compensación.

En su defensa, sostuvo que, como el contrato de trabajo terminó por mutuo acuerdo, no había lugar a «*indemnización de ninguna naturaleza*», pues el actor, de manera espontánea, presentó renuncia a su cargo y solicitó una «*bonificación como indinización*» (*sic*), a lo cual accedió la empresa. Respecto de la pretensión relativa a los descansos compensatorios o dominicales, explicó lo siguiente:

[...] *el demandante disfrutaba de descansos compensatorios, los cuales eran remunerados con el promedio de lo devengado por trabajar en la semana, vale tener en cuenta que en las planillas salariales de Manuelita S.A., el descanso remunerado se denomina "Dominical", de manera genérica, puesto que en realidad se trata de un descanso, bien sea en domingo o compensatorio del domingo laborado [...]*

En el citado concepto "Dominical" se encuentra incluido el pago del descanso, repito, sea en domingo o en cualquier otro día, por ello el concepto descanso en las planillas aparece sin valor alguno, porque ya fue remunerado y se le denomina dominical [...]

En virtud de lo anterior, manifestó que al actor no le adeudaba ninguna suma por las acreencias laborales aquí reclamadas y, por ello, no tenía derecho a la indemnización moratoria.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Palmira, mediante fallo proferido el 18 de enero de 2011, resolvió declarar la existencia de una relación laboral entre el señor Raúl Antonio Chacón Lenes y la sociedad Manuelita S.A., que tuvo vigencia desde el 30 de mayo de 1988 hasta el 2 de diciembre de 2005, la cual terminó por retiro voluntario del trabajador, previa presentación de la carta de renuncia. Asimismo, absolvió a la demandada de todas las pretensiones, declaró probada la excepción de pago y cobro de lo no debido, y condenó en costas al actor.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali, mediante sentencia dictada el 31 de julio de 2012, confirmó íntegramente el fallo de primer grado e impuso costas en esa instancia.

Como problemas jurídicos a resolver, estableció los siguientes: *i)* determinar la procedencia del pago de los descansos compensatorios; *ii)* establecer si había lugar a la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST; *iii)* y examinar si el despido se efectuó sin una justa causa comprobada.

Respecto del primer punto controvertido, relativo a los descansos compensatorios, el *ad quem* comenzó por explicar que las partes podían estipular la duración de la jornada de trabajo en relación al número de días y horas a la semana, siempre y cuando no se superara la jornada máxima legal establecida en la legislación laboral.

También indicó que cuando el trabajador ha laborado todos los días hábiles de la semana «a los cuales se comprometió» o que habiendo faltado lo hubiera hecho por alguna de las causas justificadas, tales como un accidente, enfermedad, calamidad doméstica, fuerza mayor, caso fortuito o culpa del empleador, era obligatorio concederle un descanso remunerado el día domingo.

Precisó que el trabajo dominical podía ser ocasional o habitual, entendiéndose por el primero cuando la persona labora hasta dos domingos en un mes calendario y por el segundo cuando son tres o más los domingos trabajados en dicho mes, los cuales se remuneraban con las reglas establecidas en los artículos 179 y 181 del CST, que pasó a transcribir.

Aclarado lo anterior, descendió al acervo probatorio y, de las documentales visibles en los folios 19 a 384, infirió que el actor prestó servicios los días domingos y festivos pero de manera ocasional, pues «en cada uno de los comprobantes de pago, se evidencia que el demandante laboró entre 4 y 7 horas en días domingos, correspondientes a una quincena, sin superar la exigencia legal de tres o más domingos en un mes

calendario [...] tampoco se encuentran estos dentro de la excepción de la jornada de treinta y seis horas (36) semanales».

En atención a lo precedente, sostuvo que la sociedad demandada no tenía la obligación de otorgar un día de descanso compensado por cada domingo laborado, ya que como fueron trabajados de manera ocasional, el empleador solo tenía que cancelar las sumas de dinero por concepto de recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, mas no un valor adicional, acreencia que, a su juicio, ya se encontraba plenamente sufragada por la accionada, tal y como podía observarse en los recibos de pago ya enunciados. Frente a estos últimos recibos, el Tribunal manifestó lo siguiente:

Dentro del contenido de algunos de los comprobantes de pago, en el mismo ítem de CONCEPTO, figura “DESCANSOS OBREROS”, de lo que se considera que no se cancelaron, como quiera que el valor correspondiente a ellos es cero pesos, sin embargo, se reitera que no radicaba en cabeza del actor dicha acreencia laboral, toda vez que no laboró habitualmente los días domingos y festivos.

Al margen de lo anterior, el juez de segundo grado adujo que si el trabajador en realidad había laborado habitualmente los días domingos y festivos, era a la parte actora a quien le correspondía demostrar ese trabajo a través de distintos medios de convicción, en aras de alcanzar las acreencias solicitadas en el libelo demandatorio, pues, para ello, la sola afirmación resultaba insuficiente.

Ahora bien, pasando al segundo punto, la alzada determinó que la indemnización moratoria consagrada en el

artículo 65 del CST era improcedente, en tanto la empleadora no adeudaba suma alguna al trabajador demandante, además de que no se observaba mala fe en el actuar de la empresa a lo largo del vínculo laboral.

Finalmente, frente al tercer problema jurídico planteado por el apelante, el Tribunal indicó que, si bien obraba escrito elaborado por el actor en el que renunciaba a su cargo desde el día 6 de diciembre de 2005 (f.º 417), lo cierto era que, a folio 386, reposaba una misiva dirigida por la empleadora al demandante, en la que se le informaba que, a partir del 2 de diciembre de ese mismo año, se le daría por terminado su contrato de trabajo y que podía pasar a la oficina de personal a reclamar la liquidación definitiva de prestaciones sociales y la indemnización a que tenía derecho, lo que corroboraba *«que fue despedido en fecha anterior a la renuncia»*. De ahí que concluyera que el trabajador tenía derecho al resarcimiento por el despido unilateral e injusto.

Sin embargo, se abstuvo de emitir condena por este concepto, ya que, revisados las documentales obrantes a folios 385 y 420 del expediente, encontró que la empresa ya le había pagado una bonificación que podía tomarse como pago de la referida indemnización. Adicionalmente, advirtió que el demandante confesó en el interrogatorio de parte, que recibió de Manuelita S.A. la suma de \$45.000.000 por *«concepto de bonificación junto con su liquidación final de prestaciones sociales»*, acorde con el salario devengado.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión del Juzgado y, en su lugar, acceda a todas las pretensiones de la demanda inaugural.

Con tal propósito, formula dos cargos oportunamente replicados, que serán estudiados de manera conjunta, toda vez que, si bien están dirigidos por distinta vía de violación, lo cierto es que denuncian similar elenco normativo, sus argumentos se complementan y persiguen el mismo objetivo.

VI. PRIMER CARGO

Acusa la sentencia de ser violatoria de la ley sustancial, por la vía directa, en la modalidad de infracción directa, de los artículos 1, 9, 10, 11, 13, 14, 18, 19, 21, 22, 27, 64, 127, 128 y 142 del CST; en concordancia con los artículos 1, 2, 4, 13, 25, 29, 48, 53, 93, 94, 228, 229 y 230 de la CN, *«quebranto que constituye además un medio para vulnerar derechos sustanciales que consagran los derechos sustantivos perseguidos por el actor y las normas relacionadas con los mismos»*.

Para la censura, el Tribunal incurrió en un error al determinar que los descansos compensatorios no debían cancelarse, a pesar de haber observado en los comprobantes de pago que su valor equivalía a «cero pesos». Asimismo, sostiene que, si el demandante trabajaba apenas algunos domingos, tal y como lo coligió el fallador en su momento, «¿para qué entonces le daban compensatorios con el nombre de “descansos obreros”?», pues, en su decir, el hecho de tener y gozar de descansos compensatorios implica una habitualidad en la labor dominical y festiva.

Asegura que la sociedad convocada a juicio debió ser condenada a la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST, al haberse verificado el pago de prestaciones sociales y salarios en forma fraudulenta, pues no se canceló el valor correspondiente a los descansos compensatorios.

De otro lado, el recurrente sostiene que el juez de segundo grado cometió un grave yerro jurídico al confundir la indemnización por despido injusto con la bonificación de mera liberalidad otorgada por el empleador en la liquidación definitiva de prestaciones sociales y con ello decidir que la primera de las mencionadas no se adeudaba, habida cuenta que, en su decir, la bonificación, definida en el artículo 128 del CST, «es una intención de benevolencia y generosidad que carece de apremio total», mientras que dicha indemnización es una sanción establecida en la ley en aras de resarcir un daño o perjuicio por un despido sin justa causa y, en tales circunstancias, no era dable suplir una por otra, dada la

diferencia conceptual entre ellas.

De lo anterior, afirma que la empresa debió incluir el pago de los días compensatorios como factor salarial para la liquidación de las prestaciones sociales, el reconocimiento de la indemnización por despido injusto y los aportes a seguridad social, tanto en salud como en pensión y, por tal motivo, considera vulnerados los principios de la buena fe y la primacía de la realidad.

VII. LA RÉPLICA

La sociedad Manuelita S.A. se opone a la prosperidad del cargo, debido a su inapropiada formulación, ya que, en su decir, al consistir el mismo en la errónea valoración de los comprobantes de pago, se debió proponer por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida, además de que los razonamientos en los que se fundó el Tribunal para proferir su decisión fueron netamente fácticos.

VIII. SEGUNDO CARGO

Por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida, ataca la decisión impugnada por ser violatoria de los artículos 1, 2, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 27, 64, 65, 127, 128, 186, 249 y 306 del CST; 15, 58 y 99 numeral 3º de la Ley 50 de 1990; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 15, 17, 18, 21, 22, 152 a 156, 159 y 161 de la Ley 100 de 1993; 1, 2, 4, 13, 25, 29, 48, 53, 93, 94, 228, 229 y 230 de la CN; y los artículos 1, 5, 11, 15, 16, 18 y 19 del CPTSS.

Para la censura, la anterior violación de la ley sustancial se produjo por la comisión de los siguientes errores de hecho por parte del Tribunal:

1. *No dar por demostrado, estándolo, que la demandada adeuda al demandante los salarios causados en los días de descanso compensatorio.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se le incluya como parte de su salario el valor devengado por los descansos compensatorios.*
3. *No dar por demostrado, estándolo que al demandante se le deben liquidar sus prestaciones sociales con el verdadero salario devengado el cual incluye los valores causados por descansos compensatorios.*
4. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se le pagara el auxilio de cesantía e intereses a la cesantía, y demás derechos prestacionales con el verdadero salario devengado el cual debe incluir el pago de los compensatorios.*
5. *Dar por demostrado el despido injusto, sin ordenar el pago de la correspondiente indemnización legal a que tenía derecho el demandante.*
6. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se le garantizara el pago de las prestaciones sociales con un salario superior.*
7. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se le pagara su indemnización por despido injusto establecida en el artículo 64 del C.S.T.*
8. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante tenía derecho a que se le pagara la indemnización por mora en el pago oportuno de los salarios y prestaciones sociales.*
9. *No dar por demostrado, estándolo, que el demandante acreditó el no pago de los descansos compensatorios y salarios.*
10. *No dar por demostrado, estándolo, que la demandada Manuelita S.A. incumplió al demandante con el pago real de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones.*

El recurrente sostiene que los anteriores desaciertos fácticos fueron consecuencia de la falta de valoración de la documental obrante a folios 19 a 384, relativo a los recibos de pago; la liquidación final de prestaciones sociales que reposa a folio 420; la demanda inicial y su contestación, los folios 417 y 418; y «*los testimonios rendidos en el proceso*».

Como sustentación del cargo, la censura asevera, en primer lugar, que el Tribunal cometió un grave error al aceptar «*el despido injusto*» como un retiro voluntario, pues la renuncia del trabajador demandante (f.º 417), además de presentarse posteriormente a la carta de terminación del contrato de trabajo que le entregó la empleadora, fue provocada y negociada por la demandada «*en contra de las obligaciones legales de las partes, artículos 60 y 61 del C.P. del Trabajo*». Por tal razón, considera que en segunda instancia no se debió tener la bonificación cancelada a la finalización del contrato, como un pago a título de indemnización por despido injusto, toda vez que aquella fue otorgada pero por «*mera liberalidad*», tal y como se refleja en la liquidación de las prestaciones sociales. Adicionalmente, sostiene que, contrario a lo inferido por el fallador, el actor no confesó en el interrogatorio de parte que hubiera recibido \$45.000.000 por parte de la empresa por concepto de la indemnización solicitada, sino, por el contrario, como una bonificación.

Explica que, a folios 19 a 384, militan los comprobantes de pago que demuestran que el señor Chacón Lenis laboró habitualmente los domingos y festivos, por el hecho de que

le otorgaban descansos compensatorios e indica que el Tribunal cometió un grave error cuando a pesar de haber determinado que la empresa no le había cancelado los salarios correspondientes a dicho concepto, el cual disfrazaba la demandada bajo el título de «descansos obreros», finalmente la absolvió de su pago.

A renglón seguido, afirma que los descansos compensatorios por trabajos dominicales en forma habitual, no se pueden pactar como un pago no constitutivo de salario, puesto que su naturaleza es netamente remunerativa; que las partes no pueden modificarle esa condición, ni siquiera en virtud de la facultad consagrada en el artículo 128 del CST, pues este precepto lo permite únicamente frente a algunos auxilios o beneficios; y que *«si como lo halló demostrado el propio juzgador [...] el no pago realizado al accionante tenía todas las características del salario y correspondía realmente al concepto de Descansos Compensatorios»*, independientemente de la denominación que se le diera, no podía excluirse como parte del salario retributivo del servicio. En apoyo, cita fragmentos de una sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral, de la cual no indica radicado ni fecha de expedición.

Finalmente, destaca que el principio de congruencia fue vulnerado por el Tribunal al no haber realizado un estudio detallado de la demanda inicial y su contestación, así como de los hechos y las pruebas aportadas al proceso.

IX. LA RÉPLICA

La opositora manifiesta que el Tribunal no incurrió en los yerros fácticos endilgados por la censura, toda vez que la documental que milita en el expediente da cuenta de que el actor no laboraba los domingos y festivos de forma habitual. Asimismo, explica que la casilla denominada «descansos obreros» se encontraba vacía, debido a que no existía evidencia del trabajo permanente del demandante en dominicales y festivos.

Por lo anterior, considera que no hay lugar al pago de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, así como tampoco al de la indemnización por despido injusto, en razón a que ésta última acreencia ya fue cancelada por la empresa, tal y como acertadamente lo coligió el juzgador.

X. CONSIDERACIONES

A pesar de que uno de los cargos está dirigido por la vía indirecta, no son motivo de discusión los siguientes hechos:

- i)* el señor Chacón Lenis laboró para la sociedad Manuelita S.A., entre el 30 de mayo de 1988 y el 2 de diciembre de 2005;
- ii)* que fue despedido de manera unilateral y sin justa causa, mediante comunicación escrita obrante a folio 374;
- iii)* que posteriormente, el 6 de diciembre de 2005, el trabajador solicitó se le concediera *una «bonificación como indinización (sic)»*, a cambio de la aceptación de su renuncia al cargo (f.º 405, subraya la Sala);
- iv)* que la empleadora, al momento de

la ruptura del contrato, le canceló al demandante la suma de \$45.000.000 a título de «*bonificación mera liberalidad*», tal y como se observa en el documento contentivo de la liquidación de las prestaciones sociales (f.º 373); *v*) que los descansos compensatorios, titulados como «*descansos obreros*» aparecen como no pagados en los comprobantes de pago aportados al plenario (f.º 19 a 384); y *vi*) que el último salario percibido ascendió a la suma de \$1.824.365,51.

Si bien el censor no es muy prolijo en la sustentación de los cargos, la Sala puede deducir que son dos los problemas puestos a su consideración: *i*) si el Tribunal erró al no haber determinado que la empresa accionada adeudada los salarios correspondientes a los descansos compensatorios, a pesar de haber colegido que los mismos, en efecto, no se habían cancelado, conforme se observaba en los documentos obrantes a folios 19 a 348; y *ii*) si el juez de apelaciones incurrió en un yerro jurídico por asimilar el concepto de bonificación al de indemnización por despido injusto. En este orden se abordará el estudio de la acusación, así:

i) Respecto al primer cuestionamiento planteado, debe aclarar la Sala, desde ya, que el recurrente se equivoca al 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 laboró domingos y/o festivos de forma habitual.

En efecto, frente al primero de los mencionados desaciertos, es pertinente resaltar que no se equivoca el Tribunal y la censura, cuando aducen que la empresa demandada no canceló al actor valor alguno por concepto de «descansos obreros», que son los mismos compensatorios, ya que en los comprobantes de pago aportados (f.º 19 a 384) figura como valor «0» pesos. De hecho, la misma sociedad empleadora aceptó tal hecho y ello no es objeto de discusión en la esfera casacional.

Sin embargo, ello no significa que en realidad se esté adeudando sumas por este concepto, ya que el pago del descanso compensatorio, como se explicará a continuación, se entiende 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, el cual no es objeto de debate en el presente proceso, con el ítem de descanso compensatorio remunerado, pues el primero implica el pago de una suma porcentual adicional al salario ordinario por haber laborado en esos días, tal y como lo establece el artículo 179 del CST; mientras que el segundo representa una simple facultad de descanso o inactividad para el trabajador durante periodos en los que normalmente tendría que ejercer sus labores, sin que se afecte su remuneración mensual, esto con «la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso» y de evitar «la explotación de los

trabajadores» (CSJ SL, 11 dic. 1997, rad.10079), mas no trae consigo una retribución adicional a la que regularmente se recibe por la prestación de los servicios.

Y ahí precisamente es donde radica el error de la censura en este aspecto, pues cree o supone que, por el hecho de que la empleadora le reconoció al actor el derecho a disfrutar de los descansos compensatorios (que la empresa denominaba descanso obreros) por haber laborado domingos y festivos (f.º 19 a 384), cuestión que aceptaron las partes desde el inicio del litigio, también era su obligación cancelarle al trabajador una suma adicional al salario ordinario por haber ejercido labores en esos días, pues, a la luz de lo anteriormente explicado, la remuneración por trabajar un domingo o festivo está inmersa en el salario ordinario, sin perjuicio del día de inactividad, asueto o descanso del que disfrute el trabajador posteriormente.

En ese sentido, es dable concluir que, si bien el Tribunal adujo razones confusas y erradas para inferir que la demandada no estaba obligada al pago de las sumas correspondientes a «*descansos obreros*» o compensatorios, lo cierto es que ello no confecciona un yerro protuberante, en la medida en que, según se acaba de exponer, no era deber de la empresa cancelar adicionalmente valor alguno por dicho concepto, ya que el mismo se entiende comprendido dentro del salario ordinario que percibía el actor.

Ahora bien, de otro lado, también desacierta la censura al ligar la habitualidad de la labor dominical y festiva con el

reconocimiento y disfrute de los descansos compensatorios, para así sostener que, por el hecho de que éstos fueron concedidos por la empresa, era viable inferir que el trabajador laboraba en forma habitual los días dominicales y festivos y que por tal razón se le adeudaban ciertos montos.

Al efecto, 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 2º 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, en 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.

En consecuencia, no es posible concluir, como lo sugiere la censura, que, en este caso, el trabajador demandante prestaba sus servicios de manera habitual los domingos y festivos, por el solo hecho de que la sociedad le concedía descansos compensatorios, pues lo primero no está supeditado a lo segundo y viceversa, ya que los descansos compensatorios remunerados proceden cuando se labora un día de descanso obligatorio, esto es, un domingo o un festivo, sin importar si la labor en esos días era habitual o excepcional.

En lo concerniente a los puntos aquí debatidos y analizados, en la aludida sentencia CSJ SL, 11 dic. 1997, rad. 10079, reiterada en las providencias CSJ SL, 4 feb. 1998, rad. 10297 y CSL SL, 10 dic. 1998, rad. 10921, esta Corporación explicó lo siguiente:

Aclarado lo atinente a la retribución por trabajo en dominicales para trabajadores oficiales, es la oportunidad para precisar lo pertinente para el sector privado, a lo cual se procede:

En el sistema legal de descansos para el trabajador, el dominical ocupa de vieja data un puesto destacado, con fundamentos de diferente índole, ya fisiológicos (porque el organismo requiere de descanso) ora religiosos (dentro de la concepción cristiana). Habida cuenta de la trascendencia del tema, inicialmente se expidieron las leyes 57 de 1926, 72 de 1931 y el decreto 1278 de 1931, que consagraron la obligación del descanso de un día después de seis de trabajo, para todo empleado u obrero, se tomaron en cuenta las situaciones excepcionales y se reguló la retribución al trabajo en día de descanso con criterio de "indemnización en dinero". Más tarde, la Ley 23 de 1967 ratificó el Convenio 106 de 1957 de la Organización Internacional del Trabajo.

Los artículos 172 a 185 del Código Sustantivo del Trabajo regularon la materia. Estos textos básicos han sufrido dos reformas a través de los artículos 12 y 13 del Decreto 2351 de 1965 y 29 a 31 de la Ley 50 de 1990.

La normatividad en cita otorga diferente tratamiento remunerativo al trabajo en los días de descanso dominical y festivo, según se trate de situaciones habituales o “excepcionales”. En efecto, con arreglo al artículo 12 del Decreto 2351 de 1965, el trabajo excepcional en domingo debe remunerarse con un recargo del ciento por ciento (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, con base en esa preceptiva, en armonía con el artículo 180 del C.S.T. que si un trabajador particular, con modalidad de sueldo mensual, opta por el pago del 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 \$300.000.00 (si trabaja un domingo el mismo número de horas de la jornada ordinaria diaria de los otros días de la semana) tiene derecho a \$20.000.00 por el trabajo en ese domingo, sin perjuicio de los \$10.000.00 del descanso remunerado por haber laborado la semana, los que no deben pagarse adicionalmente porque están incluidos en el sueldo.

En cambio, de conformidad con el artículo 13 *ibídem*, un trabajador particular que labore habitualmente en día domingo tiene derecho tanto a un descanso compensatorio remunerado como al recargo en dinero atrás mencionado.

[...]
 Todo lo expuesto, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 182 declarado parcialmente inconstitucional y 184 del C.S.T. y 28 de la Ley 50 de 1990 que regulan situaciones especiales. De otra parte, los artículos 29 a 31 de la misma ley al modificar los artículos 179 a 181 del código eliminaron el beneficio del recargo en dinero por trabajo en domingo para los trabajadores particulares que hayan acordado con sus empleadores laborar en turnos de trabajo sucesivos hasta de seis horas al día y 36 a la semana, en los términos del literal c) del artículo 20 de esa ley, pues en tales casos, el único derecho que les asiste por trabajo excepcional o habitual en domingo, es el descanso compensatorio remunerado. (subraya la Sala)

En ese sentido, y para efectos de otorgarle claridad al recurrente sobre el tema, si un trabajador labora ocasionalmente un domingo o festivo de descanso obligatorio y escoge disfrutar del descanso posteriormente, se entiende satisfecho su derecho al descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración correspondiente, toda vez que ésta se encuentra incluida en el salario ordinario. Asimismo, si opta por no disfrutar del descanso, es decir, por no tener un día de inactividad, sino por recibir, en cambio, el recargo del 75% por su labor durante el 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 él es beneficiario de ambas prerrogativas.

Por las anteriores razones, no es posible endilgarle un yerro al Tribunal cuando concluyó que la empresa no adeudaba salario alguno por concepto de descansos compensatorios.

De otra parte, es pertinente agregar, que el reproche de la censura, referente a que las partes no podían acordar que la remuneración correspondiente a los descansos compensatorios no constituyera factor salarial, resulta del todo desatinado, toda vez que, en el presente caso, las partes contendientes nunca efectuaron un pacto de desalarización de esa naturaleza, pues nótese que la controversia recae es en el no pago del salario correspondiente a esos días de descanso compensatorio, pero porque la empleadora

considera no adeudarlos en virtud de disposiciones legales, mas no porque exista un acuerdo expreso de exclusión salarial.

ii) En lo que concierne al segundo problema planteado, resalta la Sala, en primer lugar, que no es cierto que el Tribunal hubiera concluido que la terminación de la relación laboral obedeció al retiro voluntario del actor, tal y como lo sostiene la censura, pues, por el contrario, lo que determinó fue que el rompimiento del vínculo acaeció de manera unilateral e injusta y, en consecuencia, manifestó que el demandante tenía derecho al reconocimiento y pago de la respectiva indemnización por despido sin justa causa.

Tampoco es verdad que el *ad quem* hubiera confundido los conceptos de bonificación de mera liberalidad e indemnización por despido, pues, si bien el juzgador no fue muy claro en su argumentación, lo cierto es que, una vez se remitió al documento contentivo de la liquidación definitiva de prestaciones sociales (f.º 373), encontró que la empleadora le había cancelado al actor la suma de \$45.000.000 a título de bonificación, quien en el interrogatorio de parte así lo confesó, y, en tales circunstancias, decidió compensarla, máxime que la sociedad planteó dicha excepción en la contestación de la demanda inicial y solicitó expresamente que, en caso de llegarse a deber alguna suma, se compensara con lo pagado por concepto de dicha bonificación.

Lo anterior no se muestra desacertado ni descabellado, por cuanto, si bien, en un principio, el empleador demandado

dio por terminado el contrato de trabajo del actor sin mediar justa causa y se le anunció al trabajador en la misma carta de despido de folio 374 «*sírvase pasar por nuestra Oficina de Personal a reclamar el saldo de la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales y de la indemnización a la cual tiene derecho*», lo cierto es que es posible colegir, en este específico caso, que con el pago de la bonificación que se hizo en la liquidación definitiva de prestaciones sociales obrante a folio 373, por la suma de \$45.000.000 y que recibió el actor a satisfacción, se tenía el propósito de cubrir la indemnización legal por despido que se adujo se le cancelaría, según la misiva de finalización del vínculo, máxime cuando el valor de dicha indemnización es equivalente al monto de la bonificación, pues hechas las operaciones de rigor y tomando como base el último salario devengado, arroja lo siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	
Artículo 64 CST	
DESDE	30/05/1988
HASTA	2/12/2005
TOTAL DIAS	
SALARIO MENSUAL	\$ 1.824.366
SALARIO DIARIO	\$ 60.812

FECHAS		N° DÍAS	N° DE AÑOS	DIAS DE INDEMNIZACIÓN	VALOR ANUAL
DESDE	HASTA				
30/05/1988	29/05/1989	360	1	30	\$ 1.824.366
30/05/1989	29/05/1990	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1990	29/05/1991	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1991	29/05/1992	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1992	29/05/1993	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1993	29/05/1994	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1994	29/05/1995	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1995	29/05/1996	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1996	29/05/1997	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1997	29/05/1998	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1998	29/05/1999	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/1999	29/05/2000	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2000	29/05/2001	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2001	29/05/2002	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2002	29/05/2003	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2003	29/05/2004	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2004	29/05/2005	360	1	20	\$ 1.216.244
30/05/2005	2/12/2005	182	0,51	10,2	\$ 620.284
VALOR TOTAL INDEMNIZACIÓN					\$ 21.904.549
VALOR INDEXACIÓN					\$ 18.367.897
TOTAL INDEMNIZACIÓN INDEXADA AL 31/08/2019					\$ 40.272.446

Es más, fue el propio demandante en el escrito presentado posteriormente al despido, obrante a folio 405, quien por su retiro solicitó se le reconociera una «*bonificación*», lo que apreciado en su contexto con las circunstancias que rodearon la terminación del contrato de trabajo, permitiría, en este preciso asunto, equiparar razonablemente estos dos conceptos, aun cuando es sabido que jurídicamente son disímiles pero que, independientemente de la denominación que las partes le hubieran dado a la «*bonificación por mera liberalidad*», especialmente el empleador, a lo que en realidad corresponde es a la indemnización por despido sin justa causa.

Por lo dicho en precedencia, el Tribunal no incurrió en un desacierto de orden fáctico o jurídico, al haber decidido compensar lo adeudado por concepto de indemnización por despido injusto con la suma recibida a título de bonificación por mera liberalidad, que, para el caso en particular, no tiene otro origen que la finalización del contrato de trabajo, la cual fue otorgada al trabajador por la empresa empleadora en la liquidación definitiva de prestaciones sociales.

En consecuencia, los cargos se rechazan.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte demandante, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$4.000.000, que se incluirá en la liquidación que

se practique, conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali, el 31 de julio de 2012, en el proceso ordinario laboral que **RAÚL ANTONIO CHACÓN LENIS** instauró contra la sociedad **MANUELITA S.A.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.



MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Ernesto Forero Vargas
ERNESTO FORERO VARGAS


República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 24 SEP 2019 8:00 A.M.

SECRETARIO ADJUNTO


República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaria Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.
Bogotá, D. C., 24 SEP 2019 6:00 P.M.

SECRETARIO ADJUNTO


República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaria Adjunta

**Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas,
queda ejecutoriada la presente providencia**
Bogotá, D. C., 27 SEP 2019 Hora: 5:00 P.M.

SECRETARIO ADJUNTO