

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR ADRIANA KARINA CORREDOR SALAZAR contra EL RÁPIDO DUITAMA LTDA. Radicación No. 25899-31-05-002-**2019-00574**-01.

Bogotá D. C. siete (7) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020. Se decide el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida el 7 de junio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Prevía deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. La demandante, por intermedio de su apoderado judicial, instauró demanda ordinaria laboral contra el demandado antes señalada para que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 24 de junio de 2015 hasta el 26 de junio de 2018; que el contrato inicialmente celebrado se prorrogó automáticamente desde el 25 de junio de 2018 hasta el 24 de junio de 2019; que la relación laboral terminó sin justa causa por decisión del empleador; como consecuencia condenar al demandado al reajuste de cesantías \$2.367.357; reajuste de intereses a las cesantías \$236.742; reajuste de prima de servicios \$2.367.357; reajuste de vacaciones \$1.183.678; recargo salarial de los días festivos (36 días) \$1.640.611; los dominicales laborados (98 días) \$4.466.107; las horas nocturnas laboradas (1.168 horas) \$5.132.764; las horas nocturnas dominicales (214 horas) \$1.613.917; las horas nocturnas festivas (90 horas) \$732.414; las horas extras diurnas (2.718 horas) \$11.059.460; las horas extras diurnas dominicales (473 horas)

\$3.079.395; las horas extras diurnas festivas (164 horas) \$1.067.697; las horas extras nocturnas (618) \$3.520.474; horas extras nocturnas dominicales (115 horas) \$935.863; las horas extras nocturnas festivas (54 horas) \$439.449; los reajustes de las cotizaciones al sistema de seguridad social en pensión durante toda la relación laboral; la indemnización por perjuicios morales objetivados y subjetivados por la terminación de la relación laboral sin justa causa, \$5.000.000; lo ultra y extra petita; los honorarios y costas judiciales; y los intereses moratorios desde el 26 de junio de 2018 hasta que se verifique el pago de las obligaciones laborales (pág. 1 PDF 01).

2. En sustento de sus pretensiones, manifiesta que suscribió un contrato individual de trabajo a término fijo con la demandada el 24 de junio de 2015 para desempeñar el cargo de despachadora; que el plazo pactado inicialmente fue de 3 meses; que trabajaba en el municipio de Paipa y Briceño; que en cumplimiento del objeto laboral realizó diariamente las siguientes labores: 1) conquistar y reconquistar el mercado de transporte de pasajeros en las rutas autorizadas al demandado, 2) controlar la cantidad de pasajeros dentro de cada vehículo de propiedad de las empresas Expreso Paz del Río y El Rápido Duitama o afiliados, 3) revisar planillas de viaje y compararlas con la cantidad de pasajeros y si había sobrante de pasajeros sin tiquete se hacía el respectivo chequeo al conductor del bus, además hacía el respectivo chequeo y despachaba los buses; que se pactó como salario la suma de \$650.000 más porcentaje por ventas y \$74.000; que el porcentaje por ventas no fue cuantificado en el contrato individual de trabajo pero en la práctica el empleador le pagaba el correspondiente al 0.2% del total de dineros recaudados por concepto de venta de pasajes; que prestó los servicios de forma personal en el horario comprendido entre las 4:30am a 10:00pm incluyendo los días dominicales y festivos con un día de descanso a la semana; que cumplía turnos diarios de 18 horas en promedio; que su vínculo laboral vencía el 24 de septiembre de 2015 pero se renovó automáticamente de manera continua hasta el año 2018 mediante 5 prórrogas consecutivas; que el empleador le comunicó el 21 de mayo de 2018 la intención de dar por terminado el contrato de trabajo a partir del 24 de junio de 2018, pero indica que debió trabajar los días 25 y 26 de junio de 2018 porque el empleador no contaba con el personal para recibirle el cargo.
3. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá recibió la demanda el 23 de enero de 2020; mediante auto de fecha 13 de febrero del mismo año la

admitió y ordenó notificar al demandado (pág. 34 PDF 01) y con auto del 24 de marzo del 2021 ordenó la remisión del expediente al Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá en virtud de lo dispuesto en los acuerdos PCSJA20-11650 de 2022, PCSJA20-116686 DE 2020 y CSJCUA21-18 de 2021; este juzgado avocó conocimiento del proceso mediante auto del 4 de abril de 2021 (PDF 08) y con auto del 30 de junio de 2022 ordenó emplazar al demandado y designó curador para que lo represente (PDF 21). Sin perjuicio de lo anterior, el demandado contestó la demanda el 5 de julio de 2022 por lo que mediante auto del 21 de julio de 2022 se tuvo por notificado por conducta concluyente (PDF 23).

4. El demandado contestó la demanda con oposición a todas las pretensiones; en cuanto a los hechos reconoció la existencia de un contrato de trabajo a término fijo por 3 meses con la demandante para ejercer el cargo de despachadora que inició el 24 de junio de 2015; también reconoció como cierto el lugar de prestación de servicios, las funciones descritas en la demanda y el salario pactado entre las partes correspondiente a \$650.000 más porcentajes por ventas y \$74.000. Propuso en su defensa las siguientes excepciones de fondo: cobro de lo no debido y prescripción (PDF 22).
5. Con auto del 21 de julio de 2022 el titular del despacho del juzgado admitió la contestación de la demanda y convocó a las partes para la audiencia del artículo 77 del CPTSS el 25 de octubre de 2022 (PDF 23); en esta fecha se agotaron todas la etapas consagradas en esa norma, y se citó a las partes para continuar con la audiencia del artículo 80 del CPTSS el 25 de abril de 2023; en esta diligencia se instaló la audiencia del artículo 80 ibidem; se practicó el interrogatorio de parte de la demandante Adriana Karina Corredor y del representante legal de la demandada; se practicó el testimonio de Campo Elías Mejía; se cerró el debate probatorio y se escucharon alegatos; se suspendió la diligencia para el 7 de junio de 2023, en esta fecha se profirió la sentencia que puso fin a esta instancia (archivo 34).
6. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, en sentencia proferida el 7 de junio de 2023, declaró la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la demandante y el demandado que inició el 4 de junio de 2015 y finalizó el 23 de junio de 2018; condenó al demandado al pago de recargos nocturnos \$1.624.141; horas extras diurnas \$5.345.904; horas extras nocturnas \$1.634.886; reajuste de cesantías \$717.078; reajuste de intereses a las cesantías \$129.916; reajuste de primas \$717.078; reajuste de

vacaciones \$358.539; la indexación de las condenas; el reajuste de aportes en pensión; declaró probada parcialmente la excepción de prescripción; absolvió al demandado de las demás pretensiones incoadas en su contra y lo condenó en costas fijando las agencias en derecho en 1 SMLMV.

7. La anterior decisión fue apelada por ambas partes.

La apoderada de la **demandante** sustentó su recurso así: *“No estoy conforme con su decisión, ya que en el fallo y a lo largo de las consideraciones y el relato que usted hizo del presente proceso, no se dijo nada acerca de las comisiones devengadas por la señora demandante, en el hecho 7 se decía que la empresa le pagaba a la demandante una suma por total de comisiones de los dineros recaudados, en el hecho 6 también se habla de las comisiones de un porcentaje de ventas de 74.000 pesos moneda corriente, este hecho 6 fue admitido por la parte demandada; el hecho 7 donde hablo pues del porcentaje del 0.2% es negado por la parte demandada, pero sin embargo, pues solamente la niegan no hay un argumento jurídico ni fáctico pues que sustente su afirmación, entonces interpongo el recurso de apelación respecto al tema de las comisiones que nosotros solicitamos para que se nos reconociera. De igual forma en cuanto al argumento esbozado por los festivos y los dominicales la trabajadora trabajó los festivos y los dominicales, ya que en virtud y en la misma nota que el juzgado ha hecho colación tantas veces, simplemente se dice que el trabajo era día a día, de lunes prácticamente durante todo el mes; nosotros aquí en el hecho 8 manifestamos que la trabajadora laboró los domingos y los testigos, y la empleadora, si bien es cierto negó el hecho tampoco en su argumento tiene fundamentos de orden fáctico y jurídico, y nosotros pues, a través de petición le solicitamos a la empresa las documentaciones pertinentes para poderle probar al despacho una serie de hechos pero la empresa no contesta, de todas maneras, también en el contrato de trabajo está pactada el porcentaje por ventas que fue pagado hasta cierto tiempo, pero ya después en el lapso de tiempo no fue cancelado y tampoco fue tenido en cuenta para el porcentaje, o no fue tenido en cuenta como factor salarial para el efecto de las prestaciones sociales ni de la liquidación; en este sentido considero que el despacho no acertó y que el despacho pues no omitió los argumentos de consideración para declarar estas condenas que fueron solicitadas oportunamente”.*

La apoderada del **demandado** sustentó su recurso así: *“...discrepo de las consideraciones realizadas respecto de las horas extras, tanto diurnas, nocturnas, recargos nocturnos y trabajos suplementario, el cual fue reconocido a la trabajadora a partir del 26 de mayo de 2016; lo anterior teniendo en cuenta que si bien es cierto y probado quedó mediante comunicación que a partir de esta fecha la trabajadora laboraba de 4:30 de la mañana a 10:00 de la noche, también es cierto que este trabajo lo realizaba día de por medio, en el entendido, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo indica, a partir de julio del 2017, entrada en vigencia de la Ley 1846, que el trabajo semanal no podrá exceder de 42 horas, de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de 42 horas a la semana, que podrán ser distribuidos*

de común acuerdo entre el empleado y el trabajador en 5 o 6 días a la semana, téngase en cuenta, señor juez, que probado quedó que la trabajadora realizaba su prestación de servicio, su jornada, en horas, un día sí, un día no, cada tercer día, lo que quiere decir que trabajaba una semana 3 días y la otra semana 4 días garantizándose así el descanso por cuanto, su señoría, discrepo de esta consideración realizada por usted y pues obviamente de las condenas y reajustes a los cuales se dio lugar bajo este entendido. Adicional a ello de reconocerse y pagarse algún tipo de trabajo suplementario se debe tener en cuenta que la trabajadora no prestaba su servicio todas las semanas, sino que lo prestaba 4 días o 3 días para ser aproximados 3 punto días a la semana (se corta el audio), en ese orden de ideas el trabajo suplementario adicional no excedía el ordinario de las horas semanales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo anteriormente a la entrada en vigencia de la ley 1846 de 48 horas y a partir de la entrada de vigencia de esa misma norma de 42 horas. Bajo ese postulado, su señoría, me permito interponer el recurso de apelación para que sea tenido en cuenta en segunda instancia y en ese mismo orden de ideas se evalúe las condenas estipuladas a la parte demandada. Así mismo, de acuerdo a la indexación que fue parte de la condena por parte del despacho, solicito pues que esta sea objeto de revisión, toda vez que no fue solicitada por la parte demandante... ”.

- 8.** Recibido el expediente digital en el Tribunal, se admitieron los recursos mediante auto del 26 de junio de 2023; posteriormente, con auto del 4 de julio de 2023, se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión; no concurrió ninguna.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por los recurrentes en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, se tiene que los problemas jurídicos por resolver consisten en: 1) determinar si el juez de primera instancia omitió pronunciarse frente a las comisiones como lo afirma la apoderada de la demandante y, por ende, si hay lugar al pago de las mismas; 2) establecer si hay lugar a la condena del pago de dominicales y festivos o si se debe mantener la absolución por este concepto como lo estimó el a quo; 3) analizar si resulta procedente la condena por el trabajo suplementario de horas extras diurnas, nocturnas y los recargos nocturnos como lo decidió el a quo, y de forma accesoria si hay lugar o no a las condenas impuestas por concepto de reliquidación de las acreencias

laborales; y 4) por último, dilucidar si se debe mantener la indexación de las condenas impuestas.

Se empieza entonces por resolver lo atinente a la omisión que, a juicio de la apoderada de la parte actora, incurrió el a quo al no pronunciarse frente al pago de las comisiones que, afirma, se solicitaron en el escrito de la demanda. Indica la apelante que en los hechos 6 y 7 de la demanda se indicó que la trabajadora pactó con el demandado el pago de unas comisiones por ventas, que el porcentaje no se estableció en el contrato pero que en la práctica correspondían al 0.2% del total de los dineros recaudados por la demandante y que adicionalmente dichos pagos se realizaban a final de cada mes junto con el salario y el subsidio de transporte. Afirma que el a quo se equivocó al no reconocer el pago de estas comisiones como quiera que solamente *“fue pagado hasta cierto tiempo, pero ya después en el lapso de tiempo no fue cancelado y tampoco fue tenido en cuenta (...) como factor salarial para el efecto de las prestaciones sociales ni de la liquidación”*.

Para resolver este punto, es necesario considerar lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 25 del CPTSS en el cual se establece que la demanda, entre otros, deberá contener lo que se pretenda, expresado con precisión y claridad, además de indicar que las varias pretensiones se formularán por separado. Resulta pertinente mencionar esta disposición, pues al revisar el escrito de la demanda, se advierte que en las pretensiones de la demanda no se solicitó ningún pago por concepto de comisiones; es cierto que en los hechos de la demanda se indicó que en el contrato de trabajo se pactó un pago de comisiones y que adicionalmente ese hecho (sexto) fue admitido por el demandado en la contestación de la demanda, pero nunca se manifestó que el empleador no pagó o dejó de pagar las comisiones acordadas en el contrato; esta circunstancia únicamente se puso de presente en el recurso de apelación, por lo que este Tribunal no puede analizar de fondo tal pedimento; de hacerlo así, se vulneraría el derecho de defensa y contradicción del demandado frente a ese punto, sobre el cual no la demandada pudo entender no tenía la obligación de defenderse ni contraprobar, ya que ninguna pretensión se refería a ese derecho.

Cabe resaltar también que la falta de pago de las comisiones o los porcentajes por ventas, como se pactó en el contrato de trabajo, no fue un tema que se haya discutido durante el juicio, pues en ningún momento del debate se

planteó tal situación, lo que impedía también que el juez de primera instancia hiciera uso de sus facultades *extra petita*, pues este es un requisito esencial para que el juez acuda a tales facultades conforme lo dispuesto en la sentencia CC C-968- 2003 (CSJ SL 5863 de 2014 y CSJ SL 2808 de 2018, reiteradas en SL 3144-2021 y SL 2014 de 2023); facultad de la que no goza el juez de segunda instancia. Por este motivo, la Sala encuentra que lo pedido por la apoderada de la demandante en el recurso de apelación resulta ajeno a lo solicitado en la demanda y a lo debatido y probado en el proceso, por lo tanto, en ningún error incurrió el a quo al no pronunciarse frente al pago de comisiones.

Si en gracia de discusión de diera por superado lo anterior con base en que la trabajadora recurrente también menciona el hecho de que las comisiones pactadas no fueron tenidas en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales, sobre este punto la Sala encuentra que tampoco es posible proferir alguna condena en su favor pues las pruebas aportadas al expediente no permiten establecer el porcentaje, la forma de pago y los valores exactos que el empleador reconoció o debió reconocer a la trabajadora por concepto de comisiones. Si bien en el contrato de trabajo se pactó como salario la suma de \$650.000 más un auxilio de transporte de \$74.000 y porcentajes por ventas, lo cierto es que allí no se indicó cómo se calcularía ese rubro; tampoco se aportó al expediente algún tipo de comprobante en el que se indicara la forma en que se calculaba o debía calcularse el mismo; el único indicio que se tiene sobre la forma de su cálculo corresponde a lo manifestado por la propia demandante en el escrito de la demanda al señalar que las comisiones correspondían a un 0.2% sobre las ventas; y lo cierto es que aunque en la contestación de la demanda se admitió el salario pactado en el contrato (hecho 6), también se negó que se hubiera acordado un porcentaje de ventas correspondiente al 0.2% (hecho 7); por lo tanto no existe certeza sobre los valores que eventualmente deberían ser tomados en cuenta para una reliquidación de las prestaciones sociales. Valga señalar que la carga de probar el monto de las comisiones para la eventual reliquidación solicitada se encuentra en cabeza de la parte actora, sin que resulte suficiente para su comprobación la simple afirmación en el escrito de la demanda, y lo cierto es que tal circunstancia no se encuentra acreditada en el expediente.

Continúa la Sala con el análisis del segundo problema jurídico planteado, esto es el relacionado con el pago de dominicales y festivos. La apoderada de la

actora manifiesta que en el expediente se acreditó la prestación del servicio en días dominicales y festivos precisamente con el documento que el empleador expidió y al cual hizo referencia el a quo en su sentencia en donde se indicaron los turnos de trabajo.

De entrada, debe la Sala anunciar que ningún reparo merece la decisión del a quo en cuanto absolvió al demandado por este concepto pues en el expediente no se encuentran acreditados los días dominicales y festivos en los que se prestó el servicio como equivocadamente lo afirma la apelante. Al revisar el documento de fecha 26 de mayo de 2016 al que se refiere en su recurso, se advierte que allí el empleador le indicó lo siguiente a la trabajadora y a una de sus compañeras, Nubia Ramírez Díaz: *“Por medio de la presente se les comunica que a partir de la fecha los turnos y horarios a cumplir por el personal de la agencia de Briceño serán en dos turnos día y día, de 4:30 a.m. a 22:00 p.m. La responsabilidad de la agencia Briceño queda en cabeza de ustedes dos, quienes tienen la responsabilidad de realizar la labor del día en el chequeo y venta de tiquetes (...)”*; de allí se puede concluir, tal y como lo hizo el a quo, que desde esa fecha (26 de mayo de 2016) la trabajadora debía realizar turnos día de por medio en un horario de 4:30am a 10:00pm, pero la comunicación se encuentra dirigida a dos personas y no se especificó cuál de las dos iniciaba con esos turnos por lo que es difícil establecer cuáles fueron los días trabajados por la demandante, y cualquier cálculo en ese sentido sería simplemente hipotético, lo que contraría lo señalado por la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en cuanto a que la carga de demostración del trabajo en domingos y festivos, así como el trabajo suplementario o de horas extras, corresponde al trabajador y que su prueba tiene que ser de tal precisión y exactitud que pueda extraerse con contundencia la cantidad de días de descanso obligatorio laborados o las horas extras trabajadas, sin que para ello sea permitido hacer deducciones, aproximaciones o cálculos indeterminados. Además, no existe ninguna otra prueba en el expediente que acredite el trabajo dominical o festivo de la forma en que se solicita en la demanda y en el recurso de apelación.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia de fecha 15 de julio de 2008, radicación 31637, señaló: *“Se impone recordar, como de vetusta lo ha enseñado esta Corporación, que para que el juez produzca condena por horas extras, dominicales o festivos las comprobaciones sobre el trabajo más allá de la jornada ordinaria han de analizarse de tal manera que en el ánimo del juzgador no dejen duda alguna acerca de su ocurrencia, es decir, que el haz probatorio sobre el que recae tiene que ser de una definitiva claridad y precisión que no le es dable al*

juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para determinar el número probable de las que estimen trabajadas” (criterio que ha sido reiterado entre otras, en sentencias CSJ SL7578-2015, SL6738-2016, SL15014-2017, SL5707-2018, SL1573-2019, SL1058-2020, SL1994-2020 y SL4930-2020, SL4054-2022, SL868-2023, SL983-2023, entre otras).

En esa misma línea, en sentencia CSJ SL6738-2016, reiterada en la sentencias CSJ SL1994-2020 y SL4930-2020, sostuvo dicha Corporación que, *“Acerca de la prueba del trabajo en días de descanso obligatorio, la línea jurisprudencial decantada por esta Sala de la Corte ha sido reiterada y unívoca en el sentido de exigir que cuando del reconocimiento de trabajo suplementario y labor en días de descanso obligatorio se trata, el requisito de mérito de tal pretensión consiste no sólo en demostrar que efectivamente así sucedió, sino además, y también con el carácter de preponderante, el número de horas adicionales a la jornada máxima legal en las que se prestó el servicio. Tal requerimiento es apenas lógico que grave sobre el trabajador, pues es a él a quien le interesa probar esos supuestos fácticos, para que, a su vez, pueda el juez fijar el monto de la condena”*. Por lo anterior, la Sala comparte la decisión adoptada por el a quo frente a este punto y no modificará la misma.

Pasa la Sala a estudiar si resulta procedente la condena por el trabajo suplementario de horas extras diurnas y nocturnas así como los recargos nocturnos como lo concluyó el a quo, o si debió absolver al demandado de estos conceptos, así como de la reliquidación de las acreencias laborales como se señala en el recurso. Para resolver lo pertinente, hay que decir que, en lo que tiene que ver con el trabajo suplementario o de horas extras, el artículo 159 del CST dispone que el *“Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”*; en cuanto al recargo nocturno, el numeral 2º del artículo 160 del CST modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 indica que el *“Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)”*; y el cálculo del mismo se encuentra previsto en el numeral 1º del artículo 168 ibidem que señala que este se remunera *“con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno”*. Así las cosas, si el trabajador labora excediendo la jornada ordinaria o la máxima legal, en horario nocturno, este trabajo debe remunerarse como lo establece el artículo 168 del CST, esto es, con el recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas considerando si dicho trabajo adicional fue diurno o nocturno.

La apelante señala que si bien se acreditó que la trabajadora debía realizar turnos de 4:30am a 10:00pm, también se probó que esos turnos se realizaban día de por medio, lo que implicaba que en una semana realizaba 3 turnos y en la siguiente 4 turnos, garantizándose de esta manera días de descanso para ella; también refiere que esta distribución se encuentra conforme con lo dispuesto en las normas laborales, especialmente con lo dispuesto en la Ley 1846 de 2017 que indicó que a partir del julio de 2017 la jornada ordinaria de trabajo no excederá 42 horas semanales (sic).

Para resolver lo planteado lo primero que debe mencionar el Tribunal es que la norma indicada por la apelante en su recurso (Ley 1846 de 2017) no modificó la jornada ordinaria máxima legal de 48 horas máximas a la semana; la modificación de la jornada semanal se realizó con la Ley 2101 de 2021 en cuanto la redujo a 42 horas semanales; no obstante, debe señalarse que en la fecha de expedición de esta norma, la relación laboral entre las partes ya había finalizado, por lo tanto no es la norma aplicable a este caso. Durante la vigencia de la relación laboral entre las partes la jornada máxima legal correspondía a 8 horas diarias y 48 horas a la semana y, si bien el CST dispuso algunas jornadas especiales sobre la distribución de las horas de trabajo, lo cierto es que en el caso en estudio no se cumple ninguna de las jornadas establecidas en este código, pues ninguna de ellas contempla una jornada de 17 horas y media en un mismo día, siendo este el tiempo que trabajaba la actora en un día de conformidad con la comunicación de fecha 26 de mayo de 2016 a través de la cual el empleador le comunicó el horario de turnos que debía realizar junto con Nubia Ramírez Díaz.

Teniendo en cuenta lo anterior, el argumento presentado por la apoderada del demandado, en virtud del cual el total de horas trabajadas por la actora en una semana no excedía 48 horas a la semana, no es cierto pues si se considera que durante una semana trabajaba 3 días en el horario antes indicado y la siguiente semana 4 días, se tendría que en una semana laboraba un total de 52 horas y 30 minutos, y en la siguiente 70 horas, excediendo así ampliamente el número máximo de horas permitidas en la ley. Por este motivo, la Sala considera que no se equivocó el a quo al condenar al demandado al reconocimiento y pago de horas extras diurnas y nocturnas junto con los correspondientes recargos nocturnos causados a partir del 26 de mayo de 2016, fecha en la cual se acreditó que la trabajadora cumplió con el horario de trabajo de 4:30am a 10:00pm, sin que en el recurso se cuestione el monto de

las horas extras liquidadas por el a quo, ni el de los recargos nocturnos. Cabe aclarar que la jornada laboral que se acreditó en el expediente se encuentra establecida en el comunicado del empleador de fecha 26 de mayo de 2016, con el cual fue posible realizar el cálculo de horas extras diurnas y nocturnas, así como los recargos nocturnos; cosa distinta ocurre con el trabajo realizado en dominicales y festivos, pues este documento no permite determinar con certeza si los turnos realizados por la demandante se realizaron en días festivos o dominicales. Siendo ello así, tampoco se equivocó el a quo en la condena a la reliquidación de las acreencias laborales solicitadas en la demanda, como quiera que el trabajo suplementario o de horas extras también constituye factor salarial para el cálculo de las prestaciones sociales. Por este motivo se mantendrán en firme las decisiones adoptadas por el a quo en estos puntos.

Por último, pasa la Sala a dilucidar si se debe mantener la indexación de las condenas impuestas por no haber sido solicitado en el escrito de la demanda. Sobre este punto, es cierto que la parte actora no reclamó la indexación, sin embargo, en atención a las directrices jurisprudenciales contenidas en las sentencias de la Sala de Casación Laboral SL359 y SL859 de 2021, es dable la actualización de las condenas así no se hayan solicitado en la demanda, tomando como índice inicial el vigente a la fecha de terminación del contrato y como final la fecha en que se haga el pago; por tanto, no se modificará tampoco en este punto la sentencia apelada.

Así quedan resueltos los recursos interpuestos.

Sin costas en esta instancia por cuanto ninguno de los recursos prosperó.

Por lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 7 de junio de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral promovido por ADRIANA KARINA CORREDOR SALAZAR

contra EL RÁPIDO DUITAMA LTDA. conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por cuanto ninguno de los recursos prosperó.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA
Secretaria