



12

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

Referencia: Expediente No.30461

Acta No. 67

Bogotá, D.C., catorce (14) de agosto de dos mil siete (2007).

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de la sociedad **TEXTILES ESPINAL S.A. TEXPINAL S.A.**, contra la sentencia de fecha 15 de marzo de 2006 proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, en el proceso ordinario laboral promovido por **ARNALDO ALAPE GARCÍA y otros** contra la recurrente.

I-. ANTECEDENTES

El actor mencionado y otros 115 trabajadores demandaron a la citada sociedad para que se declare que está en la obligación de dar cumplimiento con retroactividad a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y su decreto reglamentario 1127 de 1991. Como consecuencia de lo anterior se le condene a elaborar y poner en funcionamiento los programas relativos a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación durante dos horas semanales desde la fecha de la vigencia de la citada ley. Se el condene a pagarles las sumas de dinero indexadas que se les adeuda por obligarlos a laborar durante esas dos horas semanales, bien a título de trabajo suplementario u ordinario o de indemnización de perjuicios. Que dicha suma se les tenga como factor salarial en las prestaciones legales y extralegales causadas desde el 1 de enero de 1991. En subsidio solicitó se les reconozca todo el tiempo acumulado de las dos horas semanales desde el 1 de enero de 1991 y hasta cuando se ponga en ejecución los mencionados programas, debidamente remunerado para destinarlos exclusivamente a esas actividades.

Como fundamento de sus pretensiones manifestaron que la demandada tiene en la actualidad más de 400 trabajadores, de los cuales el 80% son hombres y el 20% mujeres. Sus salarios van desde el salario mínimo hasta \$1'500.000,00. Se encuentran vinculados a la empresa desde antes del 1991 y siempre han laborado en una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales en turnos rotativos, trabajando inclusive los domingos y festivos en forma permanente y habitual. No obstante que el número de trabajadores pasan de los 300, la demandada no ha cumplido con lo establecido en el artículo 21 de la ley 50 de 1990. Por lo anterior el sindicato reclamó ante la Inspección del Trabajo del Municipio del Espinal con resultados negativos.

La demandada en la contestación de la demanda, negó la mayoría de los hechos, aceptó algunos y solicitó la prueba de otros. Manifestó que de conformidad con el reglamento interno de trabajo de la empresa existen periodos de descanso diario de 29 minutos para el personal de planta y de 30 minutos para el personal administrativo, por lo tanto no se dan las condiciones y requisitos para dar aplicación al artículo 21 de la ley 50 de 1990 ni de su decreto reglamentario 1127 de 1992. Se opuso a las declaraciones y condenas y propuso las excepciones de fondo de prescripción, inexistencia de las obligaciones a cargo del demandado, cobro de lo no debido, buena fe,

compensación y las demás que el juzgado encuentre probadas y que por no requerir formulación expresa declare de oficio.

Mediante sentencia del 31 de agosto de 2004 el Juzgado Laboral de Circuito de El Espinal negó las peticiones de la demanda y aceptó el desistimiento presentado por el apoderado de Honorio Rodríguez Perdomo y coadyuvado por el apoderado de la demandada.

II-. SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Al desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de los demandantes, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, en sentencia del 15 de marzo del 2006, revocó los numerales 1º y 3º del fallo de juzgado, declaró que la demandada reúne las condiciones establecidas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y en consecuencia está obligada a dar cumplimiento a lo allí establecido. Le ordenó implementar a favor de los demandantes las dos horas de la jornada para ser dedicadas a actividades exclusivamente recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, tal y como lo dispone el artículo 21 de la ley 50 de 1990, partir de la

fecha de su fallo. Negó las demás peticiones de la demanda, así como las subsidiarias.

El Tribunal, luego de transcribir el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y el artículo 15 del reglamento interno de trabajo que establece el horario de trabajo, señaló que el personal administrativo laboraba semanalmente 50 horas y el de planta 48 horas sin importar el turno que fuera, pues cada uno es de 8 horas.

Agregó, en cuanto a los descansos de 30 minutos para el personal administrativo y de 29 minutos para los de planta, que *dicho tiempo no es descontable de la jornada ordinaria a lo que se suma que fue previamente autorizado por el empleador y no se realizó acuerdo alguno entre las partes (empleador y trabajadores) para establecer que se pudiera deducir de la jornada ordinaria establecida.*

En apoyo de su tesis citó apartes de la sentencia de esta Corporación de fecha 11 de septiembre de 1997, radicación 9947.

Por lo anterior concluyó que la demandada si está obligada a cumplir con lo ordenado en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 y en consecuencia le ordenó a la demandada poner en funcionamiento los programas

relativos a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación como lo establece esa norma.

III-. DEMANDA DE CASACIÓN

Inconforme con la anterior determinación, la parte demandada interpuso el recurso de casación, con el fin de que se "**case totalmente** la sentencia acusada, para que una vez hecho ello y constituida en tribunal de instancia luego **confirme integralmente** el fallo de primer grado, con la provisión que corresponda en materia de costas.

Para tal efecto formuló dos cargos así:

"PRIMER CARGO

La sentencia acusada **viola indirectamente**, en la modalidad de **aplicación indebida**, los **artículos 21 de la Ley 50 de 1990 y 3°, 4°, y 5° del Decreto 1127 de 1991**, en relación con los artículos 53 de la Constitución Nacional, 23 (Subrogado por el artículo 1° de la Ley 50 de 1990), 55, 104, 108, **158, 161** (Subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990) y **167** del Código Sustantivo del Trabajo, y 50, 51, 60, 61, 145 y 151 del Código Procesal del Trabajo, todo ello debido a manifiestos errores de hecho en que incurrió el sentenciador al **apreciar en forma errónea** los apartes pertinentes del Reglamento Interno de Trabajo (folio 153 del cuaderno No. 3) y de la confesión contenida en el interrogatorio absuelto por los demandantes (folios 358 a 360, 363 a 366, 377 a 380, 383 y 384).

Los principales errores de hecho consisten en:

- 1) Dar por demostrado, en contra de la realidad, que los demandantes cumplen una jornada de trabajo semanal de 48 horas, por lo que entonces la empleadora está obligada a satisfacer la obligación estipulada en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.*
- 2) No dar por demostrado, siendo evidente, que los demandantes cumplen una jornada de trabajo semanal inferior a las 48 horas, por lo que entonces la empleadora no está obligada a satisfacer la obligación estipulada en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.*
- 3) Dar por demostrado, sin estarlo, que los descansos consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada no interrumpen y/o no son "descontables" de la jornada ordinaria en cuanto "previamente autorizados por el empleador".*
- 4) No dar por demostrado, estándolo, que durante los descansos establecidos por el reglamento Interno de Trabajo de la empresa los demandantes suspenden su jornada de trabajo, gozan de dichos lapsos a su arbitrio y/o no permanecen a disposición o a órdenes de la empleadora, por lo que entonces interrumpen su jornada ordinaria de labor que de esta forma no alcanza a llegar a las 48 horas semanales de trabajo." (Folios 10 y 11).*

En la demostración del cargo manifiesta que el Tribunal se equivocó al apreciar el Reglamento Interno de Trabajo, pues en este consta una interrupción de 29 minutos en la jornada de trabajo, tiempo durante el cual según lo

confiesan los demandantes en los interrogatorios de parte, podían disfrutarlo a su arbitrio.

Por lo tanto, si esas pruebas demuestran que la jornada de trabajo en la empresa demandada está dividida por un período de descanso de 29 minutos, período que es utilizado por los trabajadores sin ninguna restricción, forzoso es concluir que la jornada de trabajo quedaba reducida a 7 horas y 31 minutos en el día y a 44 horas y 26 minutos en la semana, y en consecuencia no estaba obligada a cumplir con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Por su parte el opositor sostiene que los demandantes laboraban 8 horas diarias y 48 horas a la semana y una gran cantidad lo hacían de domingo a domingo, es decir durante 56 horas a la semana. No incurrió el Tribunal en los errores de hecho que se le atribuyen, pues los trabajadores no pueden ausentarse del sitio de trabajo durante los descansos, los que hacen parte de la jornada de trabajo.

IV-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

El Tribunal, para revocar el fallo absolutorio del Juzgado, y en su lugar condenar a la demandada sostuvo que ese descanso de 30 minutos para el personal administrativo y

de 29 minutos para el de planta, no podía descontarse de la jornada de trabajo en atención a que había sido autorizado previamente por el empleador, y además, no existía acuerdo entre las partes para deducirlo de la jornada ordinaria de trabajo.

Es decir, no es que el Tribunal se hubiera equivocado al estimar las pruebas señaladas en el cargo (reglamento interno de trabajo y confesión de los accionantes) en cuanto a la existencia de un descanso dentro de la jornada de trabajo, sino que consideró que en atención a que el mismo había sido autorizado por el empleador y no existe acuerdo de las partes para deducirlo de la jornada, no era procedente dicho descuento.

Por lo tanto, eran estos dos fundamentos, de carácter jurídico, los objetivos centrales del ataque del recurrente, lo que no es procedente dentro de un cargo por la vía directa, el que en consecuencia no prospera.

"SEGUNDO CARGO

*La sentencia acusada incurre en **interpretación errónea** de los **artículos 158 y 167 del Código Sustantivo del Trabajo** en relación con los artículos 53 de la Constitución Nacional, 55, 104, 108 y 161 del Código*

Sustantivo del Trabajo, violación que a su vez lo indujo en la aplicación indebida de los artículos 21 de la Ley 50 de 1990 y 3º, 4º y 5º del Decreto 1127 de 1991.”(Folio 15).

En la demostración del cargo manifiesta que el Tribunal interpreta en forma errónea el artículo 167 del CST, donde de manera clara se dispone que el descanso entre las dos secciones en que debe dividirse la jornada de trabajo no se computa dentro de la misma.

V-. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Sobre el particular, como lo anota el Tribunal, ya ésta Corporación tuvo oportunidad de referirse al tema así:

“La exigencia contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tiene como destinatarias a las empresas que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores y tienen establecida una jornada semanal de 48 horas. Ese entendimiento natural surge del deber y de la facultad que tiene el empleador, desde luego con sujeción a la ley, para fijar en el Reglamento Interno de Trabajo “las horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada” (artículo 108-4 del C.S. del T.), lo cual es obligación en cuanto debe ser incluido en tal estatuto y potestad en cuanto al señalamiento de los límites temporales.

La jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de

unos parámetros máximos señalados por la ley que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador. Su fijación puede hacerse en el contrato individual, en el reglamento interno o en los convenios colectivos y, en ausencia de ellos operan los límites establecidos en la ley respecto de la jornada ordinaria, que es la que interesa para los efectos del cargo que se estudia.

Esa jornada debe estar conformada por dos secciones independientes, separadas por un intermedio cuya duración es ajena al cómputo del tiempo que el trabajador debe invertir en la prestación del servicio, de modo que entre la hora de inicio de la labor y la de terminación de la misma transcurre diariamente un tiempo superior al fijado como límite de la jornada pues a ésta habría que adicionarle el lapso del descanso aludido.

La ley (artículo 167 C.S.T.) solo incluye como tiempo deducible del período de trabajo el de la interrupción mencionada, lo que significa que los otros descansos que se producen en su transcurso no tienen tal tratamiento y ello permite concluir que no son descontables de la duración de la jornada. Ello conduce a considerar admisible dentro de la contabilización del tiempo de trabajo, esos descansos diferentes a la interrupción prevista en la ley, pues caben dentro del lapso que se remunera aunque no se preste el servicio cuando a ello se llega por culpa o disposición del empleador. Naturalmente no se excluye la posibilidad de un tratamiento diferente por disposición de las partes, pero en ausencia del mismo se tendrían tales descansos -que no la interrupción de la jornada- como parte del tiempo de trabajo y generadores de la remuneración correspondiente.

Lo anterior significa que no es solo el tiempo efectivo de trabajo el destinado a materializar la jornada pues ella admite dentro de su contexto los descansos diferentes a los que cumplen la función legal de separar las dos secciones que la componen, salvo convenio en contrario y naturalmente respetando las excepciones que

prevea la ley que, como tales, tendrán un tratamiento extraordinario.

En ese orden de ideas, resulta admisible concluir que si se ha establecido formalmente una jornada semanal de 48 horas, ello permite identificar el tiempo admitido como destinado al trabajo de los empleados, de modo que los recesos que voluntariamente se concedan no deban considerarse deducibles del tiempo que la ley exige para la consolidación de un derecho de los trabajadores, como el que aquí se debate, pues por tal vía podría sustraerse el empleador en forma indebida del cumplimiento de una obligación que impone la ley, dado que mientras invoca la jornada de 48 horas semanales para exigir la disponibilidad de sus trabajadores, la reduce para marginarse de una obligación legal que se funda precisamente en esa extensión de la jornada.

Por tanto y de acuerdo con lo señalado, el entendimiento del artículo 21 de la ley 50 de 1990 dentro del marco de los artículos 161 y 167 del C.S. del T., el primero subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, conduce a tener por descontable del tiempo de jornada, el destinado a la interrupción legal que la divide en dos secciones, y no tener por deducible, salvo acuerdo en contrario, el lapso ocupado por otros descansos originados en la decisión del empleador o en el acuerdo de las partes del contrato, los cuales por tanto, aunque no representen la prestación efectiva del servicio, forman parte de la jornada, en los cuales se entiende que media una disponibilidad del trabajador que le permita atender de inmediato los requerimientos especiales que imponga la adecuada atención de su trabajo.

Ello significa que el entendimiento del Tribunal sobre el tema, según el cual ninguno de los descansos, ni siquiera el previsto en el artículo 167 del C.S. del T., es descontable de la jornada, es equivocado, pero también lo es el que propone la censura para la cual, ubicada en el otro extremo, todos esos descansos, legales o

extralegales, son deducibles del tiempo destinado a conformar dicha jornada.

Por otra parte se tiene, como ya se anotó, que el Tribunal también soportó su conclusión sobre la jornada semanal de 48 horas en la empresa en unos elementos probatorios y la censura, al incluir solo un cargo por la vía directa, termina aceptando tal conclusión, sin que afirme siquiera, que uno de los descansos existentes dentro del tiempo de jornada correspondía al de la interrupción legal de la misma, lo cual significa que tal conclusión del Ad-quem prevalece al no poder ser analizada por la Corte y ello imposibilita el quebrantamiento del fallo acusado.

Lo dicho lleva a concluir que aún considerándose equivocada la fundamentación del Tribunal, el cargo no está llamado a prosperar por lo ya anotado y por cuanto en instancia, la Corte encontraría acreditado, al igual que lo hizo el ad-quem, que en el ámbito de la demandada se tiene establecida formalmente una jornada de 48 horas semanales para el desarrollo de la labor empresarial; según lo admitió en el debate, lo que unido a otro hecho no discutido de tener más de 50 trabajadores a su servicio, la ubica dentro del marco normativo señalado por el mencionado precepto.

Pese a ello, habida cuenta de la forma como se expresó el Tribunal tanto en sus consideraciones como en la parte resolutive de su fallo, resultan pertinentes estas observaciones:

a).- Como antes se indicó, el artículo 167 del C.S. del T. no dice que todos los descansos que disfrutan los trabajadores durante una jornada de trabajo deben descontarse de la misma, pues lo que se desprende de su redacción, es que la dicha jornada debe distribuirse al menos en dos secciones y que entre ellas debe mediar un descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no se computa en la jornada. Es claro, entonces, que el intermedio establecido en el artículo 167 del C.S.T. no se

computa dentro del tiempo de jornada pero esta previsión no debe entenderse extensible automáticamente a otros descansos como los concedidos en este caso por el empleador destinados a consumir refrigerios, pues ellos no están señalados en la norma.

b).- El elemento de disponibilidad del trabajador frente a su empleador permite entender que los descansos extralegales son computables como parte de la jornada, pero tal disponibilidad no puede concebirse con un carácter absoluto como lo tuvo el Tribunal, sino dentro del marco conceptual señalado por esta Sala, que se encuentra sentado en sentencia de la cual es pertinente transcribir los siguientes apartes:

"... no toda 'disponibilidad' o vocación permanente, por un periodo más o menos largo, a prestar el servicio efectivo, puede calificarse como trabajo para enmarcarlo dentro de la jornada ordinaria o la suplementaria delimitadas en la ley, pues esta llamada 'disponibilidad' tiene tales matices de servicio más o menos frecuentes, y de descansos, tiempo para tomar alimentos, oportunidades de ocuparse en actividad diferente del servicio objeto del compromiso y aún, en ocasiones, de servir a personas diferentes o trabajar en forma autónoma, que encasillar toda 'disponibilidad' dentro de la jornada que hace relación a la propia actividad laboral, es propiciar un criterio que conduciría en numerosas situaciones al absurdo (...).

"No pudiendo adoptarse, por lo anotado, el criterio general de la 'disponibilidad' como trabajo, es necesario establecer cuándo y en qué medida el no cumplir la actividad concreta laboral sino mantenerse a órdenes del patrono, significa servicio y se incluye en la jornada de trabajo. Porque si esta modalidad de mantenerse a órdenes del patrono se

cumple en el lugar de servicio, sin posibilidad de retirarse de él y sin ocasión de destinar tiempo para tomar alimentos, dormir o cumplir ninguna actividad lucrativa propia, es indudable que tal 'disponibilidad' si encaja dentro de la asimilación al servicio para enmarcarla en la jornada laboral. Y lo propio ocurre si el trabajador debe radicarse, con las modalidades anotadas, en determinado lugar. Pero si la 'disponibilidad' permite al subordinado emplear tiempo en alimentarse, dormir, salir del sitio de trabajo y permanecer en su propia casa, sólo dispuesto a atender el llamado de trabajo efectivo cuando este se presente, no puede considerarse dentro de la jornada laboral el tiempo empleado en alimentarse o en dormir o en ocuparse en su propio domicilio en actividades particulares, aunque no lucrativas... Es cierto que la 'disponibilidad' normalmente conlleva una restricción a la libertad de aprovechamiento autónomo del tiempo por el trabajador, por la necesaria radicación en determinados sitios para la facilidad de atención al servicio demandado, pero ello también ocurre, ya en tratándose específicamente del servicio a otros patronos, con la cláusula de exclusividad en el contrato, sin que tal pueda significar una jornada laboral de veinticuatro horas. Mas la sola 'disponibilidad' convenida en el contrato de trabajo puede determinar por esa restricción a la libre disposición de su tiempo por el trabajador, una retribución por sí sola, ya que queda compensada dentro del salario que corresponda a la jornada ordinaria laboral, es decir con el salario corriente estipulado en el contrato cuando es salario fijo, así no se desempeñe ningún servicio efectivo por algún lapso o este trabajo sea inferior en duración a la jornada ordinaria..." (Casación del 11 de mayo de 1968, G.J. CXXVII, números 2300 a

23002, pág.240)."(Rad. 9947 - 11 de
septiembre de 1997).

Por lo tanto, el Tribunal no se equivocó al interpretar el artículo 167 del CST, y en consecuencia el cargo no prospera.

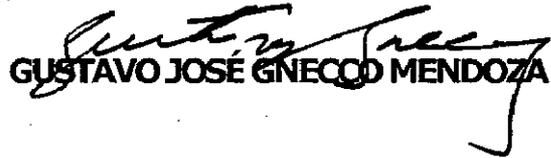
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 15 de marzo de 2006 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ARNALDO ALAPE GARCÍA Y OTROS** contra la sociedad **TEXTILES ESPINAL S.A. TEXPINAL S.A.**

Costas del recurso extraordinario a cargo de la demandada.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase el expediente al tribunal.


EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS

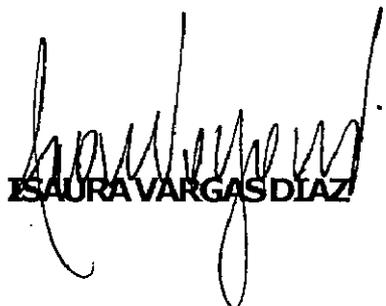

ELSY DEL PILAR CUELLO


GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA


LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ


FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ


CAMILO TARQUINO GALLEGO


ISAURA VARGAS DÍAZ


MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA
SECRETARIA

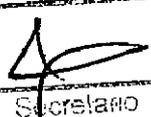
SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto

22 AGO. 2007

Bogotá, D.C.

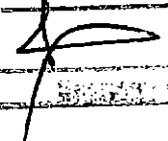

Secretario

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL



Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, quedo ejecutoriada la presente providencia. **29 AGO. 2007** Hora: **5 PM**

Bogotá, D.C.


Secretario