

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR RICARDO ADOLFO CASTIBLANCO BRICEÑO, MARVIN ARCHBOLD HERNÁNDEZ, SANTOS MARÍA TRIANA ALFONSO, ISAAC ENRIQUE BELTRÁN BUSTAMANTE, FREDY MESA HELENO, WILLIAM LEONARDO TROMPA OBREGOSO, LUIS EDUARDO ARÉVALO CAÑÓN y RAFAEL NIAMPIRA CONTRA FIRBEGLOSS COLOMBIA S.A. Radicación No. 25286-31-03-001-**2017-00734-01**

Bogotá D.C. tres (3) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Como lo establece el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional, se emite la presente sentencia de manera escrita. Se decide el recurso de apelación interpuesto por los demandantes contra el fallo de fecha 20 de febrero de 2020 proferido por el Juzgado Civil del Circuito de Funza - Cundinamarca.

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

SENTENCIA

1. Los demandantes instauraron demanda ordinaria laboral contra la empresa Fiberglass Colombia SA con el objeto de que se declare que entre esta entidad y cada uno de aquellos existió un contrato de trabajo, todos a término fijo, y que la demandada no les pagó el valor en dinero de cada "*dominical y festivo ora ocasional, ya habitual*"; como consecuencia, solicitan se condene al pago en dinero de esos dominicales y festivos, a partir de agosto de 2011 "*hasta la época en que se ejecute la prestación de dar*"; la reliquidación de las cesantías y de sus intereses; prima de servicios desde el 1º de enero de 2011, la reliquidación de las vacaciones desde 2010, la indexación de los anteriores conceptos desde su causación hasta la ejecutoria de la sentencia, así como intereses moratorios

desde este último momento hasta que se verifique el pago, lo que resulte probado *ultra y extra petita* y las costas procesales.

2. Como sustento de sus pretensiones manifiestan los demandantes que fueron contratados por la demandada mediante contratos a término fijo inferior a un año, así: RICARDO ADOLFO CASTIBLANCO BRICEÑO el 1º de agosto de 1996, MARVIN ARCHBOLD HERNÁNDEZ el 11 de octubre de 2006, SANTOS MARÍA TRIANA ALFONSO el 11 de abril de 1985, ISAAC ENRIQUE BELTRÁN BUSTAMANTE el 11 de octubre de 2006, FREDY MESA HELENO el 1º de junio de 2004, WILLIAM LEONARDO TROMPA OBREGOSO el 11 de mayo de 2006, LUIS EDUARDO ARÉVALO CAÑOS el 14 de octubre de 1986 y RAFAEL NIAMPIRA el 1º de mayo de 1995. Que todos han prestado sus servicios personales bajo continuada dependencia y subordinación en el cargo de operarios. Dicen que la sociedad no les ha reconocido ni pagado el valor en dinero por cada dominical y festivo laborado como lo señala la Ley 789 de 2002, y en su lugar pagó tales días trabajados, tanto ocasionales como habituales, con el recargo del 75% y el disfrute de un día de descanso compensatorio, y en ese orden, no ha pagado el total de las prestaciones sociales y de las vacaciones. De otro lado, señalan que solicitaron el pago de los dominicales a la sociedad demandada el 21 de agosto de 2014, sin que la misma los haya reconocido (fls. 536 a 555).
3. El Juzgado Civil del Circuito de Funza, mediante auto de fecha 5 de octubre de 2017 admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada (fl. 556); diligencia que se cumplió el día 20 de noviembre de 2017, según acta de notificación personal obrante a folio 705 del plenario (fl. 561).
4. La accionada contestó con oposición a las pretensiones de la demanda, aceptó la relación laboral respecto de cada uno de los demandantes, así como el extremo inicial de esas contrataciones y los salarios percibidos por los mismos salvo el salario del año 2014 del señor Luis Arévalo, que lo estipuló en la suma de \$1.396.500; respecto a los demás hechos manifestó que según el reglamento interno de trabajo la jornada de los demandantes puede ser ordinaria o por turnos de trabajo; que ha otorgado a los trabajadores demandantes, todos y cada uno de los beneficios previstos en la ley por la labor realizada en los días domingos y festivos, tales como los recargos y descanso compensatorio remunerado por dicha labor, sin importar que se trate de trabajo habitual u ocasional, y en ese sentido, nada les adeuda; finalmente, menciona

que ha dado respuesta a las peticiones de los demandantes, en las que les ha manifestado que se ha calculado debidamente y conforme a la ley los dominicales y festivos laborados, explicándoles la forma como se obtiene dicho valor. De otro lado, menciona que en cada uno de los comprobantes de pago de los trabajadores se discriminan los siguientes conceptos: salario ordinario por los 30 días trabajados del mes, es decir, incluyendo días dominicales y festivos; descansos compensatorios remunerados durante el mes; y remuneración de horas dominicales y festivas. Propuso en su defensa las excepciones denominadas inexistencia del derecho que los actores pretenden hacer valer en el proceso, falta de causa de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, mala fe de los actores, buena fe, compensación, prescripción y la innominada (fls. 1 a 21 C. anexo).

5. La Juez Civil del Circuito de Funza, Cundinamarca, en sentencia proferida el 20 de febrero de 2020, declaró probadas las excepciones de mérito formuladas por la demandada denominadas inexistencia del derecho que los actores pretenden hacer valer en el proceso, falta de causa de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido y pago; absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda, y condenó en costas a los demandantes, señalando como agencias en derecho la suma de \$250.000 a cargo de cada uno de los demandantes (fls. 610 y 611).
6. Frente a la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación para que se revoque la misma y en su lugar, se acceda a las súplicas de la demanda. Al respecto, manifestó *“Dentro de la oportunidad procesal interpongo como en efecto hago y sustento el recurso de alzada con la finalidad inequívoca que el superior inmediato Sala Laboral del Tribunal Superior de Cundinamarca revoque la misma y en su lugar se acceda a las súplicas de la demanda previo las siguientes consideraciones: Honorables Magistrados con todo respeto debo señalar que el fundamento del presente recurso de alzada se circunscribe a los siguientes fundamentos constitucionales, en primer lugar al art. 14 reconocimiento a la personalidad jurídica, en el atributo de la personalidad denominado patrimonio, el art. 13 respecto a la igualdad en la aplicación de la ley, el art. 53 frente a los derechos irrenunciables y el art. 58 constitucional frente a los derechos adquiridos; de igual manera Honorables Magistrados el presente recurso de alzada tiene por fuente normativa el art. 172, 173, 179, 180 y 181 del CST. Para el efectos H.M. debo traer a a colación y citar el principio que regló el legislador en el art. 179 en tratándose de trabajo dominical y festivo el cual es del siguiente tenor art. 179 trabajo dominical y festivo, (lo cita); ahora bien en tratándose de trabajo ocasional o habitual el mismo parágrafo 2° del 179 regula*

las temáticas al respecto, el art. 180 en tratándose de trabajo ocasional hace referencia indudablemente frente a la forma de remuneración del trabajo ocasional y el art. 181 hace referencia a la remuneración del trabajo habitual, el motivo de disenso frente al operador judicial de primera instancia señores magistrados responde a la interpretación sistemática de las normas, por cuanto de una parte debo advertir que existe precedente judicial respecto al pago triple que en otrora se ejecutaba de manera verdadera en la sentencia con radicación 10079 de diciembre 11 del 97 que si bien es cierto para la época en que fue expedida no estaba vigente la Ley 789 del 2002 la misma Corte Suprema de Justicia y los propios conceptos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social han señalado de manera clara y diáfana que la única reforma en la 789 de 2002 se circunscribió al índice porcentual de remuneración o de recargo de ese trabajo dominical y festivo, es decir que solamente lo cambio del ciento por ciento al 75%, hecha la anterior precisión honorables magistrados debo señalar que para la recta inteligencia del art. 179 (vuelve y lo cita) debemos remitirnos al diccionario de la real academia de la lengua respecto a la preposición sobre que se encuentra enumera en el numeral primero del art. 179 y en tratando esa temática la preposición sobre de acuerdo con el diccionario de la real academia en su trigésima edición la preposición sobre viene del latín super y el numeral uno significa encima de o el numeral 3 además de; ahora bien, respecto a la expresión recargo que también se encuentra incorporado en el numeral 1° del art. 179 dice viene de recargar es decir numeral uno nueva carga o aumento de carga; ahora bien frente a lo anteriormente citado de acuerdo al diccionario de la real academia en tratándose de la expresión sobre, quiere decir que en tratándose de trabajo dominical o festivo se debe pagar el día de trabajo con un recargo del 75, porque precisamente incorporó el legislador la expresión sobre encima del salario no dijo el legislador que en tratándose de trabajo dominical o festivo se remunerara con un recargo del 75% del salario ordinario, porque si efectivamente el legislador hubiese incorporado la expresión “del” efectivamente tendría razón el operador judicial en el sentido que solamente se debe remunerar con un recargo del 75% y pare de contar. Ahora bien efectivamente cuando se hizo la reforma legislativa en el año 2002 es decir antes de la entrada en vigencia se pagaba triple y por qué se pagaba triple, porque lo que hizo la nueva norma en tratándose de trabajo ocasional, lo que dice es lo siguiente de acuerdo al 180 (lo cita) a contrario sensu cuando se trata de trabajo habitual en donde la remuneración se circunscribe al día de trabajo de ese día como también al recargo del 75% como el día compensatorio, esta tesis señores Magistrados no es fruto de una interpretación subjetiva de este extremo procesal contrario sensu se advierte que efectivamente está supeditada y acreditada en la sentencia de la Corte Suprema de Justicia 10079 de diciembre 11 del 97 y ratificada por la máxima autoridad administrativa en tratándose del amparo de los trabajadores que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el cual efectivamente como lo dice sabiamente el operador judicial de primera instancia no es un criterio vinculante, pero si debo advertir que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en el año 2002 fue el que hizo la ponencia para hacer la reforma de la Ley 789 de 2002 y ha sido univoca la ponencia y tesis del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social frente a esta temática, a título meramente

enunciativo concepto del Ministerio de Hacienda 9237 de enero 14 de 2019, de igual manera otro concepto del año 2016, del año 2018 y del año 2009 inclusive, al respecto para fines de ilustración señalo que en tratándose del concepto 9237 del 14 de enero de 2009 el Ministerio de trabajo dice: “en resume se tiene que cuando el trabajador labora en días festivos y dominicales tiene derecho a percibir uno por el descanso dominical a las voces del art. 174 del numeral 2° más la remuneración por el trabajo en ese día que corresponde al valor de un día ordinario su salario un recargo del 75% es decir más 1,75 en proporción a las horas laboradas, tiene derecho a demás a un día de descanso compensatorio remunerado a las voces del art. 181 del CST, luego remata si la labor en día de descanso obligatorio es excepcional el trabajador tiene derecho a percibir uno por el descanso dominical art. 174 numeral 2° más le remuneración por el trabajo de ese día que corresponde al valor de un día ordinario de salario con un recargo del 75%, es decir más 1.75 en proporción a las horas laboradas o puede optar por un descanso compensatorio remunerado a las voces del art 180 del CST que no excluye el derecho a recibir la remuneración por descanso dominical consagrado en el art. 174 numeral 2° del código sustantivo del trabajo.” Ahora bien honorables Magistrados es importante advertir que el operador judicial de primera instancia echa de menos la precisión de los pagos que están pendientes por parte de Fiberglass y para el efecto invoca el art. 167 del CGP por expresa remisión del art. 145 del CST (sic), al respecto Honorables Magistrados debo advertir que el art. 167 hizo una modificación frente al art. 177 del Estatuto Procesal Civil del anterior en el sentido que advirtió que ahora se aplica el principio de la carga dinámica de la prueba, es más honorables Magistrados, al momento del inicio de las actuaciones judiciales es dable al operador judicial a quién le queda más fácil acreditar si se paga o no se paga un concepto laboral, en el caso bajo examen el demandado es decir Fiberglass se encontraba en mejor posición para probar si había pagado o no ese día trabajado dominical o festivo que se echa de menos en la litis, máxime que se tiene una cercanía en el material probatorio y prácticamente el trabajador se encuentra en un estado de indefensión respecto del empleador. Amén de lo anterior Honorables Magistrados téngase en cuenta que el operador judicial invoca unos precedentes judiciales (cita las sentencias señaladas en la sentencia) los cuales si bien es cierto son precedentes judicial por que son tres decisiones uniformes de la Corte Suprema de Justicia a las voces de la Ley 153 de 1983 también lo es que son ajenos inconexos y atípicos e inaplicables para el asunto bajo examen, toda vez que se repite y muy sabiamente relató el operador judicial hacen referencia al trabajo suplementario y aquí no estamos hablando de trabajo suplementario, el trabajo suplementario se circunscribe al trabajo de horas extras no al trabajo de dominicales y festivos por lo tanto no es del resorte ni de aplicación esa temática en el procesos judicial. Ahora bien, Honorables Magistrados se echa de menos en esta temática la aplicación del principio de favorabilidad por cuanto se repite, el principio de favorabilidad de acuerdo con la sentencia constitucional 038 del 2004 opera en tratándose de duda respecto a la interpretación del texto legal o respecto a la aplicación de la norma, en el caso sometido a análisis judicial, la operadora judicial señala que la recta inteligencia de la norma es la que ella ha explicitado y entonces este extremo se pregunta: ¿para

qué trabajar un día dominical si lastimosamente me van a pagar un recargo del 75% y me pueden dar eventualmente un día de descanso compensatorio, o sea es decir que bajo ese entendido lo que buscó el espíritu del legislador es desincentivar en la ejecución y consumación del trabajo dominical y festivo, porque no habría razón de ser para trabajar en un dominical y que ese dominical no se lo paguen bajo el entendido que como ya está incorporado en su salario de los treinta días solamente tiene derecho al recargo del 30% y por lo tanto esa tesis judicial va en contravía del mismo principio de la operadora judicial invocó al inicio de su tesis judicial en donde de manera expresa señaló que un día de salario por cada día de trabajo y entonces bajo ese entendido ese principio constitucional se echa de menos en el asunto de examen porque el día trabajado que es el dominical y el festivo pue son fue objeto de remuneración. Y dicha temática ha sido objeto de manifestación, se repite de conceptos por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que fue el ponente y el que presentó el proyecto de reforma de la Ley 789 del 2002 en cabeza del ministro Londoño que lastimosamente falleció al poco tiempo. Ahora bien, Honorables magistrados para el efecto debo trae a acotación efectivamente la cita de la sentencia 10079 del 11 de diciembre del 97 con ponencia del Dr. Roberto Herrera Vergara (lo cita), pero a cuál remuneración está haciendo referencia en ese momento pues al descanso compensatorio remunerado. Ahora bien, también debo señalar Honorables Magistrados que existe otra sentencia de la Corte Suprema de Justicia efectivamente la 29814 del 11 de febrero del 2008, que incluso fue traída a acotación por el extremo pasivo para efectos de tratar de acreditar su tesis (la cita). Ahora bien si bien es cierto la operadora judicial de primera instancia cita una sentencia de la Corte Suprema del año 2019, también llama la atención y debo advertir que no es precedente judicial como lo advierte la operadora judicial, porque precedente judicial a las voces de la Ley 153 DE 1987 es cuando existen tres decisiones uniformes de la Corte Suprema de Justicia lo cual en el asunto se echa de menos, teniendo en cuenta de una parte la sentencia radicación 10079 de diciembre 11 de 97 y anteriormente citada, por lo tanto el deber del operador judicial era haber señalado el por qué del apartamiento judicial vinculante previo, lo cual se echa de menos dentro del proceso judicial y dentro de la sentencia sometida a análisis judicial Honorables Magistrados; de igual manera y por último H.M. debo advertir que es impertinente e inaplicable la institución jurídica de la confesión dentro de la litis, porque estamos hablando de derechos mínimos e irrenunciables, los cuales al no tener disposición del litigio no periten ser objeto de confesión por vía judicial, así las cosas honorables magistrados con mi acostumbrado respeto ruego en primer lugar al operador judicial de primera instancia que conceda el recurso de alzada y al ad quem en la sede de jurisdicción ordinaria laboral y seguridad social se sirva revocar la sentencia judicial proferida y en su lugar se acceda a las súplicas de la demanda por cuanto se repite la negativa de las mismas implica la consumación del proscrito principio de enriquecimiento si causa en favor de Fiberglass como en su calidad de empleador con el correlativo empobrecimiento para mis mandantes.....”.

7. Recibido el expediente mediante auto del 9 de marzo de 2020 se admitió el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante.
8. Luego, ante la reanudación de los términos judiciales y conforme lo establecido en el Decreto 806 de 2020, con auto del 22 de julio de 2020 se corrió traslado a las partes por el término de 5 días para cada que presentaran sus alegatos de conclusión.
9. Por su parte, la demandada allegó escrito en el que ratifica todos y cada uno de los argumentos expuestos en el escrito de contestación, y en ese orden, señala que como quiera que *"en todos los casos en los cuales se laboró en domingos la empresa pagó a los demandantes el recargo del 75% previsto en la ley 789 de 2002"*, y conforme la jurisprudencia laboral, debe confirmarse la sentencia de primera instancia, por cuanto *"es viable concluir que, la conclusión a la que llegó el despacho de primera instancia en cuanto a que la empresa canceló a los demandantes durante toda la vigencia del vínculo laboral de forma correcta y ajustada a las previsiones legales, el trabajo en domingos y festivos"*.

CONSIDERACIONES

De acuerdo 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, 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 el problema jurídico por resolver es determinar si la demandada pagó los domingos y festivos laborados por los demandantes en el monto que correspondía, y de no ser así, verificar si hay lugar al reajuste de las acreencias laborales solicitado en la demanda.

Sea preciso advertir que se encuentra probado dentro del expediente la existencia de los contratos de trabajo entre cada uno de los demandantes con la sociedad aquí demandada, sus extremos temporales y los cargos desempeñados; tales situaciones fácticas fueron aceptadas por la accionada al contestar la demanda.

La a quo al proferir su decisión señaló que: *"(...) Sean suficientes las anteriores*

argumentaciones para concluir que no pueden tener éxito las pretensiones de la demanda toda vez que no se evidenció que por parte del empleador se hubiese dejado de pagar el recargo del 75% adicional al que tenían derecho todos los demandante con ocasión de sus trabajos en días dominicales y festivos, así como tampoco que se les haya dejado de conceder el derecho al descanso compensatorio por cada día de descaso laborado... (...) Sumado a lo anterior, además de las anteriores consideraciones y pese a que los trabajadores aquí han confesado y lo han aceptado de manera clara, concisa frente a los pagos también debe decirse que no hay una indicación precisa de cuáles son los días que fueron laborados y que la empresa no reconoció, simplemente la reclamación se sustenta en lo que ya se pagó y sobre lo cual consideran se debe pagar un 100% adicional, por lo tanto recordemos que en materia de reconocimiento de trabajo en día de descansos obligatorios o trabajo suplementario como el trabajo de las horas extras a quién le corresponde la carga de probar que se laboró es a la parte demandante en virtud del art. 167 del CGP norma aplicable por expresa remisión del art. 145 del CPT, no podemos basarnos simplemente en suposiciones ni en presunciones...”

El Tribunal no comparte el razonamiento hecho por la a quo para explicar la remuneración del trabajo en días domingos y festivos, por cuanto en innumerables decisiones, entre ellas, las sentencias del 8 de septiembre de 2011, Radicación No. 25899-31-05-001-2010-00365-01, 17 de junio de 2014 Radicación 25307-31-05-001-2010-00280-02, 31 de enero de 2018, Radicación 25899-31-05-001-2015-00467-01, 23 de enero de 2019, Radicación 25754-31-03-002-2017-00090-01, entre otras, ha interpretado de manera diferente el elenco normativo que regula este aspecto. Por lo tanto, considera que le asiste razón al apoderado de los demandantes en lo que respecta a la forma de liquidar este tipo de trabajo, puesto que como lo dice la norma la remuneración del trabajo en días domingos y festivos se debe pagar con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, es decir, se remunera 1.75 veces, sin que pueda computarse al respecto el pago que se hace en el sueldo quincenal o mensual por el descanso obligatorio el cual constituye un derecho autónomo concedido por la ley a los trabajadores.

Sobre el tema objeto de discusión, es preciso indicar que conforme al artículo 173 del CST, modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990, el empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios todos los días laborables de la semana; y en los términos del numeral 2º del artículo 174 ibídem “*en todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado*”.

Este derecho no fue tocado en la reforma introducida por la Ley 789 de 2002, por lo que se mantuvo intacto.

Si el trabajador labora en los días de descanso obligatorio (dominicales y festivos), este trabajo debe remunerarse como lo establece el artículo 179 *ejusdem*, esto es, con el recargo sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Interesa aclarar, de paso, que los derechos por el trabajo dominical son diferentes según la frecuencia de la labor, pues si este es ocasional, es decir implica labores hasta dos domingos durante el mes calendario, el trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección (artículo 180 *ibídem*). Mientras que si es habitual, es decir si implica laborar tres o más domingos durante el mes calendario, tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a su vez remite al artículo 179 *ibídem*. Pero es bueno explicar que la forma de remuneración del dominical, si se opta por su pago en dinero, es la misma, sea que se trate de una labor ocasional o habitual, y lo mismo ocurre con el trabajo en días festivos. En todo caso, no puede pasar desapercibido que la aquí demandada pagó todos los dominicales laborados por los trabajadores, sin hacer distinción alguna si el trabajo fue ocasional o habitual.

La discusión estriba entonces en determinar cuál es el alcance de la remuneración establecida en el artículo 179 del CST luego de la modificación introducida por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Al respecto, esta Sala considera que desde el punto de vista estrictamente gramatical la norma tiene el alcance que le atribuyen los recurrentes pues habla de “*recargo*” “*sobre el salario ordinario*”, lo cual no puede entenderse sino en el sentido obvio del significado de las palabras, esto es, a la base, que es el salario ordinario, se le suma un plus que es el recargo, y esos dos conceptos constituyen la totalidad de la remuneración. Nótese que la norma no dice que el salario por el día dominical es el 75% del salario ordinario, que sería una redacción clara que no arrojaría ningún tipo de duda, y daría razón a la juez de primera instancia.

No niega la Sala que dicha disposición era más clara después de la reforma que le introdujo el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, por cuanto hablaba del recargo y decía que el mismo se causaba “*sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa*”, texto del que se desprendía que en

el cómputo del recargo no podía entenderse incluida la remuneración de ese día, que quedaba incorporada en el sueldo, con lo que se sellaba cualquier conflicto interpretativo como el que ahora se presenta, aunque siempre hubo sectores del mundo jurídico que sostenían que el trabajador en estos casos sólo tenía derecho a un plus del 100%, posición que no fue acogida por la jurisprudencia como se verá más adelante, que sostuvo que la remuneración era del 200% del salario ordinario. Es verdad que el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 no reprodujo el texto antes transcrito, mas no por ello puede entenderse que fue propósito deliberado del legislador cambiar esa regla, por cuanto esa intención no quedó clara durante el trámite de la iniciativa, ya que incluso en la exposición de motivos y en el articulado inicial se proponía lo siguiente: *"El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio de la remuneración al descanso dominical de que trata el artículo 26 de la ley 50 de 1990"* (subrayas no son del original). Y agregaba *"En consecuencia, salvo los recargos a que hubiese lugar, según lo previsto en el artículo 168 de este código, el trabajo en domingos o días de fiesta no genera recargo alguno"*. Y el artículo 4º de la iniciativa se refería al derecho al descanso compensatorio remunerado a quien laborara en domingo. Y en la exposición de motivos se insistía en que quien laborara domingos se le pagaría el salario ordinario por esa labor (ver Gaceta del Congreso No 350 de 23 de agosto de 2002). De manera que resultaba clara que lo que buscaba la iniciativa era remunerar el trabajo en domingos con el equivalente al salario ordinario en un día ordinario, por eso se decía que no había lugar a recargos, sin que se afectara la remuneración del descanso obligatorio. La norma quedó igual en la ponencia para primer debate, como consta en las Gacetas del Congreso 444 y 449 de 2002, aunque se precisó que el trabajo en esos días no generaba recargo alguno, suprimiendo la alusión al artículo 168 que se hacía en la presentación del proyecto, e introdujo las nociones de trabajo dominical ocasional y habitual. Dentro de las consideraciones para justificar la disposición se dijo *"con la supresión del recargo del 100% consagrado en el artículo 179 del CST se busca generar más empleo puesto que al abaratar los costos del trabajo festivo, el empleador con ese ahorro puede generar nuevos puestos de trabajo"*. O sea que en realidad hasta ese momento nunca se contempló la posibilidad de que la remuneración del artículo 173 del CST formara parte de la remuneración del trabajo en domingo o festivo, ni tampoco se habló de pagar una remuneración por el trabajo en esos días inferior a la que se recibía por laborar un día ordinario. El señalamiento del recargo del 75% solo se vino a hacer con posterioridad, como puede verse en las gacetas 575 y 579, sin que aparezca en las gacetas consultadas una justificación de los cambios introducidos en la redacción y sin que sea palmario que con esa nueva

formulación se hubiese pretendido que al pago del descanso remunerado formara parte de la remuneración del trabajo dominical. Incluso, en el proyecto publicado en la Gaceta 52 de 2003, que recoge el texto definitivo en la plenaria de la Cámara de los días 17 y 18 de diciembre de 2002, se observa que la regulación del artículo sobre dominicales es del siguiente tenor *"El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa".* (subrayas no son del original).

De manera que atendiendo ese desenvolvimiento y tratando de encontrar la historia fidedigna del establecimiento de la norma, con el fin de desentrañar su sentido y alcance, como autoriza el artículo 27 del Código Civil, considera el Tribunal que de ninguna manera puede concluirse que en las discusiones para la creación de la norma se hubiese contemplado que la remuneración del día de descanso obligatorio, que permaneció siempre en el artículo 172 del CST, formara parte de la remuneración por el trabajo durante esos días, y por eso se aparta de la interpretación del juzgado. Mucho menos fue intención del legislador que se terminara pagando por el trabajo dominical una suma inferior al salario ordinario, es decir, una suma inferior a la propuesta por el Gobierno Nacional al presentar la iniciativa, que fue el pago de un salario ordinario, sin recargos de ninguna índole, razón por la cual la interpretación con la que más se identifica esta Sala es que finalmente se llegó a la solución de pagar como recargo el 75% sobre el salario ordinario, es decir, la suma de este más el 75% del mismo, con lo cual se cumplía con el propósito de la ley de generar empleabilidad a través de la racionalización de los costos laborales. Por eso, las partes del proyecto que se referían a que no había recargos fue finalmente suprimida. En todo caso, si esa hubiera sido la intención del legislador, no había si no que volver al artículo inicial y en lugar de *"El trabajo en domingos o días de fiesta se remunerará con el salario ordinario en proporción a las horas laboradas*, anotar que sería con el 75% del salario ordinario.

En este análisis también es de importancia recordar que la versión original del artículo 179 del CST señalaba como regla para la retribución del trabajo en tales días, que *"Si el trabajador labora la jornada completa se le paga salario doble"*. Interesa también tener en cuenta que en Casación de 14 de septiembre de 1955 publicada en la revista *"Derecho del Trabajo"*, vol. XXII, núms 130 – 132, fijó el alcance de dicha regla, así: *"El trabajo en domingo o días de fiesta debe retribuirse doblemente. Lo que debe doblarse*

es el salario de un día, que es la unidad de medida...”; doctrina reafirmada en las sentencias 10.079 de 1997, 10.297 y 10.921 de 1998, 29.814 de 2008, traídas a colación en la sentencia 59.886 de 2019, ya en vigencia de otras disposiciones legales. Y si se analiza la historia de las regulaciones, tal regla normativa no ha variado en realidad con el paso del tiempo, en cuanto a que el recargo se suma al salario ordinario, toda vez que el artículo 12 del Decreto 2351 de 1965 se circunscribió a cambiar las expresiones al hablar de “*un recargo del 100%*”, pero en esencia mantuvo la fórmula de la retribución doble, pues de haber querido limitarlo solamente al 100% no habría utilizado la locución “*recargo*” que quiere decir que además de la base (salario ordinario) debe sumarse el plus, como ya se explicó. Y la Ley 789 de 2002, como ya se dijo, simplemente redujo el porcentaje al decir que el recargo no era del 100% sino el 75%. De manera que si se hace un rastreo de la tradición jurídica nacional sobre la materia se encuentra que la voluntad del legislador fue remunerar el trabajo dominical con unos recargos que recompensaran adecuadamente el sacrificio que supone para una persona laborar en estos días, y que constituyera un incentivo atractivo para los trabajadores; recargos que hoy están en el 75% más el salario ordinario.

Para el Tribunal, las normas no pueden analizarse de manera aislada y descontextualizada, sino que es menester estar al entorno normativo y los diferentes elementos que inciden en la interpretación de un texto legal, así como sopesar todas las normas que regulan un mismo asunto.

Pero es que hay que insistir que no se ajusta a la lógica la interpretación contenida en el fallo recurrido, por cuanto según esos lineamientos resultaría entonces que la remuneración por laborar un domingo o un festivo sería inferior a la devengada por la labor de un día ordinario, ya que en aquellos devengaría realmente el 75% de los que percibe en este, pues el salario del festivo o dominical ya lo tendría ganado sin ir a laborar; y ello choca claramente con el carácter excepcional del trabajo en días de descanso compensatorio.

Por tanto, al entenderse que dicha remuneración se aplica incluyendo el valor del salario ordinario, ello quiere decir que debe sumarse la base más el recargo o plus, de suerte que si el salario de un día ordinario es de \$40.000 (según el ejemplo dado por la juzgadora), el valor del trabajo dominical o en día feriado durante una jornada de 8 horas es de \$70.000, suma que debe pagarse independientemente del pago que se hace en el sueldo por el descanso

obligatorio en tales días, como ya se dijo. No resulta plausible concluir que, en el ejemplo de la juez, que resulta bastante gráfico e ilustrativo, por laborar un dominical o festivo perciba \$30.000, mientras que por el trabajo en días ordinarios reciba \$40.000.

Por lo tanto, concluye el Tribunal que el recurrente tiene razón y ello acarrea la revocación de la sentencia recurrida para en su lugar acceder a las pretensiones de la demanda, y declarar no probados los hechos soporte de las excepciones propuestas por la demandada denominadas inexistencia del derecho que los actores pretenden hacer valer en el proceso, falta de causa de las obligaciones reclamadas y cobro de lo no debido.

Así las cosas, como ya se dijo, se tendrá que los domingos y festivos mencionados en los comprobantes de nómina son los que efectivamente laboraron los demandantes; e igualmente, el salario que deberá tenerse en cuenta será el básico que aparece en los comprobantes de pago para cada año.

Debe aclararse que en los comprobantes de nómina de los demandantes, los domingos laborados por ellos, se enuncian como "*DESCANSO COMP. REMUNERADO 0.75%*", pues así lo expuso la demandada al dar respuesta a los derechos de petición elevados por los trabajadores, mediante comunicaciones del 15 de septiembre de 2016, ya que en el numeral correspondiente, denominado "*FORMA DE CÁLCULO DE LIQUIDACIÓN DE DOMINICALES Y FESTIVOS*", la empresa explicó a sus trabajadores que para la liquidación de dichos recargos no solo tenía en cuenta lo establecido en el artículo 179 del CST, sino además "*la parametrización del sistema de Nómina que es de aplicación generalizada no solo para esta sino para otras empresas*", y seguidamente enuncia la forma como se detalla dicho concepto en el sistema de nómina, así: "*Concepto del Sistema de Nómina: 0288 – DESCANSO COMPENSATORIO REMUNERADO: Este concepto se liquida por el 75% teniendo en cuenta el valor de la hora del sueldo actual del empleado*" (fls. 54 a 58, 110 a 114, 163-167, 218 a 222, 275 a 279, 318 a 322, 364 a 368, 417 a 421).

De manera que al revocar la sentencia de primera instancia, deberá condenarse a la demandada al pago de un día de salario ordinario por cada dominical y festivo trabajado por los demandantes, ya que esta es la diferencia que no pagó la empresa por tales días, pues recordemos que la demandada pagó por la labor en dichos días 0.75% del salario ordinario, cuando ha debido pagar 1.75% de ese

salario, por lo que en ese orden, igualmente se declarará no probada la excepción de pago propuesta por la demandada.

Frente a la excepción de compensación, se tiene que la misma es un modo de extinguir las obligaciones, como bien lo establece el artículo 1625 del Código Civil, no obstante, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 1714 ibídem, para que la misma se configure, es presupuesto necesario que ambas partes sean *"deudoras una de otra"*, o dicho de otro modo, se requiere la *"existencia simultánea de obligaciones recíprocas entre las partes"*, como bien lo ha dicho la jurisprudencia laboral (sentencia CSJ Sala Casación Laboral SL1982-2019), sin embargo, dentro del plenario no se acreditó que los aquí demandantes y la entidad demandada sean deudores entre sí, pues no se advierte deuda alguna de los actores a favor de la demandada, y lo único que se demostró en el plenario, es que la empresa empleadora pagó a sus trabajadores por concepto de dominicales y festivos efectivamente laborados, el 0.75% del salario ordinario, cuando debió pagar tales días sobre el 1.75% como ya se explicó ampliamente. Por tanto, se declarará también no probada esta excepción.

Igual suerte corre la excepción innominada propuesta por la demandada, ya que la Sala no advierte que se encuentre probado algún hecho del que pueda configurarse una excepción para ser declarada oficiosamente, en los términos del artículo 282 del CGP.

Ahora, antes de proceder a efectuar las operaciones del caso, debe la Sala estudiar la excepción de prescripción propuesta por la demandada, así:

Se tiene que todos los demandantes, con excepción de Fredy Meza Heleno, presentaron reclamación ante la empresa demandada el 21 de agosto de 2014, recibido por la entidad ese mismo día como se advierte en el sello de recibido (fl. 37-41), en la que solicitaron se les cancelara los dominicales y días festivos con el 1.75% como lo estipula el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, y no con el 0.75% como se les ha pagado, e indican que les *"falta un 100% (equivalente al valor del trabajo ordinario) por reconocérsenos y pagársenos"*, y en ese sentido solicitan su *"reajuste desde la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002 o fecha de ingreso de cada trabajador"*, así como la reliquidación de sus acreencias laborales, por lo que en ese orden de ideas, tenían hasta el 21 de agosto de 2017 para presentar la respectiva demanda, sin embargo, dicho día corresponde a uno feriado, razón por la cual, de conformidad

con lo establecido en los dos últimos incisos del artículo 118 del CGP, el término se extendió hasta el primer día hábil siguiente, esto es, hasta el 22 de agosto de 2017, mismo día en que se presentó, como se advierte a folio 536 del expediente. En ese orden de ideas, se tienen prescritos los derechos causados con anterioridad al 21 de agosto de 2011, con excepción del demandante Fredy Meza Heleno, quien no aparece relacionado en la referida reclamación, por lo tanto frente a este se entienden prescritos los derechos causados del 22 de agosto de 2014 hacia atrás. En ese orden, se declarará parcialmente probada la excepción de prescripción.

Así las cosas, procede la Sala a efectuar las operaciones aritméticas del caso desde las fechas antes indicadas y hasta la data en que se acrediten desprendibles de nómina en los que se advierta el pago incorrecto de este rubro, vale decir, hasta noviembre de 2017, y para el caso del señor Luis Eduardo Arévalo Cañón, únicamente se realizará la liquidación hasta mayo de 2016, como quiera que no aparecen más datos a partir de esa fecha, por haberse pensionado. Aclarándose en todo caso que como la exigibilidad del pago de los dominicales y festivos se causan al final de cada mes, los mismos se liquidarán por todo el mes de agosto de 2011 y 2014, según sea el caso. En la liquidación se reflejará únicamente los períodos en los que la demandada pagó indebidamente los dominicales, vale decir, los que fueron pagados con el 0.75% del salario ordinario, y que en los desprendibles de nómina se denominan "*DESCANSO COMP. REMUNERADO 0.75%*", como ya se dijo. Sin embargo, en atención a la cantidad de demandantes, solo se enunciarán los valores adeudados por la demandada, y las liquidaciones correspondientes se anexarán como parte integrante de esta sentencia.

En este orden de ideas, se tiene que la demandada debe pagar por concepto de diferencias de dominicales y festivos, las siguientes sumas:

1. A favor de **Ricardo Adolfo Castiblanco**, la suma de **\$10.297.686.**
2. A favor de **Marvin Archbold Hernández**, la suma de **\$6.491.690.**
3. A favor de **Santos María Triana Alfonso**, la suma de **\$ 11.298.301.**
4. A favor de **Isaac Enrique Beltrán**, la suma de **\$6.958.622.**
5. A favor de **Fredy Mesa Heleno**, la suma de **\$ 9.639.538.**
6. A favor de **William Leonardo Trompa**, la suma de **\$8.082.203**
7. A favor de **Luis Eduardo Arévalo Caños**, la suma de **\$ 9.743.256.**
8. A favor de **Rafael Niampira**, la suma de **\$ 3.428.851.**

Respecto a los dominicales y festivos que se causen en el futuro y hasta que la demandada reconozca su obligación, debe decirse que no hay lugar a ordenar su pago porque en realidad no hay ninguna prueba de la que se pueda desprender que habrá incumplimiento del deber de liquidar correctamente los dominicales laborados, ni es dable suponer que el incumplimiento se va a seguir presentando.

En este orden de ideas, resulta procedente la reliquidación de las acreencias laborales aquí solicitadas, máxime cuando las mismas también fueron reclamadas por los trabajadores a la empresa en la citada comunicación del 21 de agosto de 2014, a excepción del señor Fredy Mesa Heleno, como ya se dijo; no obstante, para las operaciones aritméticas del caso se tomará como base la diferencia salarial que la demandada no tuvo en cuenta para realizar tales liquidaciones. Las acreencias serán: cesantías, intereses sobre las cesantías y primas de servicios, las que se liquidarán año por año, así:

1. A favor de **Ricardo Adolfo Castiblanco Briceño**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 31.635,00	\$ 127.880,00	\$ 129.001,50	\$ 168.755,93	\$ 126.789,67	\$ 128.680,38	\$ 145.398,00
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 1.581,75	\$ 15.345,60	\$ 15.480,18	\$ 20.250,71	\$ 15.214,76	\$ 15.441,65	\$ 17.447,76
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 31.635,00	\$ 127.880,00	\$ 129.001,50	\$ 168.755,93	\$ 126.789,67	\$ 128.680,38	\$ 145.398,00
TOTAL POR AÑO		\$ 64.851,75	\$ 271.105,60	\$ 273.483,18	\$ 357.762,58	\$ 268.794,09	\$ 272.802,40	\$ 308.243,76

2. A favor de **Marvin Archbold Hernández**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 30.280,88	\$ 79.813,33	\$ 55.147,71	\$ 87.301,78	\$ 86.872,13	\$ 100.481,19	\$ 101.077,15
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 1.514,04	\$ 9.577,60	\$ 6.617,73	\$ 10.476,21	\$ 10.424,66	\$ 12.057,74	\$ 12.129,26
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 30.280,88	\$ 79.813,33	\$ 55.147,71	\$ 87.301,78	\$ 86.872,13	\$ 100.481,19	\$ 101.077,15
TOTAL POR AÑO		\$ 62.075,79	\$ 169.204,27	\$ 116.913,15	\$ 185.079,78	\$ 184.168,91	\$ 213.020,12	\$ 214.283,55

3. A favor de **Santos María Triana Alfonso**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 57.997,54	\$ 199.180,00	\$ 159.761,50	\$ 172.706,35	\$ 40.900,00	\$ 146.713,04	\$ 164.266,67
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 2.899,88	\$ 23.901,60	\$ 19.171,38	\$ 20.724,76	\$ 4.908,00	\$ 17.605,57	\$ 19.712,00
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 57.997,54	\$ 199.180,00	\$ 159.761,50	\$ 172.706,35	\$ 40.900,00	\$ 146.713,04	\$ 164.266,67
TOTAL POR AÑO		\$ 118.894,96	\$ 422.261,60	\$ 338.694,38	\$ 366.137,47	\$ 86.708,00	\$ 311.031,65	\$ 348.245,33

4. A favor de **Isaac Enrique Beltrán Bustamante**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 32.891,10	\$ 78.720,00	\$ 72.272,42	\$ 101.419,75	\$ 83.853,00	\$ 102.748,36	\$ 107.980,52
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 1.644,56	\$ 9.446,40	\$ 8.672,69	\$ 12.170,37	\$ 10.062,36	\$ 12.329,80	\$ 12.957,66
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 32.891,10	\$ 78.720,00	\$ 72.272,42	\$ 101.419,75	\$ 83.853,00	\$ 102.748,36	\$ 107.980,52
TOTAL POR AÑO		\$ 67.426,76	\$ 166.886,40	\$ 153.217,52	\$ 215.009,87	\$ 177.768,36	\$ 217.826,53	\$ 228.918,70

5. A favor de **Fredy Mesa Heleno**, los siguientes conceptos y sumas:

Concepto	Año	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 100.698,14	\$ 173.010,63	\$ 293.446,71	\$ 236.139,38
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 12.083,78	\$ 20.761,28	\$ 35.213,61	\$ 28.336,73
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 100.698,14	\$ 173.010,63	\$ 293.446,71	\$ 236.139,38
TOTAL POR AÑO		\$ 213.480,05	\$ 366.782,53	\$ 622.107,03	\$ 500.615,48

6. A favor de **William Leonardo Trompa Obregoso**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 18.841,50	\$ 107.338,45	\$ 176.363,91	\$ 78.216,83	\$ 75.416,19	\$ 118.039,45	\$ 99.300,59
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 942,08	\$ 12.880,61	\$ 21.163,67	\$ 9.386,02	\$ 9.049,94	\$ 14.164,73	\$ 11.916,07
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 18.841,50	\$ 107.338,45	\$ 176.363,91	\$ 78.216,83	\$ 75.416,19	\$ 118.039,45	\$ 99.300,59
TOTAL POR AÑO		\$ 38.625,08	\$ 227.557,51	\$ 373.891,48	\$ 165.819,68	\$ 159.882,32	\$ 250.243,63	\$ 210.517,26

7. A favor de **Luis Eduardo Arévalo Caños**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS		\$ 51.846,19	\$ 163.760,00	\$ 189.943,67	\$ 182.321,04	\$ 156.473,13	\$ 236.337,04
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 2.592,31	\$ 19.651,20	\$ 22.793,24	\$ 21.878,53	\$ 18.776,78	\$ 28.360,45
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 51.846,19	\$ 163.760,00	\$ 189.943,67	\$ 182.321,04	\$ 156.473,13	\$ 236.337,04
TOTAL POR AÑO		\$ 106.284,68	\$ 347.171,20	\$ 402.680,57	\$ 386.520,61	\$ 331.723,03	\$ 143.299,28

8. A favor de **Rafael Niampira**:

Concepto	Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CESANTÍAS		\$ 19.616,75	\$ 22.595,71	\$ 0,00	\$ 81.187,29	\$ 18.830,59	\$ 66.949,79	\$ 76.557,42
% SOBRE CESANTÍAS		\$ 980,84	\$ 2.711,49	\$ 0,00	\$ 9.742,48	\$ 2.259,67	\$ 8.033,98	\$ 9.186,89
PRIMAS DE SERVICIOS		\$ 19.616,75	\$ 22.595,71	\$ 0,00	\$ 81.187,29	\$ 18.830,59	\$ 66.949,79	\$ 76.557,42
TOTAL POR AÑO		\$ 40.214,34	\$ 47.902,90	\$ 0,00	\$ 172.117,06	\$ 39.920,86	\$ 141.933,56	\$ 162.301,73

No se accederá a la reliquidación de las vacaciones como quiera que de conformidad con el artículo 192 del CST, para dicha liquidación se excluye el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario.

Finalmente, se ordenará la indexación de los valores aquí ordenados, contada desde la fecha de su exigibilidad hasta la data que la demandada efectúe el pago de los mismos, en atención a la fórmula dispuesta por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. En ese sentido, no se condenará a los intereses moratorios solicitados en la demanda, por cuanto no hay norma legal que los establezca en situaciones como la aquí discutida. Las diferencias de cesantías y su actualización se consignarán en el fondo en que se encuentren afiliados los actores, salvo que el contrato haya terminado, evento en el cual se pagarán directamente al trabajador.

Así queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante.

Costas de ambas instancias se imponen a la demandada, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 numeral 4º del CGP. Por agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$200.000 en favor de cada uno de los demandantes.

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: REVOCAR la sentencia de fecha 20 de febrero de 2020 proferida por el Juzgado Civil del Circuito de Funza - Cundinamarca, de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia, en ese sentido, se condena a la demandada **FIBERGLASS COLOMBIA SA**, pagar a favor de los demandantes, las siguientes sumas y conceptos, conforme lo expuesto en la parte motiva:

1. A favor de **Ricardo Adolfo Castiblanco Briceño**:

- La suma de **\$10.297.686** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 64.851,75** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 271.105,60** por concepto de acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 273.483,18** por concepto de acreencias laborales de 2013.
- La suma de **\$ 357.762,58** por concepto de acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 268.794,09** por concepto de acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 272.802,40** por concepto de acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 308.243,76** por concepto de acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

2. A favor de **Marvin Archbold Hernández**:

- La suma de **\$6.491.690** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$62.075,79** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 169.204,27** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 116.913,15** por acreencias laborales de 2013.

- La suma de **\$ 185.079,78** por acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 184.168,91** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 213.020,12** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 214.283,55** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

3. A favor de **Santos María Triana Alfonso:**

- La suma de **\$11.298.301** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 118.894,96** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 422.261,60** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 338.694,38** por acreencias laborales de 2013.
- La suma de **\$ 366.137,47** por acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 86.708,00** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 311.031,65** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 348.245,33** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

3. A favor de **Isaac Enrique Beltrán Bustamante:**

- La suma de **\$6.958.622** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 67.426,76** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 166.886,40** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 153.217,52** por acreencias laborales de 2013.
- La suma de **\$ 215.009,87** por acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 177.768,36** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 217.826,53** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 228.918,70** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

5. A favor de **Fredy Mesa Heleno:**

- La suma de **\$ 9.639.538** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 213.480,05** por acreencias laborales de 2014.

- La suma de **\$ 366.782,53** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 622.107,03** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 460.673,42** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

6. A favor de **William Leonardo Trompa Obregoso:**

- La suma de **\$8.082.203** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 38.625,08** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 227.557,51** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 373.891,48** por acreencias laborales de 2013.
- La suma de **\$ 165.819,68** por acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 159.882,32** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 250.243,63** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 193.265,25** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

7. A favor de **Luis Eduardo Arévalo Caños:**

- La suma de **\$ 9.743.256** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 106.284,68** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 347.171,20** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 402.680,57** por acreencias laborales de 2013.
- La suma de **\$ 386.520,61** por acreencias laborales de 2014.
- La suma de **\$ 331.723,03** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 143.299,28** por acreencias laborales de 2016.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

8. A favor de **Rafael Niampira:**

- La suma de **\$3.428.851** por diferencias de dominicales y festivos.
- La suma de **\$ 40.214,34** por acreencias laborales de 2011.
- La suma de **\$ 47.902,90** por acreencias laborales de 2012.
- La suma de **\$ 172.117,06** por acreencias laborales de 2014.

- La suma de **\$ 39.920,86** por acreencias laborales de 2015.
- La suma de **\$ 141.933,56** por acreencias laborales de 2016.
- La suma de **\$ 162.301,73** por acreencias laborales de 2017.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

SEGUNDO: DECLARAR no probados los hechos soporte de las excepciones propuestas por la demandada denominadas inexistencia del derecho que los actores pretenden hacer valer en el proceso, falta de causa de las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido, pago, compensación y la innominada.

TERCERO: DECLARAR PARCIALMENTE probada la excepción de prescripción propuesta por la demandada, por las razones antes expuestas.

CUARTO: Costas de ambas instancias se imponen a la demandada, de conformidad con lo previsto en el artículo 365 numeral 4º del CGP. Por agencias en derecho de esta instancia se fija la suma de \$200.000 en favor de cada uno de los demandantes.

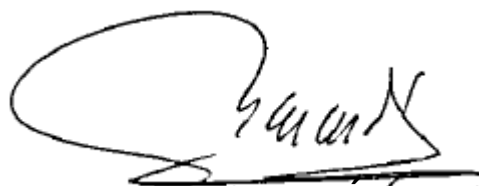
QUINTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen.

LAS PARTES QUEDAN NOTIFICADAS EN EDICTO. ENVÍESE COPIA DE ESTA PROVIDENCIA AL CORREO ELECTRÓNICO DE LOS APODERADOS DE LAS PARTES, Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

MAGISTRADO



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

MAGISTRADO


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
MAGISTRADA

SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
FEBRERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	22	\$ 236.198	\$ 101.228	\$ 134.970
MARZO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
ABRIL	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	22	\$ 236.198	\$ 101.228	\$ 134.970
MAYO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
JUNIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
JULIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	16	\$ 171.780	\$ 73.620	\$ 98.160
AGOSTO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
SEPTIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	14	\$ 150.308	\$ 64.418	\$ 85.890
OCTUBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
NOVIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	16	\$ 171.780	\$ 73.620	\$ 98.160
DICIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.521.476

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	8	\$ 92.750	\$ 36.810	\$ 55.940
FEBRERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	6	\$ 69.563	\$ 27.608	\$ 41.955
MARZO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	10	\$ 115.938	\$ 46.013	\$ 69.925
ABRIL	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	16	\$ 185.500	\$ 73.620	\$ 111.880
MAYO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
JUNIO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	14	\$ 162.313	\$ 69.576	\$ 92.737
JULIO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	30	\$ 347.813	\$ 149.091	\$ 198.722
AGOSTO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	24	\$ 278.250	\$ 119.273	\$ 158.977
SEPTIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	38	\$ 440.563	\$ 188.848	\$ 251.715
OCTUBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	38	\$ 440.563	\$ 188.848	\$ 251.715
NOVIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	30	\$ 347.813	\$ 149.091	\$ 198.722
DICIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	16	\$ 185.500	\$ 73.620	\$ 111.880
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.544.165

AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	16	\$ 197.120	\$ 84.480	\$ 112.640
FEBRERO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	16	\$ 197.120	\$ 84.480	\$ 112.640
MARZO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	14	\$ 172.480	\$ 73.920	\$ 98.560
ABRIL	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	22	\$ 271.040	\$ 116.160	\$ 154.880
MAYO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	28	\$ 344.960	\$ 147.840	\$ 197.120
JUNIO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	14	\$ 172.480	\$ 73.920	\$ 98.560
JULIO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	38	\$ 468.160	\$ 200.640	\$ 267.520
AGOSTO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	22	\$ 268.576	\$ 114.840	\$ 153.736
SEPTIEMBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	30	\$ 369.600	\$ 158.400	\$ 211.200
OCTUBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	24	\$ 295.680	\$ 126.720	\$ 168.960
NOVIEMBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	24	\$ 295.680	\$ 126.720	\$ 168.960
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.744.776

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS	\$ 10.297.686
--	---------------

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
FEBRERO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
MARZO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	30	\$ 191.363	\$ 82.013	\$ 109.350
ABRIL	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
MAYO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	14	\$ 89.303	\$ 38.273	\$ 51.030
JUNIO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	30	\$ 191.363	\$ 82.013	\$ 109.350
JULIO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	36	\$ 229.635	\$ 98.415	\$ 131.220
AGOSTO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	44	\$ 280.665	\$ 120.285	\$ 160.380
SEPTIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	14	\$ 89.303	\$ 38.273	\$ 51.030
OCTUBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	30	\$ 191.363	\$ 82.013	\$ 109.350
NOVIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	8	\$ 51.030	\$ 21.870	\$ 29.160
DICIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	14	\$ 89.303	\$ 38.273	\$ 51.030
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.042.466
AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	22	\$ 151.546	\$ 60.143	\$ 91.403
FEBRERO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	20	\$ 137.769	\$ 54.675	\$ 83.094
MARZO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	14	\$ 96.438	\$ 38.273	\$ 58.165
ABRIL	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	44	\$ 303.091	\$ 120.285	\$ 182.806
MAYO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	14	\$ 96.438	\$ 38.273	\$ 58.165
JUNIO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	14	\$ 96.438	\$ 41.331	\$ 55.107
JULIO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	30	\$ 206.653	\$ 88.566	\$ 118.087
AGOSTO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	30	\$ 206.653	\$ 88.566	\$ 118.087
SEPTIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	38	\$ 261.761	\$ 112.183	\$ 149.578
OCTUBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
NOVIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	46	\$ 316.868	\$ 135.801	\$ 181.067
DICIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	28	\$ 192.876	\$ 82.661	\$ 110.215
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.205.774
AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	32	\$ 234.220	\$ 100.380	\$ 133.840
FEBRERO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	24	\$ 175.665	\$ 75.285	\$ 100.380
MARZO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	30	\$ 219.581	\$ 94.106	\$ 125.475
ABRIL	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	16	\$ 117.110	\$ 50.190	\$ 66.920
MAYO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	24	\$ 175.665	\$ 75.285	\$ 100.380
JUNIO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	34	\$ 248.859	\$ 106.654	\$ 142.205
JULIO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	38	\$ 278.136	\$ 119.201	\$ 158.935
AGOSTO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	22	\$ 161.026	\$ 69.011	\$ 92.015
SEPTIEMBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	22	\$ 161.026	\$ 69.011	\$ 92.015
OCTUBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	24	\$ 175.665	\$ 75.285	\$ 100.380
NOVIEMBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	24	\$ 175.665	\$ 75.285	\$ 100.380
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.212.926
TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 6.491.690

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
FEBRERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
MARZO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
ABRIL	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
MAYO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
JUNIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
JULIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
AGOSTO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
SEPTIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
OCTUBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	24	\$ 257.670	\$ 110.430	\$ 147.240
NOVIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	16	\$ 171.780	\$ 73.620	\$ 98.160
DICIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 490.800

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
FEBRERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	8	\$ 92.750	\$ 36.810	\$ 55.940
MARZO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	22	\$ 255.063	\$ 101.228	\$ 153.835
ABRIL	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	30	\$ 347.813	\$ 138.038	\$ 209.775
MAYO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	8	\$ 92.750	\$ 36.810	\$ 55.940
JUNIO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	14	\$ 162.313	\$ 69.576	\$ 92.737
JULIO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	22	\$ 255.063	\$ 109.333	\$ 145.730
AGOSTO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	16	\$ 185.500	\$ 79.515	\$ 105.985
SEPTIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	36	\$ 417.375	\$ 178.909	\$ 238.466
OCTUBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	38	\$ 440.563	\$ 188.848	\$ 251.715
NOVIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	46	\$ 533.313	\$ 228.606	\$ 304.707
DICIEMBRE	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	22	\$ 255.063	\$ 109.333	\$ 145.730
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.760.557

AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	16	\$ 197.120	\$ 84.480	\$ 112.640
FEBRERO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	24	\$ 295.680	\$ 126.720	\$ 168.960
MARZO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	30	\$ 369.600	\$ 158.400	\$ 211.200
ABRIL	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	16	\$ 197.120	\$ 84.480	\$ 112.640
MAYO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	24	\$ 295.680	\$ 126.720	\$ 168.960
JUNIO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	32	\$ 394.240	\$ 168.960	\$ 225.280
JULIO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	38	\$ 468.160	\$ 200.640	\$ 267.520
AGOSTO	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	16	\$ 197.120	\$ 84.480	\$ 112.640
SEPTIEMBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	24	\$ 295.680	\$ 126.720	\$ 168.960
OCTUBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	30	\$ 369.600	\$ 158.400	\$ 211.200
NOVIEMBRE	\$ 1.689.600	\$ 7.040	\$ 12.320	30	\$ 369.600	\$ 158.400	\$ 211.200
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.971.200

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS	\$ 11.298.301
--	---------------

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	38	\$ 242.393	\$ 103.663	\$ 138.730
FEBRERO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
MARZO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	30	\$ 191.363	\$ 82.013	\$ 109.350
ABRIL	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
MAYO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	8	\$ 51.030	\$ 21.870	\$ 29.160
JUNIO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	24	\$ 153.090	\$ 65.610	\$ 87.480
JULIO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	26	\$ 165.848	\$ 71.078	\$ 94.770
AGOSTO	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	38	\$ 242.393	\$ 103.883	\$ 138.510
SEPTIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	8	\$ 51.030	\$ 21.870	\$ 29.160
OCTUBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	30	\$ 191.363	\$ 82.013	\$ 109.350
NOVIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	8	\$ 51.030	\$ 21.870	\$ 29.160
DICIEMBRE	\$ 874.800	\$ 3.645	\$ 6.379	22	\$ 140.333	\$ 60.143	\$ 80.190
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.006.236

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	30	\$ 206.653	\$ 82.013	\$ 124.640
FEBRERO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	8	\$ 55.108	\$ 51.030	\$ 4.078
MARZO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	32	\$ 220.430	\$ 87.480	\$ 132.950
ABRIL	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	36	\$ 247.984	\$ 98.415	\$ 149.569
MAYO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	14	\$ 96.438	\$ 38.273	\$ 58.165
JUNIO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	14	\$ 96.438	\$ 41.331	\$ 55.107
JULIO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	22	\$ 151.546	\$ 64.948	\$ 86.598
AGOSTO	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	26	\$ 179.099	\$ 76.757	\$ 102.342
SEPTIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	44	\$ 303.091	\$ 129.896	\$ 173.195
OCTUBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	32	\$ 220.430	\$ 94.470	\$ 125.960
NOVIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	38	\$ 261.761	\$ 112.183	\$ 149.578
DICIEMBRE	\$ 944.700	\$ 3.936	\$ 6.888	18	\$ 123.992	\$ 53.193	\$ 70.799
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.232.980

AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	32	\$ 234.220	\$ 100.380	\$ 133.840
FEBRERO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	30	\$ 219.581	\$ 94.106	\$ 125.475
MARZO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	30	\$ 219.581	\$ 94.106	\$ 125.475
ABRIL	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	22	\$ 161.026	\$ 69.011	\$ 92.015
MAYO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	28	\$ 204.943	\$ 87.833	\$ 117.110
JUNIO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	38	\$ 278.136	\$ 119.201	\$ 158.935
JULIO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	38	\$ 278.136	\$ 119.201	\$ 158.935
AGOSTO	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	16	\$ 117.110	\$ 50.190	\$ 66.920
SEPTIEMBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	30	\$ 219.581	\$ 94.106	\$ 125.475
OCTUBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	8	\$ 58.555	\$ 25.905	\$ 32.650
NOVIEMBRE	\$ 1.003.800	\$ 4.183	\$ 7.319	38	\$ 278.136	\$ 119.201	\$ 158.935
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.295.766

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS	\$ 6.958.622
--	--------------

5, FREDY MEZA HELENO

AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
AGOSTO	\$ 1.494.900	\$ 6.229	\$ 10.900	28	\$ 305.209	\$ 130.804	\$ 174.405
SEPTIEMBRE	\$ 1.494.900	\$ 6.229	\$ 10.900	38	\$ 414.212	\$ 177.519	\$ 236.693
OCTUBRE	\$ 1.494.900	\$ 6.229	\$ 10.900	44	\$ 479.614	\$ 205.549	\$ 274.065
NOVIEMBRE	\$ 1.494.900	\$ 6.229	\$ 10.900	54	\$ 588.617	\$ 252.264	\$ 336.353
DICIEMBRE	\$ 1.494.900	\$ 6.229	\$ 10.900	30	\$ 327.009	\$ 140.147	\$ 186.862
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.208.378
AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	14	\$ 160.904	\$ 68.559	\$ 92.345
FEBRERO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	26	\$ 298.821	\$ 128.066	\$ 170.755
MARZO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	14	\$ 160.904	\$ 68.559	\$ 92.345
ABRIL	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	30	\$ 344.794	\$ 147.769	\$ 197.025
MAYO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	30	\$ 344.794	\$ 147.769	\$ 197.025
JUNIO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	14	\$ 160.904	\$ 68.959	\$ 91.945
JULIO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	16	\$ 183.890	\$ 78.810	\$ 105.080
AGOSTO	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	38	\$ 436.739	\$ 187.174	\$ 249.565
SEPTIEMBRE	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	30	\$ 344.794	\$ 147.769	\$ 197.025
OCTUBRE	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	52	\$ 597.643	\$ 256.133	\$ 341.510
NOVIEMBRE	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	14	\$ 160.904	\$ 68.959	\$ 91.945
DICIEMBRE	\$ 1.576.200	\$ 6.568	\$ 11.493	38	\$ 436.739	\$ 187.174	\$ 249.565
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.076.128
AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	22	\$ 273.061	\$ 108.364	\$ 164.697
FEBRERO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	30	\$ 372.356	\$ 147.769	\$ 224.587
MARZO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	68	\$ 844.008	\$ 334.943	\$ 509.065
ABRIL	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	76	\$ 943.303	\$ 374.348	\$ 568.955
MAYO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	38	\$ 471.651	\$ 187.174	\$ 284.477
JUNIO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	22	\$ 273.061	\$ 117.026	\$ 156.035
JULIO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	38	\$ 471.651	\$ 202.136	\$ 269.515
AGOSTO	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	38	\$ 471.651	\$ 202.136	\$ 269.515
SEPTIEMBRE	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	38	\$ 471.651	\$ 202.136	\$ 269.515
OCTUBRE	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	38	\$ 471.651	\$ 202.136	\$ 269.515
NOVIEMBRE	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	52	\$ 642.935	\$ 275.278	\$ 367.657
DICIEMBRE	\$ 1.702.200	\$ 7.093	\$ 12.412	24	\$ 294.161	\$ 126.335	\$ 167.826
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 3.521.361
AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	24	\$ 316.523	\$ 135.653	\$ 180.870
FEBRERO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	32	\$ 422.030	\$ 180.870	\$ 241.160
MARZO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	38	\$ 501.161	\$ 214.738	\$ 286.423
ABRIL	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	54	\$ 712.176	\$ 305.218	\$ 406.958
MAYO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	24	\$ 316.523	\$ 135.653	\$ 180.870
JUNIO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	14	\$ 184.638	\$ 79.131	\$ 105.507
JULIO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	54	\$ 712.176	\$ 305.218	\$ 406.958
AGOSTO	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	30	\$ 395.653	\$ 169.566	\$ 226.087
SEPTIEMBRE	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	46	\$ 606.668	\$ 260.001	\$ 346.667
OCTUBRE	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	30	\$ 395.653	\$ 169.566	\$ 226.087
NOVIEMBRE	\$ 1.808.700	\$ 7.536	\$ 13.188	30	\$ 395.653	\$ 169.566	\$ 226.087
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.833.673
TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 9.639.538

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	44	\$ 472.395	\$ 202.084	\$ 270.311
FEBRERO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	16	\$ 171.780	\$ 73.620	\$ 98.160
MARZO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	44	\$ 472.395	\$ 202.455	\$ 269.940
ABRIL	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
MAYO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	14	\$ 150.308	\$ 64.418	\$ 85.890
JUNIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	30	\$ 322.088	\$ 138.038	\$ 184.050
JULIO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	38	\$ 407.978	\$ 174.848	\$ 233.130
AGOSTO	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	32	\$ 343.560	\$ 147.240	\$ 196.320
SEPTIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	8	\$ 85.890	\$ 36.810	\$ 49.080
OCTUBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	26	\$ 279.143	\$ 119.633	\$ 159.510
NOVIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	18	\$ 193.253	\$ 82.823	\$ 110.430
DICIEMBRE	\$ 1.472.400	\$ 6.135	\$ 10.736	6	\$ 64.418	\$ 27.608	\$ 36.810
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.877.678

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	14	\$ 162.313	\$ 64.418	\$ 97.895
FEBRERO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	14	\$ 162.313	\$ 64.418	\$ 97.895
MARZO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	30	\$ 347.813	\$ 138.038	\$ 209.775
ABRIL	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	44	\$ 510.125	\$ 202.455	\$ 307.670
MAYO	\$ 1.590.000	\$ 6.625	\$ 11.594	14	\$ 162.313	\$ 64.418	\$ 97.895
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 811.128

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS	\$ 9.743.256
--	--------------

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	22	\$ 131.814	\$ 56.492	\$ 75.322
FEBRERO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	8	\$ 47.933	\$ 20.543	\$ 27.390
MARZO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	22	\$ 131.814	\$ 56.492	\$ 75.322
ABRIL	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	14	\$ 83.882	\$ 35.949	\$ 47.933
MAYO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
JUNIO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
JULIO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
AGOSTO	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
SEPTIEMBRE	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
OCTUBRE	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
NOVIEMBRE	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
DICIEMBRE	\$ 821.700	\$ 3.424	\$ 5.992	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 225.967

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
FEBRERO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
MARZO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
ABRIL	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
MAYO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	8	\$ 51.765	\$ 20.543	\$ 31.222
JUNIO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	14	\$ 90.589	\$ 38.824	\$ 51.765
JULIO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	24	\$ 155.295	\$ 66.555	\$ 88.740
AGOSTO	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	30	\$ 194.119	\$ 83.194	\$ 110.925
SEPTIEMBRE	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	38	\$ 245.884	\$ 105.379	\$ 140.505
OCTUBRE	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	38	\$ 245.884	\$ 105.379	\$ 140.505
NOVIEMBRE	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	43	\$ 276.943	\$ 118.551	\$ 158.392
DICIEMBRE	\$ 887.400	\$ 3.698	\$ 6.471	22	\$ 142.354	\$ 61.009	\$ 81.345
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 803.398

AÑO 2017							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	22	\$ 149.882	\$ 64.088	\$ 85.794
FEBRERO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	30	\$ 206.259	\$ 88.397	\$ 117.862
MARZO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	24	\$ 165.008	\$ 70.718	\$ 94.290
ABRIL	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	22	\$ 151.257	\$ 64.824	\$ 86.433
MAYO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	22	\$ 151.257	\$ 64.824	\$ 86.433
JUNIO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	38	\$ 261.262	\$ 111.969	\$ 149.293
JULIO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	32	\$ 220.010	\$ 94.290	\$ 125.720
AGOSTO	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	8	\$ 55.003	\$ 23.573	\$ 31.430
SEPTIEMBRE	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	30	\$ 206.259	\$ 88.397	\$ 117.862
OCTUBRE	\$ 942.900	\$ 3.929	\$ 6.875	6	\$ 41.252	\$ 17.679	\$ 23.573
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 918.689

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS	\$ 3.428.851
--	--------------