

**TEMA: TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO** - Trae consigo el reconocimiento y pago del recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio del descanso que debe ser otorgado por el empleador dependiendo si lo laborado fue de forma habitual u ocasional. / **REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO** - No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren el más favorables al trabajador. /

**HECHOS:** Los demandantes solicitan que se condene al reconocimiento y pago de la retribución económica equivalente a 100% de la asignación básica por labores en días de descanso obligatorio, al reajuste en un 25% de la totalidad de compensatorios pagados deficitariamente, al pago a título indemnizatorio el 100% del salario por cada uno de los compensatorios que no se descansó, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo. El Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota, absolvió a Papelsa S.A. de las pretensiones en su contra, al considerar que la empresa liquidó y pagó de manera completa el trabajo dominical de los demandantes. La Sala debe determinar si Papelsa S.A les adeuda el reajuste por trabajo dominical y festivo con el pago de días compensatorios.

**TESIS:** La prerrogativa de remuneración para las labores realizadas en días domingos o festivos está reglado en los artículos 179 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 26 de la ley 789 de 2002, y los artículos 180 y 181 del mencionado código, modificados por la Ley 50 de 1990; normativa que dispone que el trabajo dominical y festivo trae consigo el reconocimiento y pago del recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio del descanso que debe ser otorgado por el empleador dependiendo si lo laborado fue de forma habitual u ocasional. (...) En ese sentido, el parágrafo segundo del artículo 26 de la ley 789 de 2002 dispone que, se entiende como trabajo dominical ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario y es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario; luego, aquellos trabajadores que laboren excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tendrán derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución del 75% sobre su salario ordinario; de otro lado, si el trabajador labora, de forma habitual en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero del recargo del 75% sobre su salario ordinario, conforme lo reglado en los artículos 180 y 181 del Código Sustantivo de Trabajo. (...) Por otro lado, en cuanto al descanso compensatorio, constituye una facultad de descanso para el trabajador en períodos en los que normalmente tendría que ejercer sus labores, sin que ello implique una retribución adicional alguna; para tal efecto la Corte Suprema de Justicia en la misma providencia, esbozó las diferencias entre el concepto de recargo por trabajo dominical y festivo con el concepto de descanso compensatorio remunerado. (...) En el caso concreto, los demandantes pretenden el reajuste del pago de trabajo en días dominicales y festivos, así como el pago de compensatorios. Según la prueba documental allegada al expediente, en la empresa demandada rige un Reglamento Interno de Trabajo, fechado 16 de febrero de 1993. Su vigencia no es discutida por las partes. al punto que, la parte pasiva al dar respuesta al hecho tercero de la demanda reconoce tal vigencia al manifestar que “Es parcialmente cierto, puesto que, en lo relacionado con la remuneración del trabajo en domingos y días de fiesta, dicho reglamento se sometió al cambio legislativo cuando entró en vigor la Ley 789 de 2002, el cual en su artículo 26 ordenó que dicho recargo es del 75% sobre el salario ordinario. Aquí es importante agregar que el reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, antes de la vigencia de la Ley 789 de 2002, consagraba el 100% de recargo en dicho evento, precisamente porque era conforme con la legislación vigente. (...) El artículo 42 de este

reglamento, con relación a la remuneración por trabajo en domingo y días de fiesta, señala: “El trabajo en domingo y días de fiesta se remunerará con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior. (...) Se destaca que, al no sufrir el reglamento interno de trabajo reforma alguna en lo relacionado a la forma de remunerar el trabajo en domingo y días de fiesta, la empresa está obligada a seguir reconociendo el recargo del 100% establecido en su reglamento interno, ya que constituye una condición más beneficiosa para el trabajador y no puede ser desconocida unilateralmente por el empleador.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 29/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
Aprobado ACTA **218**

Medellín, veintinueve (29) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTES</b>	Saúl Antonio Marín Osorno Hernán de Jesús López Franco Juan Diego Areiza Tamayo Nelson Muñoz Moreno
<b>DEMANDADO(S)</b>	Papelsa S.A.
<b>RADICADO</b>	05308-31-03-001-2022-00120-01 (P 21823) Acumulado con el 05308-31-03-001-2022-00145-00
<b>DECISIÓN</b>	Revoca y confirma
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **SAÚL ANTONIO MARÍN OSORNO, HERNÁN DE JESÚS LÓPEZ FRANCO, JUAN DIEGO AREIZA TAMAYO y NELSON MUÑOZ MORENO** contra **PAPELSA S.A.** con radicado **05308-31-03-001-2022-00120-01**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**I. ANTECEDENTES:**

**Pretensiones:**

Los demandantes solicitan que se condene al reconocimiento y pago de la retribución económica equivalente a 100% de la asignación básica por labores en días de descanso obligatorio, al reajuste en un 25% de la totalidad de compensatorios pagados deficitariamente, al pago a título indemnizatorio el 100% del salario por cada uno de los compensatorios que no se descansó o en

subsidio otorgar los descansos que correspondía disfrutar, al reajuste de prestaciones sociales legales y extralegales, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo o en subsidio intereses moratorios o indexación. Asimismo, solicita que en lo sucesivo la demandada deberá pagar por labores días de descanso obligatorio, salario en cuantía del 100% de asignación básica que perciban.

### **Hechos:**

Como fundamento de sus pretensiones indican que **Saúl Antonio Marín Osorno** presta su servicio a la demandada desde el **7 de marzo de 1988** como operario en la sección “planta molido”; **Hernán de Jesús López Franco** presta sus servicios desde el **23 de julio de 1990** en la sección “planta molido”; **Juan Diego Areiza Tamayo**, presta sus servicios desde el **7 septiembre de 1992** en la “sección de secado”; y, **Nelson Muñoz Moreno** prestó sus servicios del **27 de abril de 1981 al 29 de diciembre de 2019**.

Indican que el Reglamento Interno de Trabajo de **Papelsa S.A.** en sus artículos 37 al 43, regula lo referente al reconocimiento y pago de labores en días de descanso obligatorio.

Agregan que la empresa por razones técnicas realiza de forma permanente actividades industriales en días dominicales y festivos; circunstancia por la cual implementó cuadro de turnos de labores durante las 24 horas en tales días, en las secciones de “Planta Molino”, “Planta Pulpa”, “Secado”, “Caldera Unión”, etcétera.

Manifiestan que **Papelsa S.A.**, no otorgó el disfrute efectivo de la totalidad de descansos compensatorios remunerados a que tenían derecho como trabajadores habituales; desconoció sistemáticamente la prerrogativa de elegir, entre disfrutar días de descanso o bien percibir recargos propios de días dominicales o festivos; el empleador nunca consultó el querer de sus trabajadores, simplemente les pagó recargo del 75% sobre asignación básica.

Indican que los compensatorios son facturados y pagados solo con el 75% de la asignación básica, cuando las labores en días de descanso obligatorio deben ser remuneradas con el 100%, acorde a las normas del Reglamento Interno.

El **30 de agosto de 2021** la Subdirectiva Seccional Barbosa del Sindicato **SINTRAPULCAR**, actuando en representación de sus asociados, reclamó a la empresa **Papelsa S.A.** por el pago de compensatorios adeudados a la totalidad de trabajadores sindicalizados; petición coadyuvada por los trabajadores, Saul Marín, Hernán López, Gustavo Tabares y Martín Córdoba.

**Papelsa S.A.**, se pronunció ante dicha petición el **17 de septiembre de 2021**, indicando que realizó compensatorios reclamados, acorde la ley.

**Contestaciones:**

**Papelsa S.A.:** indicó que se opone a la totalidad de las pretensiones de la demanda, manifestando que siempre ha pagado de forma correcta y completa, advirtiendo que la remuneración por labores en dominicales y festivos está fijada legalmente en el 75% sobre el salario ordinario. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: pago, inexistencia de la obligación, prescripción, cosa juzgada y buena fe.

**Sentencia de primera instancia:**

El **Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota**, en sentencia del **27 de junio de 2023**, **absolvió** a Papelsa S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra, al considerar que la empresa liquidó y pagó de manera completa el trabajo dominical de los demandantes con el correspondiente disfrute de los días compensatorios. **Condenó** a los demandantes en costas procesales.

**Consulta:**

La decisión anterior no fue recurrida en apelación por las partes, por lo que se envió el expediente a este Tribunal para conocer del proceso en grado jurisdiccional de consulta.

**Alegatos:**

**Demandantes:** indicó que la decisión de primera instancia debe ser revocada en su totalidad, en razón a que se omitió el debido estudio probatorio en el reconociendo de reajustes salariales por labores en días de descanso obligatorio y pago de la totalidad de compensatorio, atendiendo la habitualidad de las labores en días de dominicales y festivos y su pago deficitario. Señaló que se omitió aplicar directamente el Reglamento Interno de Trabajo, normatividad autónoma que no se condiciona a otras disposiciones puesto que es fuente formal de derecho y su aplicación es prevalente cuando se fija prestaciones laborales superiores.

**Papelsa S.A.:** indicó que obra en el expediente precedente de otra demanda con similares pretensiones con fallos absolutorios en las dos instancias. Expuso que siempre ha dado cumplimiento a lo ordenado por ley concretamente a la ley 789 de 2002, artículo 26 en cuanto a la liquidación y pago de recargos por trabajo en dominicales y festivos.

## **II. CONSIDERACIONES:**

### **Problema Jurídico:**

El problema jurídico para resolver en esta instancia de conformidad con el grado jurisdiccional de consulta será: determinar si Papelsa S.A adeuda a los demandantes el reajuste por trabajo dominical y festivo con el respectivo pago de días compensatorios; en caso de demostrarse lo anterior, se deberá estudiar si hay lugar o no al pago de reajuste de prestaciones sociales legales y extralegales, la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo; además determinar si en lo sucesivo la demandada deberá pagar por labores en días de descanso obligatorio, un recargo en cuantía del 100% de la asignación básica.

### **Pruebas relevantes:**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

1. **Reglamento Interno de Trabajo** de Papelsa S.A. (001/Págs. 58 a 122).
2. **Petición** de fecha **30 de agosto de 2021**, enviado por los demandantes Saul Antonio Marín Osorno y Hernán López, solicitando la reliquidación de los recargos por labores en días dominicales y festivos con el respectivo reajuste de las prestaciones sociales legales y extralegales (001/Págs. 160 a 166).
3. **Respuesta a la petición** de fecha **17 de septiembre de 2021** en el que se lee lo siguiente: “(...) 2. Si el trabajador labora durante la semana 48 horas y le corresponde trabajar el día domingo y además escoge tener descanso compensatorio: **CONCEPTO M010:** 7 días de salario básico, que es la suma de 6 días laborados más 1 de descanso remunerado. Pagado al 100% del valor de su salario básico. **CONCEPTO 1308:** Día de descanso compensatorio con un pago equivalente al 100% del valor día de su salario básico más un adicional del 75%. Para un total pagado por el domingo laborado con descanso compensatorio del 1,75% 3. Si el trabajador labora durante la semana 48 horas y le corresponde trabajar el día domingo y además escoge **NO** tener descanso compensatorio: **CONCEPTO M010:** 7 días de salario básico, que es la suma de 6 días laborados más 1 de descanso remunerado. Pagado al 100% del valor de su salario básico. Más: **CONCEPTO 1332:** Domingo laborado diurno con un pago adicional sobre

*el salario básico del 175%. Si la persona labora el domingo en horario nocturno, se le reconoce adicionalmente el valor adicional por este concepto. Para un total pagado por el domingo laborado, sin descanso compensatorio, del 275%. 4. Si el domingo laborado incluye horario nocturno, tendrá adicionalmente 35% recargo (CONCEPTO 1333) Para un trabajador habitual, entiendo por este concepto que trabaja 3 o más domingos en el mes, su liquidación de nómina será igual a lo descrito anteriormente, con la diferencia que no podrá escoger entre un día de descanso compensatorio o dinero, ya que por ley siempre tendrá derecho al día de descanso compensatorio.” (001/Págs. 167 a 169)*

4. **Comprobante de nómina** del señor **Saul Antonio Marín Osorno** desde el 30 de julio de 2018 al 20 de marzo de 2022. (001/Págs. 170 a 333).
5. **Comprobante de nómina** del señor **Hernán de Jesús López Franco** desde el 30 de julio de 2018 al 8 de mayo de 2022. (001/Págs. 334 a 514).
6. **Comprobante de nómina** del señor **Juan Diego Areiza Tamayo** desde el 1 de octubre de 2018 al 1 de mayo de 2022. (001/Págs. 515 a 688)
7. **Comprobante de nómina** del señor **Nelson Muñoz Moreno** desde el 30 de julio de 2018 al 15 de diciembre de 2019 (carpeta 2022-00145, anexo 001/Pág. 144 a 218).
8. **Contrato de trabajo** entre **Papelsa S.A.** y el señor **Saúl Antonio Marín Osorno** con fecha de inicio el **7 de marzo de 1988**. (007/Págs. 27 y 28).
9. **Contrato de trabajo** entre **Papelsa S.A.** y el señor **Hernán de Jesús López Franco** con fecha de inicio el **23 de julio de 1990**. (007/Págs. 29 y 30).
10. **Contrato de trabajo** entre **Papelsa S.A.** y el señor **Juan Diego Areiza** con fecha de inicio el **7 de septiembre de 1992**. (007/Págs. 31 a 34).
11. **Certificación** expedida por **Papelsa S.A.**, en la que informa que el señor **Nelson Muñoz Moreno** laboró en esta empresa del 2 de abril de 1981 al 29 de diciembre de 2019 (carpeta 2022-00145, anexo 001/Pág. 221).
12. Fallo de segunda instancia de la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín de fecha **10 de agosto de 2017** (007/Págs. 585 a 595)

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver el problema jurídico puesto en su conocimiento.

Señalan los demandantes **Saúl Antonio Marín Osorno, Hernán de Jesús López Franco, Juan Diego Areiza Tamayo y Nelson Muñoz Moreno** que la empresa **Papelsa S.A.** no otorgó el disfrute efectivo de la totalidad de descansos

compensatorios remunerados a que tenían derecho como trabajadores habituales; además pagó los compensatorios solo con el 75% de la asignación básica, cuando las labores en días de descanso obligatorio debían ser remuneradas con el 100% según Reglamento Interno de Trabajo; por su parte, la demandada se opuso a la totalidad de las pretensiones al considerar que ha realizado el pago de forma completa y que la remuneración por labores en dominicales y festivos está fijada legalmente en el 75% sobre el salario ordinario; finalmente, el juzgado del conocimiento declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación, al considerar que Papelsa S.A., liquidó y pagó de manera completa el trabajo dominical de los demandantes con el correspondiente disfrute de los días compensatorios.

No es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre la empresa demandada y cada uno de los trabajadores demandantes, así como su remuneración mensual.

La prerrogativa de remuneración para las labores realizadas en días domingos o festivos está reglado en los artículos 179 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 26 de la ley 789 de 2002, y los artículos 180 y 181 del mencionado código, modificados por la Ley 50 de 1990; normativa que dispone que el trabajo dominical y festivo trae consigo el reconocimiento y pago del recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas trabajadas, sin perjuicio del descanso que debe ser otorgado por el empleador dependiendo si lo laborado fue de forma habitual u ocasional.

En ese sentido, el párrafo segundo del artículo 26 de la ley 789 de 2002 dispone que, se entiende como trabajo dominical ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario y es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario; luego, aquellos trabajadores que laboren excepcionalmente el día de descanso obligatorio, tendrán derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución del 75% sobre su salario ordinario; de otro lado, si el trabajador labora, de forma habitual en día de descanso obligatorio, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero del recargo del 75% sobre su salario ordinario, conforme lo reglado en los artículos 180 y 181 del Código Sustantivo de Trabajo. Así se pronunció la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL3567-2019:

*“Según el artículo 180 ibidem, 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 ibidem 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 ordinario, o*

*el recargo adicional en dinero, pues por el contrario, la persona que labore de forma habitual tiene derecho a percibir ambos beneficios”*

Por otro lado, en cuanto al descanso compensatorio, constituye una facultad de descanso para el trabajador en períodos en los que normalmente tendría que ejercer sus labores, sin que ello implique una retribución adicional alguna; para tal efecto la Corte Suprema de Justicia en la misma providencia, esbozó las diferencias entre el concepto de recargo por trabajo dominical y festivo con el concepto de descanso compensatorio remunerado:

*“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 el caso concreto, los demandantes pretenden el reajuste del pago de trabajo en días dominicales y festivos, así como el pago de compensatorios.

Según la prueba documental allegada al expediente, en la empresa demandada rige un Reglamento Interno de Trabajo, fechado 16 de febrero de 1993. Su vigencia no es discutida por las partes, al punto que, la parte pasiva al dar respuesta al hecho tercero de la demanda reconoce tal vigencia al manifestar que *“Es parcialmente cierto, puesto que, en lo relacionado con la remuneración del trabajo en domingos y días de fiesta, dicho reglamento se sometió al cambio legislativo cuando entró en vigencia la Ley 789 de 2002, el cual en su artículo 26 ordenó que dicho recargo es del 75% sobre el salario ordinario. Aquí es importante agregar que el reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, antes de la vigencia de la Ley 789 de 2002, consagraba el 100% de recargo en dicho evento, precisamente porque era conforme con la legislación vigente. Han transcurrido casi 20 años de aplicación del recargo legal del 75% dispuesto en la Ley 789 de 2002. Inclusive hubo varias demandas que, en procesos acumulados anteriormente contra la misma empresa aquí demandada, dieron lugar a sentencias de primera y segunda instancia, en las cuales se absolvió por dicha pretensión”*.

El artículo 42 de este reglamento, con relación a la remuneración por trabajo en domingo y días de fiesta, señala:

*“El trabajo en domingo y días de fiesta se remunerará con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja al recargo establecido en el numeral anterior.*

*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”.*

Se tiene, entonces, que el conflicto se origina por la interpretación en la aplicación de este último articulado en concordancia con el artículo 26 de la ley 789 de 2002.

Lo anterior obedece a que el reglamento interno de trabajo fue aprobado en el año 1993, momento para el cual regía el artículo 179 del código sustantivo del trabajo, que fuera modificado por la ley 50 de 1990, cuya redacción es similar a la transcrita del reglamento interno de trabajo. No obstante, la reforma introducida por el artículo 26 de la ley 789 de 2002 reformó la remuneración del trabajo en domingos y festivos, pasando a ser del 75% sobre el salario ordinario.

Se evidencia que la empresa, aplicando la normativa legal y vigente, se encuentra remunerando el trabajo de dominicales y festivos de los demandantes con el 75% de recargo; sin embargo, en el presente asunto el reglamento interno de trabajo contempla una remuneración más beneficiosa para los intereses de los trabajadores.

El artículo 120 del reglamento interno de trabajo, que hace parte del capítulo XXVII denominado cláusulas ineficaces, establece que:

*“No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales los cuales constituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren el más favorables al trabajador”.*

En el caso concreto se desprende que, la ley laboral establece un recargo del 75% para el trabajo en domingos y festivos, por lo que, la normativa representa el mínimo legal que debe ser respetado en cualquier contrato laboral. De otro lado, el reglamento interno de trabajo, como parte del contrato laboral, establece un recargo del 100% para el trabajo en domingos y festivos, siendo esta norma más favorable al trabajador, constituyéndose en un beneficio extralegal. Por tal motivo, en caso de conflicto entre una norma legal y una norma contractual, prevalece la que sea más favorable al trabajador.

Se destaca que, al no sufrir el reglamento interno de trabajo reforma alguna en lo relacionado a la forma de remunerar el trabajo en domingo y días de fiesta, la empresa está obligada a seguir reconociendo el recargo del 100% establecido en su reglamento interno, ya que constituye una condición más beneficiosa para el trabajador y no puede ser desconocida unilateralmente por el empleador. Por tales motivos, se **REVOCARÁ** la sentencia.

No se desconoce que mediante sentencia proferida por la Sala Tercera de Decisión Laboral de este Tribunal el 10 de agosto de 2017, en un asunto similar se negaron las súplicas de la demanda; sin embargo, esta absolución se debió a que los demandantes no demostraron el trabajo en dominicales o días de fiesta, situación que en el presente caso es diferente, en la medida de que los demandantes aportaron los comprobantes de nómina en los que se detallan las horas trabajadas en dominicales o días de fiesta.

Con relación a la excepción de prescripción, el 30 de agosto de 2021 la Sudirectiva Seccional Barbosa del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Concesiones Maderas para la Transformación de Pulpa para la Fabricación de Papel y Derivados de estos procesos y las Artes Gráficas de Colombia – SINTRAPULCAR reclamó a la ante Papelsa S.A. el pago de compensatorios adeudados a la totalidad de trabajadores sindicalizados, petición que fue coadyuvada por demandantes Saúl Antonio Marín Osorno y Hernán de Jesús López Franco.

Pues bien, la interrupción de la prescripción requiere una acción inequívoca del titular del derecho o de su representante legal, dirigida a hacer valer el derecho ante el deudor, en este caso, cada trabajador, debió solicitar ante el empleador el pago del reajuste pretendido. Por lo tanto, la reclamación del sindicato, aunque busca proteger los derechos de los trabajadores, no necesariamente interrumpe la prescripción para cada trabajador individual, a menos que se demuestre que actuó como representante legal de los demandantes en este asunto específico, situación que no ocurrió.

Atendiendo al término trienal de prescripción de que trata el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se verán afectados por este fenómeno extintivo aquellos derechos laborales causados con anterioridad a las siguientes fechas.

**Saúl Antonio Marín Osorno** reclamó el 30 de agosto de 2021. Se ven afectados por la prescripción aquellos derechos laborales causados con anterioridad al mismo día y mes de 2018.

**Hernán de Jesús López Franco** reclamó el 30 de agosto de 2021. Se ven afectados por la prescripción aquellos derechos laborales causados con anterioridad al mismo día y mes de 2018.

**Juan Diego Areiza Tamayo** no presentó reclamación alguna. Como término de interrupción de la prescripción se tendrá en cuenta la fecha de la presentación de la demanda el 26 de mayo de 2022. Se ven afectados por la prescripción aquellos derechos laborales causados con anterioridad al mismo día y mes de 2019.

**Nelson Muñoz Moreno** no presentó reclamación alguna. Como término de interrupción de la prescripción se tendrá en cuenta la fecha de la presentación de la demanda el 23 de junio de 2022. Se ven afectados por la prescripción aquellos derechos laborales causados con anterioridad al mismo día y mes de 2019.

Según la prueba documental que reposa en el expediente, a los demandantes se les pagaron los siguientes conceptos “*Compensatorios Papelsa*”, “*Domil o festivo labor Diu*” y “*Domil o festivo labor Noc*”, teniendo en cuenta un recargo del 75%, cuando en realidad este debió ser del 100%.

En tal medida, es procedente el pretendido reajuste del trabajo en domingos, días de fiesta y en compensatorios con el recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Con relación a la pretensión dirigida al pago 100% del salario, por cada uno de los compensatorios en que no descansó; o en subsidio, otorgarles los descansos que les correspondía disfrutar, se advierte que en el expediente no obra prueba que permita formar el convencimiento de a cuáles días de compensatorio se refieren los demandantes.

Si bien, en las demandas los mismos actores hacen una relación de los días compensatorios adeudados, de la prueba documental allegada al expediente no se extrae tal información, ya que no se cuenta con la asignación de turnos de cada trabajador que permita tener claridad de los días exactos laborados al servicio de su empleador.

Así las cosas, se condenará a Papelsa S.A. a pagar a los demandantes, por concepto del mayor valor por el trabajo en domingos, días de fiesta y en compensatorios, las siguientes sumas:

**Saúl Antonio Marín Osorno**

<b>Año</b>	<b>Reajuste</b>
2018	\$ 308,440
2019	\$ 888,404
2020	\$ 741,011
2021	\$ 770,292

2022	\$ 33,641
<b>Total</b>	<b>\$ 2,741,789</b>

**Hernán de Jesús López Franco**

<b>Año</b>	<b>Reajuste</b>
2018	\$ 263,036
2019	\$ 632,775
2020	\$ 712,755
2021	\$ 791,660
2022	\$ 215,924
<b>Total</b>	<b>\$ 2,616,150</b>

**Juan Diego Areiza Tamayo**

<b>Año</b>	<b>Reajuste</b>
2019	\$ 515,891
2020	\$ 734,011
2021	\$ 933,546
2022	\$ 210,293
<b>Total</b>	<b>\$ 2,393,740</b>

**Nelson Muñoz Moreno**

<b>Año</b>	<b>Reajuste</b>
2019	\$ 379,334
<b>Total</b>	<b>\$ 379,334</b>

Con relación al reajuste de las prestaciones legales, esta pretensión prosperará, en la medida de que, para liquidar estas se debe tener en cuenta el salario devengado por el trabajador, lo que incluye el recargo por dominicales y días de fiesta; sin embargo, frente a las prestaciones extralegales, en los hechos de la demanda nada se indicó frente a estas, no se señalaron cuáles son y la forma en que deban liquidarse. Únicamente fue en el acápite de pretensiones donde se solicitó su reajuste. Por tal motivo, ante la falta de claridad de las prestaciones extralegales, no se accederá al reajuste pretendido.

En tal medida, Papelsa S.A. le adeuda a cada uno de los demandantes, por concepto de prestaciones legales, las siguientes sumas:

**Saúl Antonio Marín Osorno** liquidadas desde el 30 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$251,382
Cesantía	\$251,382
Int. Cesantía	\$27,081
<b>Total</b>	<b>\$529,846</b>

**Hernán de Jesús López Franco** liquidadas desde el 30 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$221,939
Cesantía	\$221,939
Int. Cesantía	\$24,002
<b>Total</b>	<b>\$467,879</b>

**Juan Diego Areiza Tamayo** liquidadas desde el 26 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$181,954
Cesantía	\$181,954
Int. Cesantía	\$21,834
<b>Total</b>	<b>\$385,742</b>

**Nelson Muñoz Moreno** liquidadas desde el 23 de junio al 29 de diciembre de 2019.

Prima de servicios	\$31,611
Cesantía	\$31,611
Int. Cesantía	\$3,793
<b>Total</b>	<b>\$67,016</b>

Se advierte que estas liquidaciones se hicieron con los datos suministrados hasta el momento de la presentación de la demanda, que para el caso de los señores Saúl Antonio Marín Osorno, Hernán de Jesús López Franco y Juan Diego Areiza Tamayo fue el 26 de mayo de 2022. Por lo tanto, se le **ORDENARÁ** a la demandada que en lo sucesivo continúe pagando el trabajo en domingo y días de fiesta con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo. Igual suerte correrán las prestaciones sociales causadas con posterioridad a la presentación de la demanda, debiendo la empresa demandada reajustar su pago, teniendo en cuenta el verdadero salario de estos demandantes.

También se **ORDENARÁ** el reajuste de los aportes a la seguridad social en pensión de todos los demandantes, teniendo en cuenta los conceptos “*Compensatorios Papelsa*”, “*Domil o festivo labor Diu*” y “*Domil o festivo labor Noc*”, con un recargo del 100% y no del 75% como lo hizo el empleador. Como consecuencia, el reajuste de los aportes a pensión se deberá realizar, así: **Saúl Antonio Marín Osorno** desde el 30 de agosto de 2018; **Hernán de Jesús López Franco** desde el 30 de agosto de 2018; **Juan Diego Areiza Tamayo** desde el 26

de mayo de 2019; y, **Nelson Muñoz Moreno** desde el 23 de junio al 29 de diciembre de 2019.

En cuanto a la **indemnización moratoria** contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido pacífica, advirtiendo que por tratarse de disposiciones de naturaleza eminentemente sancionadora su imposición no procede de manera automática, sino que debe analizarse las razones por las cuales el empleador incumplió con sus obligaciones, presumiéndose en todo caso la buena fe como principio constitucional, y en ese caso la imposición de la sanción solo procede si se acredita que el actuar estuvo prevalido de una intención fraudulenta.

Ahora bien, en cuanto a la sanción moratoria por el no pago de salarios y prestaciones sociales, la CSJ en sentencia SL2175-2022 indicó:

*“Es un tema pacífico el hecho de que en tratándose de indemnización moratoria, la buena fe, equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente a su trabajador, de que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin probidad o pulcritud (CSJ SL 691 de 2013).*

(...)

*En esa línea de pensamiento la indemnización moratoria constituye una pretensión autónoma, comporta una condena adicional a las requeridas que si bien se deriva del no pago de prestaciones sociales, no se encuentra implícita en ellas y, por el contrario, requiere de una valoración jurídica y probatoria por parte del juez. No es inescindible ni consustancial, al pago de prestaciones sociales, como tampoco opera de manera automática frente a la indebida liquidación (CSJ SL3288-2021, reiterada en CSJ SL 5290-2021)”.*

Pues bien, respecto a los demandantes Saúl Antonio Marín Osorno, Hernán de Jesús López Franco y Juan Diego Areiza Tamayo, desde la misma demanda se indicó que continúan laborando al servicio de la empresa demandada, situación que impide la imposición de la indemnización moratoria, en la medida de que, para que esta prospere, se requiere, necesariamente, que el contrato hubiere finalizado y que, para tal momento no se cancelaren salarios y prestaciones sociales, por lo que, debido a que el vínculo laboral continúa, la sentencia en tal sentido será absolutoria.

Con relación al señor Nelson Muñoz Moreno, su vínculo laboral finalizó el 29 de diciembre de 2019, situación que permite analizar de fondo la procedencia o no de la pretendida indemnización.

En el presente caso, se solicita la indemnización moratoria por el no pago completo de salarios y prestaciones sociales, debido a que estos fueron pagados

de manera deficiente, al no tener en cuenta el recargo del 100% por trabajo en domingos y días de fiesta.

En el presente caso, si bien se ha determinado que el empleador pagó un recargo inferior al que correspondía por trabajo en dominicales y festivos, no se evidencia que esta conducta haya estado motivada por una intención fraudulenta o de mala fe. El pago del 75% obedeció a una interpretación de la ley, mientras que el recargo del 100% se encontraba estipulado en el reglamento interno de trabajo. La discrepancia entre ambas normativas generó una diferencia de interpretación que llevó al empleador a aplicar el valor legal y no el reglamentario.

Esta diferencia de interpretación, por sí sola, no constituye una conducta dolosa o fraudulenta que amerite la imposición de la indemnización moratoria. No se advierte un ánimo deliberado de perjudicar al trabajador o de evadir sus obligaciones laborales. Por lo tanto, no hay lugar al pago de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a la **indexación** de las condenas, es de advertir que los efectos de la inflación son quizá más significativos en el campo laboral y de la seguridad social, dado el carácter alimentario de las prestaciones que el empleador o la entidad de seguridad social debe al trabajador o pensionado, y por lo tanto la doctrina y la jurisprudencia acuden a la corrección monetaria con el fin de procurar que el pago de lo debido sea cabal, íntegro o completo, o dicho en otros términos que el deudor cubra la prestación en su valor real.

Por lo anterior, se **CONDENARÁ** a PAPELSA S.A. a indexar las condenas objeto de esta sentencia, con base en la certificación mensual del Índice de Precios al Consumidor –IPC-, expedida por el DANE, entre la causación de cada concepto laboral y hasta el momento efectivo del pago.

Corolario de todo lo dicho, se **REVOCARÁ** la sentencia. En su lugar, se condenará a la demandada a pagar el mayor valor por concepto de recargo por trabajo en domingos y días de fiesta, al reajuste de las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. Frente a las demás pretensiones, se **CONFIRMARÁ** la absolución.

Con fundamento en el numeral 4° del artículo 365 del Código General del Proceso, debido a que se revocará la sentencia, las **costas procesales** de ambas instancias corren a cargo de Papelsa S.A. y en favor de los demandantes. El valor de las agencias en derecho en esta instancia se fija en la suma de \$1.300.000 a favor de cada uno de los demandantes.

### III. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, la **Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia de primera instancia proferida por el **Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota** el **27 de junio de 2023**, en el proceso ordinario adelantado por **SAÚL ANTONIO MARÍN OSORNO, HERNÁN DE JESÚS LÓPEZ FRANCO, JUAN DIEGO AREIZA TAMAYO y NELSON MUÑOZ MORENO** contra **PAPELSA S.A.** en cuanto absolvió a la demandada del pago por trabajo en domingos y días de fiesta con un recargo del 100%.

**SEGUNDO: CONDENAR** a **PAPELSA S.A.** a pagar a los demandantes, por concepto del mayor valor por el trabajo en domingos, días de fiesta y en compensatorios, las siguientes sumas:

Saúl Antonio Marín Osorno: \$2.741.789.  
Hernán de Jesús López Franco: \$2.616.150.  
Juan Diego Areiza Tamayo: \$2.393.740.  
Nelson Muñoz Moreno: \$379.334.

**TERCERO: CONDENAR** a **PAPELSA S.A.** a pagar a los demandantes, por concepto del mayor valor de las prestaciones sociales, las siguientes sumas:

**Saúl Antonio Marín Osorno** liquidadas desde el 30 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$251,382
Cesantía	\$251,382
Int. Cesantía	\$27,081
<b>Total</b>	<b>\$529,846</b>

**Hernán de Jesús López Franco** liquidadas desde el 30 de agosto de 2018 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$221,939
Cesantía	\$221,939
Int. Cesantía	\$24,002
<b>Total</b>	<b>\$467,879</b>

**Juan Diego Areiza Tamayo** liquidadas desde el 26 de mayo de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

Prima de servicios	\$181,954
Cesantía	\$181,954
Int. Cesantía	\$21,834
<b>Total</b>	<b>\$385,742</b>

**Nelson Muñoz Moreno** liquidadas desde el 23 de junio al 29 de diciembre de 2019.

Prima de servicios	\$31,611
Cesantía	\$31,611
Int. Cesantía	\$3,793
<b>Total</b>	<b>\$67,016</b>

**CUARTO: CONDENAR a PAPELSA S.A.** para que a partir del 26 de mayo de 2022 continúe pagando el trabajo en domingo y días de fiesta a los señores Saúl Antonio Marín Osorno, Hernán de Jesús López Franco y Juan Diego Areiza Tamayo con un recargo de ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, de conformidad con lo establecido en el artículo 42 del Reglamento Interno de Trabajo. Igual suerte corren las prestaciones sociales causadas con posterioridad a la presentación de la demanda, debiendo la empresa demandada reajustar su pago, teniendo en cuenta el verdadero salario de estos demandantes.

**QUINTO: ORDENAR a PAPELSA S.A.** a indexar las condenas anteriores, con base en la certificación mensual del Índice de Precios al Consumidor –IPC–, expedida por el DANE, entre la causación de cada concepto laboral y hasta el momento efectivo del pago.

**SEXTO: CONDENAR a PAPELSA S.A.** a reajustar los aportes a la seguridad social en pensión de todos los demandantes, teniendo en cuenta los conceptos “*Compensatorios Papelsa*”, “*Domil o festivo labor Diu*” y “*Domil o festivo labor Noc*”, con un recargo del 100% y no del 75% como lo hizo el empleador. Como consecuencia, el reajuste de los aportes a pensión se deberá realizar, así: **Saúl Antonio Marín Osorno** desde el 30 de agosto de 2018; **Hernán de Jesús López Franco** desde el 30 de agosto de 2018; **Juan Diego Areiza Tamayo** desde el 26 de mayo de 2019; y, **Nelson Muñoz Moreno** desde el 23 de junio al 29 de diciembre de 2019.

**SÉPTIMO: DECLARAR** probada la excepción de prescripción frente aquellos derechos laborales causados con anterioridad a las siguientes fechas.

Saúl Antonio Marín Osorno: 30 de agosto de 2018.  
Hernán de Jesús López Franco: 30 de agosto de 2018.  
Juan Diego Areiza Tamayo: 26 de mayo de 2019.  
Nelson Muñoz Moreno: 23 de junio de 2019

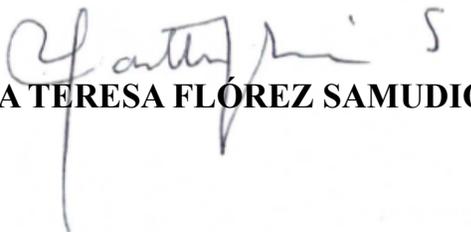
**OCTAVO: CONFIRMAR** en lo demás la sentencia.

**NOVENO:** Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

**LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**



## SECRETARÍA SALA LABORAL

### EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>PROCESO</b>	Ordinario
<b>DEMANDANTE</b>	Saúl Antonio Marín Osorno Hernán de Jesús López Franco Juan Diego Areiza Tamayo Nelson Muñoz Moreno
<b>DEMANDADO(S)</b>	Papelsa S.A.
<b>RADICADO</b>	05308-31-03-001-2022-00120-01 Acumulado con el 05308-31-03-001-2022-00145-00
<b>DECISIÓN</b>	Revoca y confirma
<b>MAGISTRADA PONENTE</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

#### CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 30 de agosto de 2024 a las 8:00am

#### CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 30 de agosto de 2024 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO