

TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

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

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR OSCAR JAVIER MORENO RODRÍGUEZ, ROGER DAMIÁN ÁVILA SÁNCHEZ, MAURICIO CHACÓN MORALES, JOSÉ EMIRO PÉREZ GARAVITO Y YONNY FABIÁN BUITRAGO MEDINA contra BIMBO DE COLOMBIA S.A. Radicación No. 11001-31-05-001-**2017-00407-01**.

Bogotá D.C., dieciséis (16) de agosto de dos mil veintitrés (2023).

Se conoce este proceso en atención a la medida de descongestión dispuesta por el Consejo Superior de la Judicatura, según Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022; la presente sentencia se emite de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 con el fin de decidir el recurso de apelación interpuesto por los demandantes contra la sentencia de fecha 3 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá D.C.

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

SENTENCIA

- 1.** Los demandantes instauraron demanda ordinaria laboral contra la empresa Bimbo de Colombia con el objeto que se declare que entre dicha entidad y cada uno de ellos existió un contrato de trabajo; que la demandada no ha pagado de manera completa los recargos dominicales, como tampoco ha otorgado los compensatorios por el trabajo realizado en días festivos. En consecuencia, solicitan se condene al pago de las diferencias causadas por los recargos dominicales, reajustes a las cesantías, primas de servicios, vacaciones y cotizaciones a seguridad social en pensión; así como también, el pago de los compensatorios adeudados por los días festivos laborados; la indexación de los anteriores conceptos y las costas procesales.
- 2.** Como sustento de sus pretensiones manifiestan los demandantes que laboran para la empresa demandada; que algunos meses trabajan dominicales ocasionales y otros de manera habitual, y cuando así lo hacen,

si la empresa les concede el descanso compensatorio solo les paga el 0.75% del recargo dominical, mientras que si trabajan un festivo, lo paga al 1.75% y no les concede el día de descanso compensatorio; lo que igual sucede cuando trabajan los dominicales en turno nocturno pues solo les paga al 1.10%; narran que en el año 2014 solicitaron a la empresa el pago completo de los dominicales laborados habitualmente; no obstante, la empresa lo negó porque, a su juicio, ha pagado "el recargo del 75% adicional al valor del día que se encuentra incluido dentro del salario mensual"; de otro lado; que se encuentran afiliados al sindicato Sinaltrabimbo; que firmaron contratos a término indefinido en los años 1996, 1997, 2000, 2011 y 2013; y que han trabajado las siguientes horas dominicales: Oscar Javier Moreno Rodríguez 1930 horas, Mauricio Chacón Morales 2191 horas, José Emiro Pérez Garavito 1424 horas, Yonny Fabián Buitrago Medina 1057 horas y Roger Damián Ávila Sánchez 1895 horas.

3. La demanda se presentó el 24 de abril de 2017 (PDF 04), siendo inadmitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, mediante auto de fecha 18 de enero de 2018 (PDF 06); subsanada en tiempo, se admitió, con auto del 28 de febrero de 2018 (PDF 08).
4. La demandada se notificó personalmente el 24 de abril de 2018 (PDF 11) y contestó la demanda el 9 de mayo siguiente (PDF 12).
5. En su escrito de contestación la demandada se opuso a todas y cada una de las pretensiones, con excepción de las que buscan la declaratoria del contrato de trabajo con cada uno de los demandantes; respecto a los hechos, aclaró que el demandante José Pérez ejerce el cargo de vigilante, que no siempre labora de manera habitual el día domingo pues depende de la organización de los turnos; y que los demás demandantes ejercen el cargo de mecánicos de mantenimiento, laboran turnos rotativos de 8 horas y que de manera habitual trabajan el día domingo; refiere que cuando la labor dominical es habitual, la empresa reconoce a los trabajadores un descanso compensatorio y adicionalmente, un recargo del 75% en proporción a las horas laboradas; y cuando se laboran los días festivos, como la ley no consagra la obligación de otorgar descanso compensatorio el recargo se reconoce con el 1.75%; insiste en que cuando se trabajan los domingos y se concede el descanso compensatorio "lo único que está obligada la empresa es al pago del recargo, no porque no se esté pagando el trabajo en el entendido que éste último está remunerado dentro del salario

ordinario, sino porque a pesar de pagarse el trabajo el empleado no labora, siendo esta la razón por la cual sólo debe pagarse el recargo del 75%"; de otro lado, la empresa acepta las reclamaciones efectuadas por los demandantes y las contestaciones dadas a las mismas; aclara que los contratos suscritos con los accionantes lo fueron a término fijo, los que iniciaron en las siguientes fechas: Oscar Javier Moreno Rodríguez el 18 de junio de 1996, Mauricio Chacón Morales el 15 de junio de 1997, José Emiro Pérez Garavito el 1º de febrero de 2000, Yonny Fabián Buitrago Medina el 18 de febrero de 2013, y Roger Damián Ávila Sánchez el 1º de febrero de 2011; finalmente, señala que las horas dominicales laboradas por los actores son las que se observan en los comprobantes de nómina, las cuales fueron debidamente remuneradas. Propuso en su defensa las excepciones de prescripción, cobro de lo no debido y buena fe.

- 6.** Con auto del 28 de febrero de 2019 se tuvo por contestada la demanda y se señaló como fecha y hora para audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS, el 30 de julio del mismo año (PDF 15); diligencia que se realizó ese día (PDF 17).
- 7.** La audiencia de trámite y juzgamiento se fijó para el 9 de octubre de 2019; no obstante, la misma se reprogramó para el 25 del mismo mes y año (PDF 21); y ante la solicitud de la parte demandante, se agendó para el 13 de febrero de 2020 (PDF 23); fecha en la que se realizó, se practicaron las pruebas del proceso, se cerró el debate probatorio, se recibieron los alegatos de conclusión y se suspendió para continuarla el 26 de marzo siguiente (PDF 24); sin embargo, dada la cuarentena generada por la pandemia del COVID-19, tal diligencia no se celebró, y con providencia del 14 de julio de 2020 se señaló el 23 de ese mes y año para la continuación de la audiencia del artículo 80 del CPTSS, la que tampoco se realizó; luego, con auto del 13 de mayo de 2021, se fijó el 25 de ese mes y año para la continuación de la audiencia (PDF 28), siendo reprogramada nuevamente para el 3 de junio de 2021 (PDF 29).
- 8.** El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá D.C. en sentencia proferida el 3 de junio de 2021, declaró probada la excepción de cobro de lo no debido formulada por la demandada, y en ese sentido absolvió a la entidad de todas las pretensiones de la demanda y condenó en costas a los demandantes, ordenando que su tasación se efectuara por secretaría (PDF 32).

9. Contra la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, en el que manifestó: *“Presento recurso de apelación por violación directa a la ley sustancial por errónea interpretación de la norma; existen unos precedentes jurisprudenciales que dan cuenta de que estamos frente a una fundamentación correcta de la liquidación de los domingos y festivos, en la medida en que la entidad demandada sólo pagó el recargo y no pagó el salario ordinario que ordena el artículo correspondiente; voy a proceder a referirme a una sentencia dictada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, Sala Laboral, en sentencia 25899 del 31 de mayo de 2011, y esta sentencia establece con absoluta claridad y define de una vez por todas el debate sobre el pago del recargo dominical, aclarando que el monto del mismo no depende de la calidad de la calidad de habitual o de ocasional del mismo, sino que ha de pagarse necesariamente, además del recargo, el salario ordinario por trabajar el domingo sin menoscabo del salario ordinario que ya está contenido en el pago usual que se le hace al trabajador; dice esta sala que el a quo concluyó que dicho trabajo debe remunerarse con un 1.75 del trabajo ordinario, sin que en ese porcentaje se entienda incluido, óigase bien, el pago forzoso del salario del descanso, en ese día derivado; en el caso que tenemos bajo estudio, solo se ha pagado el 0.75% y no el 1.75%, repito, el a quo concluyó que dicho trabajo debe remunerarse con un 1.75 del trabajo ordinario, sin que en ese porcentaje se entienda incluido el pago forzoso del salario del descanso, en ese día derivado por haber laborado durante la semana completa, estatuido en el artículo 173 del CST; la empresa sostiene que solamente debe remunerarse en un 75% adicional por cuanto el otro 100% ya está incorporado en el salario, y ordenar su reconocimiento se traduciría en un pago doble, eso está diciendo la empresa en este caso donde fallaron contra él; para el Tribunal, el ejercicio interpretativo realizado por el juzgado es acertado porque en realidad la figura del descanso dominical o en días festivos remunerados obra inexorablemente por ministerio de la ley y no está destinado a satisfacer o a pagar el trabajo que se llegue a producir en esos días, sino justamente lo contrario, tiene como finalidad asegurar la remuneración durante ese día de descanso y el mismo se causa sea que la persona trabaje dominicales o festivos o no, cosa diferente es la remuneración que debe pagarse por trabajar un día de descanso obligatorio y que a partir de la Ley 789 se dispuso que fuera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, como dice el artículo 179 del CST; y que debe reconocerse cuando se hace el pago en dinero, trátase de trabajo habitual u ocasional. Ahora bien, debe entenderse que dicha remuneración se aplica incluyendo el valor del salario ordinario, es decir, debe sumarse la base más el recargo o plus, de suerte que si el salario de un día ordinario es \$10.000, el valor del trabajo dominical o en día feriado durante una jornada de 8 horas es de \$17.500, suma que debe pagarse independientemente del pago que se hace en el sueldo por el descanso obligatorio en tales días, porque como ya se dijo, este pago se causa independientemente de que trabaje en dominical o festivo. No puede olvidarse que el trabajo en días domingos o festivos es excepcional y entraña un sacrificio de diversa naturaleza para quien lo ejecuta; de modo que sería absurdo pensar que su remuneración pueda ser inferior a la que se persigue por trabajar un día ordinario, que es lo que ocurre si se acepta la tesis invocada de la empresa, que*

supondría una remuneración en el ejemplo que venimos tratando de \$7.500, pero que además interesa tener en cuenta que la versión original del artículo 179 del CST, era del tenor del 100%. En esos términos se expresa el Tribunal Superior en esta sentencia, dando toda la razón a las pretensiones que nosotros señalamos en su momento en el libelo introductorio. Ahora bien, qué dice la Corte Suprema de justicia, y debo señalar aquí en esta sentencia, que esta se produjo con la legislación anterior, es decir, cuando el recargo que se hacía por trabajar dominicales y festivos era el 100% y no del 75% como ocurre una vez fue expedida la ley 789; dice la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de 11 de diciembre de 1997, expediente 10079, en el que trata de manera muy detallada cómo se debe remunerar el trabajo dominical en el sector privado, ya sea habitual u ocasional; y dice la Corte Suprema, en el sistema legal de descanso para el trabajador, el dominical ocupa de vieja data una discusión que ya está cerrada con fundamento en diferente índole, ya sea fisiológico, porque el organismo requiere descanso ora religioso dentro de la concepción cristiana, habida cuenta de la trascendencia del tema, inicialmente se expedieron las leyes 57 de 1926, 72 de 1931 y el Decreto 1278 de 1931, que consagraron la obligación del descanso de un día después de 6 días de trabajo para todo empleado u obrero, se tomaron en cuenta las situaciones excepcionales y se reguló la retribución al trabajo en día de descanso con criterio de indemnización en dinero; más tarde la Ley 23 de 1967 ratificó el Convenio 106 de 1957 de la Organización Internacional del Trabajo. Para simplificar, señor juez, debo decir que la sentencia señala que, significa lo anterior con base en esa perspectiva, en armonía con el artículo 180, que si un trabajador particular con modalidad de sueldo opta por el pago del recargo en dinero por haber trabajado toda la jornada laboral esporádicamente un domingo, tiene derecho al pago doble de ese día en relación con su salario ordinario, sin perjuicio de la remuneración del descanso, la cual se entiende incluida en su respectivo sueldo mensual, así por ejemplo, y estamos hablando recuerdo, en el escenario de la norma anterior, así por ejemplo, un trabajador que elija el pago del recargo en dinero y tenga un sueldo mensual de \$300.000, si trabaja un domingo el mismo número de horas de la jornada ordinaria diaria de los otros días de la semana, tiene derecho a \$20.000 por el pago en ese domingo, sin perjuicio de los \$10.000 del descanso remunerado por haber laborado la semana, lo que no debe pagarse adicionalmente porque están incluidos en el sueldo; en cambio, de conformidad con el artículo 13 ibídem, un trabajador particular que labore habitualmente en domingo, tiene derecho tanto a un descanso compensatorio remunerado como al recargo en dinero atrás mencionado; es igual, entonces en este caso, para actualizar de conformidad con la Ley 789, pues sería de \$17.500 en el caso que estamos refiriendo; entonces aquí tenemos dos antecedentes jurisprudenciales su señoría que dan cuenta de que la demanda y las pretensiones están plenamente justificadas y que estamos frente a una violación directa por errónea interpretación de la norma, como si no bastasen estos dos precedentes jurisprudenciales, es necesario señalar que tenemos dos antecedentes doctrinales provistos por el Ministerio del Trabajo, en radicado IEE 202012030000066511 de 2020, jornada laboral y descanso remunerado, dice el Ministerio del Trabajo, lo hace justamente con base en la sentencia que acabo de leer de la Sala Laboral de la

Corte Suprema de Justicia, pago de dominical con respecto a sus inquietudes que ha de manifestar que en atención a lo normado por el artículo 179 del CST, la forma de remuneración del día dominical laborado es de 1.75, pues la disposición contempla esta forma de pago al establecer que el trabajo en días dominicales se remunerará con recargo del 75% adicional al salario ordinario; entonces, sí hay lugar al pago adicional que estamos reclamando en el libelo introductorio, es decir, cuando el empleado disponga que el trabajador labore en días dominicales o festivos, la remuneración de este día dominical o festivo está conformado por el valor de un día laboral ordinario más el adicional que es del 0.75 del valor del día por el solo hecho de trabajar el domingo o festivo, en atención a lo normado en el artículo 179 del CST; el empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en los días laborales no falten el trabajo o que si faltan lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador; se entiende por justa causa y está señalando los días en los que hay lugar a relevar al descanso compensatorio; en radicado IB 10647 del 16 de junio de 2014, el Ministerio del Trabajo reitera esta doctrina; en relación con el reconocimiento y pago de trabajo dominical es preciso indicar que la normatividad laboral contempla en el artículo 172 del CST que el empleador se encuentra obligada a conceder un descanso remunerado a todos sus trabajadores, el cual deberá tener una duración mínima de 24 horas; en virtud de lo anterior debe entenderse que el salario mensual del trabajador incluye el valor del descanso obligatorio remunerado con el mismo valor de cualquier día ordinario del trabajo, tal como se encuentra dispuesto en el numeral primero del artículo 173 y el numeral segundo del artículo 174 del CST. Para aclarar el tema es prudente acudir a la sentencia del expediente 10079 de diciembre de 1997, la que cite anteriormente su señoría, de la Corte Suprema de Justicia, en la cual analiza el artículo 179 del CST, antes de la reforma de la Ley 789, y en cuyas consideraciones si bien se hace alusión al recargo del trabajo dominical del 100%, y no del 75%, está precisando el Ministerio de Trabajo como se encuentra actualmente establecido, los demás aspectos se mantienen incólumes y por ende, resultan aplicables al caso en estudio; vuelve a repetir lo que dijo la Corte Suprema de Justicia en aquella sentencia de 1997. Ahora bien, la Ley 789 del 2002 modificó el porcentaje del recargo dominical disminuyéndolo del 100% a 75%, pero en nada modificó la forma de aplicar dicho porcentaje a la hora de remunerar el trabajo en día de descanso obligatorio; lo cual significa que quien labore en la actualidad un día domingo o festivo devengará un recargo del 1.75% discriminado así, 1 por haber laborado el domingo, equivalente al valor del trabajo ordinario, y 0.75 que es el recargo establecido por haber laborado ese día, pago que no excluye la remuneración del descanso obligatorio que ya se encuentra incluida en el salario del trabajo; en suma, el trabajador devengará 2.75 por el trabajo en día domingo y/o festivo, así; 1 por el descanso obligatorio que ya se encuentra comprendido en el salario, 1 por haber laborado el domingo equivalente al valor del trabajo ordinario y 0.75 a título de recargo por el trabajo dominical, se insistió en los alegatos de conclusión que la palabra clave en este artículo era recargo, y eso es lo que implicaba el pago adicional que ha negado el a quo en este momento. A título de ejemplo y para mayor claridad a continuación, se propone la liquidación del recargo

dominical utilizando el porcentaje establecido por la Ley 789 de 2002; 75% aplicado al caso de un trabajador que de un salario de \$1.000.000; si el trabajador labora un domingo, un número de horas de jornada ordinaria diaria de los otros días de la semana, tiene derecho a \$58.333.33 discriminados, así \$33.333 equivalentes a un día de trabajo ordinario y \$25.000 equivalentes al recargo del 75% por el trabajo dominical, sin perjuicio de los \$333.333.33 por el descanso remunerado por haber laborado la semana, lo que no deben pagarse adicionalmente porque están incluidos en el sueldo de \$1.000.000, y en esa misma dirección, en concepto del año 2016, IEE de 2016 12000000014857 del 28 de octubre de 2016, el Ministerio reitera exactamente la misma tesis; de tal manera, que estamos frente a una errónea interpretación de la norma, no es de recibo la afirmación de que estamos frente a conjeturas o sospechas, ya quedó perfectamente claro que la interpretación que corresponde a esto es que cuando se trabajen los dominicales o los festivos hay que pagar 1.75% por el solo hecho, sin menoscabo del salario ordinario que ya está incluido en la nómina; y señala su señoría una sentencia de 2019 donde precisa que es necesario probar las horas laboradas, pues bien, no puedo citar las páginas en este momento, pero al plenario obran de manera detallada los días laborados, dominicales y festivos por cada uno de los trabajadores, al plenario obran los desprendibles de pago, de tal manera que esas horas adicionales, esas horas laboradas los domingos y los festivos, están plenamente probadas en el plenario, y entonces, aquí estamos frente a una violación indirecta de hecho, en tanto no consideró esas pruebas que se habían recaudado y aportado en su momento dentro del proceso, si bien el juez las relaciona, no las valora en ese momento, porque señala que no se han probado, entonces tenemos dos cargos, uno por violación directa, en la medida en que hay una interpretación errónea de lo que es, y hay una violación indirecta por el hecho de no haber valorado las pruebas que estaban plenamente aportadas al proceso. Ahora bien, donde existen este tipo de interpretaciones, debemos apelar para reforzar lo afirmado a lo que constituyen los principios que informan el Derecho Laboral, y los principios no son solo normas retóricas o supletorias, los principios son una fuente densa del Derecho, y entonces se convierten en una fuente de derecho de obligatoria aplicación que además determina el alcance del Derecho, o sea, no es la norma la que determina el alcance del principio, es el principio el que determina el alcance del derecho; y en relación con el principio aplicable en este caso, tenemos que hablar del principio de in dubio pro operario, y el in dubio pro operario se presenta cuando frente a una misma norma laboral surgen varias interpretaciones, la cual implica la escogencia del ejercicio hermenéutico que más le favorezca al trabajador, y además tiene las siguientes particularidades, ese in dubio pro operario, entonces, el principio de in dubio pro operario señala que frente a dos interpretaciones de una norma laboral, debe preferirse aquella que sea más favorable al trabajador, y estoy hablando de que ese principio no es opcional para el operador jurídico, es de obligatoria observancia; en consecuencia, solicito que se revoque la sentencia de primera instancia y como consecuencia de ello, se proceda a dar aprobación y aceptación a las pretensiones formuladas en la demanda presentada, donde se ha demostrado de manera irrefutable, incontestable, que están probadas por un lado, las horas que se trabajaron y de otro lado, está plenamente demostrado por vía jurisprudencial y doctrinal, que

la liquidación que realizó la empresa no correspondía al derecho consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo y en consecuencia, adeuda a los trabajadores el pago adicional del salario ordinario por haber laborado cada uno de esos días dominicales y festivos que aparecen plenamente identificados dentro del proceso; igualmente solicito dentro de esta apelación, el pago de tasación de costas para la parte demandada (...)”.

- 10.** Recibido el expediente digital por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, se admitió el recurso de apelación mediante auto del 27 de enero de 2022; luego, con auto del 8 de febrero de 2023, se dispuso el envío del expediente a esta Corporación en cumplimiento de lo ordenado en el Acuerdo PCSJA22-11978 de 2022, y se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegatos de conclusión, dentro del cual, únicamente la demandada los allegó.

En su escrito, la demandada solicita se confirme la decisión del juez de primera instancia por cuanto, a su juicio, reconoció, liquidó y pagó los dominicales a los demandantes de *“conformidad a la prestación del servicio en turnos rotativos de ocho (8) horas diarias de lunes a sábado, para el caso de José Emiro Pérez, quien trabajaba los domingos de manera ocasional o habitual según la distribución de los turnos. Si el trabajo era habitual en día dominical, se reconocía con un recargo del 75%, concediéndose con ello un día de descanso compensatorio en la semana siguiente, para un total de 2.75% de contraprestación. Para los trabajadores que ejercían las funciones de mecánico de mantenimiento, tales como los Sres. Oscar Moreno, Mauricio Chacón, Yonny Buitrago y Roger Ávila Sánchez y que laboraban en turnos rotativos de ocho (8) horas diarias y de manera habitual los domingos, se reconocía sobre esos días un recargo del 75%, más el descanso compensatorio en la semana siguiente, para un total de 2.75%”*; agrega que *“la primera unidad pagada corresponde al valor del descanso dominical por haber laborado la semana completa y que hace parte de la remuneración percibida como salario mensual. La segunda unidad corresponde al día de descanso compensatorio que se otorga al trabajador en la semana siguiente que también hace parte del salario mensual y finalmente el recargo del 75% que corresponde a lo pagado por el trabajo en dominical. Así que el juez de conocimiento haya podido divisar que los demandantes le estaban dando una interpretación errada a la norma, ya que la labor habitual en dominicales impide su compensación en dinero, pues necesariamente debe otorgársele al trabajador un descanso compensatorio. Esto, a diferencia de lo que ocurre con el trabajo ocasional en el que el trabajador puede escoger entre el descanso o el pago del día incrementado por el recargo del 75%. Lo anterior quiere decir que, el trabajador que labora habitualmente el domingo no genera derecho a un pago mayor a aquel que se concede al trabajador que labora ocasionalmente en el mismo día, pues se itera, la condición especial de la permanencia en el trabajo es que por razones de desgaste físico el legislador impone la*

obligación de conceder un descanso compensatorio en la semana siguiente, pero en ningún escenario la norma prevé lo que erróneamente reclaman los demandantes en su escrito de demanda, correspondiente a generar un pago adicional por el trabajo habitual en dominicales", posición que es avalada por la jurisprudencia laboral, entre otras, en sentencias del 23 de noviembre de 1984, 8 de octubre de 1986 y 16 de agosto de 2001.

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 antes 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.

No obstante lo anterior, la Sala quiere aclarar que si bien el apoderado de los demandantes en su recurso reclama el pago adicional del salario ordinario por haber laborado los días **festivos**, porque según aduce en su impugnación, los mismos no fueron liquidados de manera correcta como quiera que la demandada solo pagó el recargo pero no el salario ordinario por haber laborado esos días, tal punto no será objeto de estudio en garantía del principio de congruencia que exige que la sentencia debe estar en consonancia con los hechos y las pretensiones aducidos en la demanda; esto por cuanto dicha esa solicitud no hizo parte de las pretensiones de la demanda; ya que, lo que allí se reclamó frente a los días festivos fue el pago del compensatorio por haber trabajado esos días, pero no su reliquidación por pago incompleto, incluso, en los hechos de la demanda los actores relatan que los días festivos sí fueron liquidados como correspondía, con base en el 1.75%, y reiteran que su inconformidad por esa labor radica en que no se les otorgó los compensatorios que a su juicio tenían derecho, petición esta que no se reclamó en el recurso de apelación.

Así las cosas, se tiene que el problema jurídico por resolver es determinar si la demandada pagó los **domingos** laborados por los demandantes en el monto que correspondía, y de no ser así, verificar si hay lugar al reajuste de las acreencias laborales solicitadas 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, pues tales situaciones fácticas fueron aceptadas por la accionada al contestar la demanda.

El a quo al proferir su decisión consideró que la empresa demandada pagó los recargos dominicales a los trabajadores conforme lo establece la ley, pues reconoció el dominical con un recargo del 75%, concediéndose adicionalmente un día de descanso compensatorio en la semana siguiente; de otro lado, señaló que se debe acreditar con absoluta precisión y claridad la cantidad de domingos laborados como lo ha señalado la jurisprudencia laboral, entre otras, en sentencia CSJ Radicado 59757 del 30 de julio de 2019, y en este caso, *"ante la ausencia de prueba que acredite fehacientemente que el trabajo suplementario no fue pagado como lo exige la ley, no es dable a este fallador de instancia hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de este tiempo, por tanto, cuando los trabajadores afirman que laboraron en dichas jornadas y que el pago de las mismas se hizo incompleto, debe probar que efectivamente los ha trabajado y que lo pagado no fue de conformidad con las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, ya que existe presunción de que el empleador da cumplimiento a los preceptos legales que le prohíben exigir y aceptar trabajo fuera de la jornada máxima legal, o en días de descanso, y esa presunción ha de desvirtuarse a través de los medios probatorios previstos en la ley sin que en esta oportunidad se encuentre cumplida esta carga por quien invoca el supuesto de hecho de que pretende derivar un derecho que adolece de sustento probatorio requerido para su reconocimiento y en consecuencia entonces, se torna impróspera esta pretensión"*, y como las demás pretensiones dependían de la prosperidad de la anteriormente analizada, no accedió a las mismas y absolvió a la demandada de todas las súplicas de la demanda.

Además, se observa que la empresa demandada al dar contestación a las reclamaciones de los actores, mediante escritos de fecha 6 de marzo de 2014, les indicó que la labor dominical *"si bien supone un recargo (hoy del 75% antes del 100%) sobre el valor del trabajo ordinario, no comporta un pago diferencial para aquellos eventos en los que el trabajo dominical se lleve a cabo de manera habitual. La única diferencia existente para el último evento nombrado, es que el trabajador no tiene la posibilidad de escoger entre el pago del día con recargo y el descanso compensatorio, sino que necesariamente es beneficiario del descanso compensatorio en la semana siguiente pero sin que ello signifique un pago adicional como el que Usted pretende comparativamente con los trabajadores que laboran dominicales en forma ocasional"*; y agrega que cuando se laboran los domingos de manera habitual la empresa reconoce *"el recargo del 75% adicional al valor del día que se encuentra incluido dentro el salario mensual y le ha otorgado un descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, lo cual se*

ajusta plenamente a lo normado" (pág. 58-59, 103-104, 173-174 y 252-253 PDF 03).

El Tribunal no comparte el razonamiento hecho por el a quo para explicar la remuneración del trabajo en días domingos, 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, y del 3 de septiembre de 2020 radicaciones 25286-31-03-001-2017-00734-01 y 25286-31-03-001-2017-00735-01, 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.

Por tanto, 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.

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 al juez de primera instancia y a la entidad demandada.

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 claro 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 el 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 estarse 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 \$10.000 (según uno de los ejemplos utilizados por el recurrente), el valor del trabajo dominical o en día feriado durante una jornada de 8 horas es de \$17.500, 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 por laborar un dominical o festivo perciba \$7.500, mientras que por el trabajo en días ordinarios reciba \$10.000.

Para mayor ilustración en el caso concreto, y a manera de ejemplo, con base en los documentos allegados junto con la demanda y los comprobantes de nómina allegados en formato PDF, el acumulado de dominicales en formato Excel y el reporte de horas dominicales laboradas por los actores, que fueron allegadas por la entidad demandada, visible en el archivo comprimido "14PruebasBimbo.zip", tomando como base la primera quincena del mes de diciembre del año 2014, en la que todos los trabajadores laboraron dominicales, se advierte que el total de horas laboradas les fue pagado con base en el 75% del salario ordinario y no con el 1.75% como correspondía.

Al respecto, se observa que a **Oscar Javier Moreno Rodríguez** en esa quincena se le pagó \$142.162 por 16 horas de recargo dominical, con un

salario básico de \$2.843.244 (pág. 28 PDF 03); sin embargo, si se tiene en cuenta que su salario diario es \$94.774.8, que equivale a \$11.846.85 por hora, luego, al multiplicarla por 1.75% de recargo dominical, la hora debió haberse pagado en \$20.731.99, para un total por las 16 horas trabajadas de \$331.711.8, esto es, con base en el 1.75% del recargo dominical; sin embargo, solo se canceló la suma antes señalada, que equivale al 0.75%, adeudándose \$189.549,8 del salario ordinario. A su turno, **Mauricio Chacón Morales** recibió \$115.623 de 13 horas de recargo dominical, con base en el salario de \$2.846.093 (pág. 69 PDF 03), por lo que, si su salario diario es de \$94.869.76, y por hora \$11.858.72, al multiplicarlo por el 1.75% del recargo dominical, debió pagarse la hora en \$20.752.76, y por las 13 horas trabajadas un total de \$269.785,89; no obstante, se le canceló una suma inferior, equivalente al 75% de dicho recargo dominical, adeudándose \$154.162.89 del salario ordinario. Igual ocurre con **Roger Damián Ávila Sánchez**, quien en esa quincena recibió \$92.579 por 16 horas de recargo dominical con base en el salario de \$1.851.572, (pág. 224 PDF 03), lo que significa que el salario diario es de \$61.719,06, y por hora \$7.714,88, que al multiplicarla por el 1.75% del recargo, debió pagarse la hora en \$13.501,04, y por las 16 horas trabajadas un total de \$216.016,73; no obstante, solo se canceló el 0.75% del recargo, adeudándose el saldo restante de \$123.437,73. En cuanto al señor **José Emiro Pérez Garavito**, recibió en esa quincena \$86.752 por 18 horas de recargo dominical, con base en el salario básico de \$1.542.259 (pág. 113 PDF 03); por tanto, su salario diario es \$51.408,63, y hora \$6.426,07, que al multiplicarla por el 1.75% del recargo, se advierte que debió pagarse la hora en \$11.245,63, y por las 18 horas trabajadas un total de \$202.421,49; pagándose únicamente el 0.75% de dicho recargo dominical, por lo que se adeuda \$115.669,49. Finalmente, el señor **Yonny Fabián Buitrago Medina** recibió \$64.293 por 15 horas de recargo dominical en esa quincena, con base en el salario de \$1.394.828 (pág. 186 PDF 03), por lo que, si su salario diario es de \$46.494,26, y hora de \$5.811,78, al multiplicarla por el 1.75% del recargo dominical, debió pagarse la hora en \$10.170,62, y por las 15 horas trabajadas un total de \$152.559,31; sin embargo, solo se canceló \$64.293 del 0.75% de dicho recargo dominical, adeudándose \$88.266,31 del salario ordinario.

En ese orden de ideas, 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 relacionadas con los reajustes de los recargos

dominicales y de sus acreencias laborales, y declarar no probados los hechos soporte de la excepción propuesta por la demandada denominada cobro de lo no debido, máxime cuando, contrario a lo dicho por el juez de primera instancia, dentro del plenario reposa abundante prueba documental con la que se acredita de manera clara y precisa la cantidad de domingos y/o horas dominicales laboradas por cada uno de los demandantes, como bien lo exige la jurisprudencia laboral; además, la Sala no comparte la tesis del juzgado de primera instancia en tanto afirma en su sentencia que es la parte demandante la que debe acreditar *"fehacientemente que el trabajo suplementario no fue pagado como lo exige la ley"*; pues de conformidad con lo establecido en el artículo 167 del CGP, en este caso a la parte actora le correspondía probar que trabajó en días dominicales, lo que quedó plenamente acreditado y así lo acepta la demandada al contestar la demanda, igualmente los demandantes demostraron la cantidad de domingos laborados como da cuenta la prueba documental, por ende, es la entidad demandada la que debía demostrar que dicha labor la pagó conforme lo señala el artículo 179 del CST; además, no entiende la Sala la aseveración que hace el juez de primera instancia cuando señala que *"existe presunción de que el empleador da cumplimiento a los preceptos legales que le prohíben exigir y aceptar trabajo fuera de la jornada máxima legal, o en días de descanso"*, cuando, se insiste, es la misma demandada la que admite desde su escrito de contestación que los actores han trabajado los domingos, es decir, los días de descanso, incluso, refiere que el demandante José Pérez no siempre labora de manera habitual el día domingo pues depende de la organización de los turnos; y los demás demandantes como laboran turnos rotativos de 8 horas, de manera habitual trabajan el día domingo; por lo que desde ese mismo momento era fácil advertir que los demandantes sí ejercían trabajo suplementario, en este caso, labor dominical; lo que también acepta la demandada en las respuestas dadas a cada uno de los demandantes a las reclamaciones presentadas en su momento.

Así las cosas, se tendrá que las horas dominicales mencionadas en los comprobantes de nómina de los demandantes que reposan dentro del expediente, son las que efectivamente laboraron; e igualmente, el salario que deberá tenerse en cuenta será el básico que aparece en los comprobantes de pago para cada año.

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 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, como antes quedó dilucidado.

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 **Oscar Javier Moreno Rodríguez, Mauricio Chacón Morales y Roger Damián Ávila Sánchez**, presentaron reclamación ante la empresa demandada el 28 de febrero de 2014, como se advierte en el sello de recibido (pág. 55-57, 100-102 y 249-251 PDF 03); el señor **José Emiro Pérez Garavito** el 4 de marzo de 2014 (pág. 170-172 PDF 03); y el actor **Yonny Fabián Buitrago Medina** el 15 de marzo de 2016 (pág. 212-214 PDF 03); en las que solicitaron se realizara *"el pago faltante de cada día domingo laborado de manera habitual durante mi relación laboral, esto es un día de salario por cada día, toda vez que el recargo ya me ha sido pagado, pero no el día laborado"*, petición que realizan *"para efectos de interrumpir la prescripción del pago por recargos dominicales no pagados"*, por lo que en ese orden de ideas, tenían hasta el 28 de febrero de 2017, 4 de marzo de 2017, y 15 de marzo de 2019, respectivamente, para presentar la demanda, no obstante, como la misma se presentó el 24 de abril de 2017 (PDF 04), los recargos dominicales allí solicitados quedaron prescritos para el caso de los primeros 4 demandantes, por haber transcurrido más de los 3 años dispuestos en los artículos 488 del CST y 151 del CPTSS; sin embargo, por tratarse de una obligación de tracto sucesivo que se hace exigible al final de cada mes, se declarará parcialmente probada la excepción de prescripción y se tendrán prescritos los derechos de los demandantes frente a los recargos dominicales, así: para los señores **Oscar Javier Moreno Rodríguez, Mauricio Chacón Morales, Roger Damián Ávila Sánchez y José Emiro Pérez Garavito**, se tienen prescritos los derechos causados con anterioridad al 24 de abril de 2014; y para el señor **Yonny Fabián Buitrago Medina** del 15 de marzo de 2013 hacia atrás. En lo que tiene que ver con la reliquidación de las acreencias laborales aquí solicitadas, como las mismas no fueron incluidas en las citadas reclamaciones, se tendrán prescritas las causadas con anterioridad al 24 de abril de 2014 para todos los demandantes; a excepción de las cesantías, pues las mismas se hacen exigibles a la finalización del contrato de trabajo, y aunque es cierto que en este asunto se trata de su reliquidación, la jurisprudencia laboral en tales casos ha señalado que se debe ordenar la reliquidación del auxilio de cesantía causado anualmente durante la vigencia del vínculo laboral (SL3462-

2020); entonces, se reliquidarán las cesantías durante los períodos que se demuestre el pago incompleto de los recargos dominicales; al igual que los aportes a la seguridad social en pensión dado su carácter imprescriptible. Debiéndose precisar que las partes intervinientes allegaron únicamente desprendibles de nómina y reporte de dominicales de los años 2013 a 2016, acumulado de pagos entre los años 2011 y 2012, y reportes de horas dominicales de 2011 a 2016, por lo que sobre esos documentos se realizará el estudio pertinente.

Así las cosas, procede la Sala a efectuar las operaciones aritméticas del caso desde las fechas antes indicadas y hasta el 31 de diciembre de 2016, conforme a la documental aportada en el plenario. Aclarándose en todo caso que como la exigibilidad del pago de los dominicales se causan al final de cada mes, los mismos se liquidaran por todo el mes de abril de 2014 y marzo de 2013, según sea el caso, teniendo en cuenta la prescripción antes referida. 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. Sin embargo, para facilitar la lectura de la sentencia, solo se enunciarán los valores adeudados por la demandada, y las liquidaciones correspondientes se anexarán como parte integrante de esta decisión.

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

1. A favor de **Oscar Javier Moreno Rodríguez**, la suma de **\$9.815.787**
2. A favor de **Mauricio Chacón Morales**, la suma de **\$10.781.632**.
3. A favor de **Roger Damián Ávila Sánchez**, la suma de **\$6.342.135**.
4. A favor de **José Emiro Pérez Garavito**, la suma de **\$4.466.234**.
5. A favor de **Yonny Fabián Buitrago Medina**, la suma de **\$6.168.650**.

No se ordena el pago de recargos dominicales desde el 1º de enero de 2017 por cuanto no se allegó prueba alguna de su causación, y además en la demanda inicial los demandantes fueron claros en solicitar su pago hasta el 31 de diciembre de 2016; de otro lado, tampoco sería posible ordenar su pago hacia futuro, porque 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.

Conforme a lo anterior, resulta procedente la reliquidación de las prestaciones sociales aquí solicitadas desde las fechas antes indicadas; no obstante, es de aclarar que para las operaciones aritméticas del caso se tomará como base la diferencia salarial que la demandada no tuvo en cuenta para realizar tales liquidaciones. Igualmente, se precisa que se reliquidarán los períodos que se demostró el pago incompleto de los recargos dominicales. Las acreencias serán: cesantías y primas de servicios, las que se liquidarán año por año, así:

1. Oscar Javier Moreno Rodríguez:

LIQUIDACIÓN ACREENCIAS LABORALES						
Concepto \ Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS	NO PRUEBA	\$ 289.435,13	\$ 317.125,06	\$ 271.220,01	\$ 237.893,50	\$ 363.625,11
PRIMAS DE SERVICIOS	PRESCRITO	PRESCRITO	PRESCRITO	\$ 271.220,01	\$ 237.893,50	\$ 363.625,11
TOTAL POR AÑO		\$ 289.435,13	\$ 317.125,06	\$ 542.440,02	\$ 475.787,01	\$ 727.250,22

2. Mauricio Chacón Morales:

LIQUIDACIÓN ACREENCIAS LABORALES						
Concepto \ Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS	NO PRUEBA	\$ 383.517,92	\$ 389.491,20	\$ 318.464,68	\$ 357.792,80	\$ 327.129,74
PRIMAS DE SERVICIOS	PRESCRITO	PRESCRITO	PRESCRITO	\$ 318.464,68	\$ 357.792,80	\$ 327.129,74
TOTAL POR AÑO	\$ 0,00	\$ 383.517,92	\$ 389.491,20	\$ 636.929,35	\$ 715.585,60	\$ 654.259,47

3. Roger Damián Ávila Sánchez:

LIQUIDACIÓN ACREENCIAS LABORALES						
Concepto \ Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS	NO PRUEBA	\$ 145.765,94	\$ 185.205,39	\$ 165.399,24	\$ 174.607,35	\$ 226.246,75
PRIMAS DE SERVICIOS	PRESCRITO	PRESCRITO	PRESCRITO	\$ 165.399,24	\$ 174.607,35	\$ 226.246,75
TOTAL POR AÑO	\$ 0,00	\$ 145.765,94	\$ 185.205,39	\$ 330.798,48	\$ 349.214,70	\$ 452.493,49

4. José Emiro Pérez Garavito:

LIQUIDACIÓN ACREENCIAS LABORALES						
Concepto \ Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS	\$ 248.993,70	\$ 86.965,91	\$ 110.012,11	\$ 153.424,18	\$ 140.412,44	\$ 118.064,20
PRIMAS DE SERVICIOS	PRESCRITO	PRESCRITO	PRESCRITO	\$ 153.424,18	\$ 140.412,44	\$ 118.064,20
TOTAL POR AÑO	\$ 248.993,70	\$ 86.965,91	\$ 110.012,11	\$ 306.848,36	\$ 280.824,89	\$ 236.128,40

5. Yonny Fabián Buitrago Medina:

LIQUIDACIÓN ACREENCIAS LABORALES				
Concepto \ Año	2013	2014	2015	2016
CESANTÍAS	\$ 114.153,39	\$ 125.123,22	\$ 118.081,43	\$ 156.696,16
PRIMAS DE SERVICIOS	PRESCRITO	\$ 125.123,22	\$ 118.081,43	\$ 156.696,16
TOTAL POR AÑO	\$ 114.153,39	\$ 250.246,44	\$ 236.162,86	\$ 313.392,33

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.

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. 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.

Finalmente, en lo que tiene que ver con los aportes a la seguridad social en pensión, los mismos se ordenarán a favor de cada demandante sobre las sumas y períodos que se reflejarán en la parte resolutive de esta sentencia; para tal efecto, se concederá a la demandada el término de 5 días desde la ejecutoria de la sentencia para que eleve la solicitud de liquidación de tales aportes ante la(s) administradora(s) en la(s) que se encuentren afiliados los demandantes, y 30 días para pagar el monto que allí arroje, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento de que la demandada no cumpla con su obligación de solicitar dicha liquidación, tal diligencia deberá hacerla la parte demandante.

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 equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente 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 3 de junio de 2021 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá D.C., de acuerdo con lo dicho en la parte motiva de esta providencia, en ese sentido, se condena a la demandada **BIMBO DE COLOMBIA S.A.**, pagar a favor de los demandantes, las siguientes sumas y conceptos, conforme lo expuesto en la parte motiva:

1. A favor de **Oscar Javier Moreno Rodríguez:**

- La suma de **\$9.815.787** por diferencias de dominicales.
- La suma de **\$2.352.037**, por prestaciones sociales.
- 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 **Mauricio Chacón Morales:**

- La suma de **\$10.781.632** por diferencias de dominicales.
- La suma de **\$2.779.783**, por prestaciones sociales.
- 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 **Roger Damián Ávila Sánchez:**

- La suma de **\$6.342.135** por diferencias de dominicales.
- La suma de **\$1.463.478**, por prestaciones sociales.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

4. A favor de **José Emiro Pérez Garavito:**

- La suma de **\$4.466.234** por diferencias de dominicales.
- La suma de **\$1.269.773**, por prestaciones sociales.
- 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 **Yonny Fabián Buitrago Medina:**

- La suma de **\$6.168.650** por diferencias de dominicales.
- La suma de **\$913.955**, por prestaciones sociales.
- La indexación de los anteriores valores, contada desde la fecha de su causación y hasta que se haga efectivo su pago.

SEGUNDO: CONDENAR a la demandada al pago de las diferencias por concepto de aportes a la seguridad social en pensión, por los períodos y salarios que enseguida se indican, concediéndole a la demandada el término de

5 días desde la ejecutoria de la sentencia para que eleve la solicitud de liquidación de los aportes ante la AFP a la cual se encuentra afiliado el demandante, y 30 días para pagar los montos que allí arrojen, contados a partir de la notificación de la respectiva liquidación por parte de la administradora, y en el evento que la demandada no cumpla con su obligación de solicitar la liquidación de los aportes en mora, tal diligencia deberá hacerla el demandante; no obstante, dicho pago se sujetará a las condiciones que fije la administradora y que se ciñan a las disposiciones legales.

1. A favor de **Oscar Javier Moreno Rodríguez:**

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2012	ENERO	\$ 395.906
	FEBRERO	\$ 226.460
	MARZO	\$ 230.974
	ABRIL	\$ 298.631
	MAYO	\$ 322.218
	JUNIO	\$ 302.754
	JULIO	\$ 303.408
	AGOSTO	\$ 255.842
	SEPTIEMBRE	\$ 319.652
	OCTUBRE	\$ 255.842
	NOVIEMBRE	\$ 259.830
	DICIEMBRE	\$ 301.705

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2013	ENERO	\$ 255.241
	FEBRERO	\$ 340.321
	MARZO	\$ 342.980
	ABRIL	\$ 340.321
	MAYO	\$ 191.430
	JUNIO	\$ 366.798
	JULIO	\$ 431.471
	AGOSTO	\$ 270.727
	SEPTIEMBRE	\$ 403.271
	OCTUBRE	\$ 270.727
	NOVIEMBRE	\$ 270.727
	DICIEMBRE	\$ 321.488

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2014	ENERO	\$ 90.242
	FEBRERO	\$ 270.727
	MARZO	\$ 296.108
	ABRIL	\$ 363.789
	MAYO	\$ 470.952
	JUNIO	\$ 194.585
	JULIO	\$ 155.104
	AGOSTO	\$ 269.713
	SEPTIEMBRE	\$ 385.222
	OCTUBRE	\$ 189.550
	NOVIEMBRE	\$ 379.100
	DICIEMBRE	\$ 189.550

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2015	ENERO	\$ 94.775
	FEBRERO	\$ 379.100
	MARZO	\$ 94.775
	ABRIL	\$ 284.325
	MAYO	\$ 284.325
	JUNIO	\$ 502.354
	JULIO	\$ 291.993
	AGOSTO	\$ 301.413
	SEPTIEMBRE	\$ 301.413
	OCTUBRE	\$ 0
	NOVIEMBRE	\$ 18.838
	DICIEMBRE	\$ 301.413

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2016	ENERO	\$ 204.081
	FEBRERO	\$ 602.825
	MARZO	\$ 200.942
	ABRIL	\$ 401.883
	MAYO	\$ 251.178
	JUNIO	\$ 442.876
	JULIO	\$ 207.598
	AGOSTO	\$ 540.114
	SEPTIEMBRE	\$ 335.617
	OCTUBRE	\$ 442.876
	NOVIEMBRE	\$ 401.355
	DICIEMBRE	\$ 332.157

2. A favor de **Mauricio Chacón Morales:**

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2012	ENERO	\$ 391.432
	FEBRERO	\$ 379.772
	MARZO	\$ 364.667
	ABRIL	\$ 272.157
	MAYO	\$ 391.504
	JUNIO	\$ 410.846
	JULIO	\$ 474.172
	AGOSTO	\$ 435.031
	SEPTIEMBRE	\$ 419.063
	OCTUBRE	\$ 355.189
	NOVIEMBRE	\$ 353.193
	DICIEMBRE	\$ 355.189

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2013	ENERO	\$ 431.150
	FEBRERO	\$ 343.323
	MARZO	\$ 340.662
	ABRIL	\$ 495.024
	MAYO	\$ 407.197
	JUNIO	\$ 547.832
	JULIO	\$ 361.332
	AGOSTO	\$ 302.050
	SEPTIEMBRE	\$ 361.331
	OCTUBRE	\$ 454.487
	NOVIEMBRE	\$ 448.841
	DICIEMBRE	\$ 180.666

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2014	ENERO	\$ 541.997
	FEBRERO	\$ 293.582
	MARZO	\$ 423.435
	ABRIL	\$ 440.373
	MAYO	\$ 225.832
	JUNIO	\$ 172.197
	JULIO	\$ 474.248
	AGOSTO	\$ 181.569
	SEPTIEMBRE	\$ 413.150
	OCTUBRE	\$ 213.457
	NOVIEMBRE	\$ 287.574
	DICIEMBRE	\$ 154.163

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2015	ENERO	\$ 358.726
	FEBRERO	\$ 373.549
	MARZO	\$ 275.716
	ABRIL	\$ 284.609
	MAYO	\$ 426.913
	JUNIO	\$ 323.714
	JULIO	\$ 399.143
	AGOSTO	\$ 389.714
	SEPTIEMBRE	\$ 380.286
	OCTUBRE	\$ 220.000
	NOVIEMBRE	\$ 355.143
	DICIEMBRE	\$ 506.000

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2016	ENERO	\$ 201.143
	FEBRERO	\$ 304.857
	MARZO	\$ 301.714
	ABRIL	\$ 405.429
	MAYO	\$ 405.429
	JUNIO	\$ 311.709
	JULIO	\$ 332.489
	AGOSTO	\$ 384.781
	SEPTIEMBRE	\$ 329.026
	OCTUBRE	\$ 398.295
	NOVIEMBRE	\$ 107.366
	DICIEMBRE	\$ 443.318

3. A favor de **Roger Damián Ávila Sánchez:**

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2012	ENERO	\$ 132.423
	FEBRERO	\$ 104.318
	MARZO	\$ 178.826
	ABRIL	\$ 125.725
	MAYO	\$ 129.119
	JUNIO	\$ 131.935
	JULIO	\$ 109.637
	AGOSTO	\$ 208.108
	SEPTIEMBRE	\$ 167.851
	OCTUBRE	\$ 128.845
	NOVIEMBRE	\$ 153.750
	DICIEMBRE	\$ 178.654

Proceso Ordinario Laboral
 Promovido por: OSCAR JAVIER MORENO RODRÍGUEZ Y OTROS
 Contra: BIMBO DE COLOMBIA S.A.
 Radicación No. 11001-31-05-001-2017-00407-01

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2013	ENERO	\$ 224.141
	FEBRERO	\$ 44.275
	MARZO	\$ 135.592
	ABRIL	\$ 224.140
	MAYO	\$ 174.332
	JUNIO	\$ 257.969
	JULIO	\$ 223.146
	AGOSTO	\$ 198.353
	SEPTIEMBRE	\$ 370.258
	OCTUBRE	\$ 0
	NOVIEMBRE	\$ 211.576
	DICIEMBRE	\$ 158.682
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2014	ENERO	\$ 158.682
	FEBRERO	\$ 200.005
	MARZO	\$ 94.217
	ABRIL	\$ 213.228
	MAYO	\$ 200.005
	JUNIO	\$ 66.118
	JULIO	\$ 171.905
	AGOSTO	\$ 236.245
	SEPTIEMBRE	\$ 193.064
	OCTUBRE	\$ 125.367
	NOVIEMBRE	\$ 138.868
	DICIEMBRE	\$ 187.085
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2015	ENERO	\$ 102.223
	FEBRERO	\$ 123.438
	MARZO	\$ 138.868
	ABRIL	\$ 156.227
	MAYO	\$ 187.086
	JUNIO	\$ 200.374
	JULIO	\$ 200.443
	AGOSTO	\$ 126.947
	SEPTIEMBRE	\$ 311.801
	OCTUBRE	\$ 146.992
	NOVIEMBRE	\$ 269.485
	DICIEMBRE	\$ 131.402
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2016	ENERO	\$ 249.441
	FEBRERO	\$ 142.538
	MARZO	\$ 278.395
	ABRIL	\$ 180.399
	MAYO	\$ 253.896
	JUNIO	\$ 240.523
	JULIO	\$ 233.160
	AGOSTO	\$ 104.244
	SEPTIEMBRE	\$ 345.896
	OCTUBRE	\$ 298.003
	NOVIEMBRE	\$ 125.055
	DICIEMBRE	\$ 263.413

4. A favor de **José Emiro Pérez Garavito:**

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2011	ENERO	\$ 234.470
	FEBRERO	\$ 127.893
	MARZO	\$ 175.852
	ABRIL	\$ 95.920
	MAYO	\$ 154.537
	JUNIO	\$ 93.255
	JULIO	\$ 2.665
	AGOSTO	\$ 85.262
	SEPTIEMBRE	\$ 159.866
	OCTUBRE	\$ 165.718
	NOVIEMBRE	\$ -114.954
	DICIEMBRE	\$ 64.487

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2012	ENERO	\$ 106.543
	FEBRERO	\$ 106.543
	MARZO	\$ 72.898
	ABRIL	\$ 89.721
	MAYO	\$ 89.721
	JUNIO	\$ 7.892
	JULIO	\$ 95.224
	AGOSTO	\$ 86.397
	SEPTIEMBRE	\$ 173.729
	OCTUBRE	\$ 68.743
	NOVIEMBRE	\$ 52.026
	DICIEMBRE	\$ 94.154

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2013	ENERO	\$ 116.220
	FEBRERO	\$ 94.154
	MARZO	\$ 82.385
	ABRIL	\$ 70.615
	MAYO	\$ 94.154
	JUNIO	\$ 161.590
	JULIO	\$ 135.286
	AGOSTO	\$ 110.689
	SEPTIEMBRE	\$ 86.091
	OCTUBRE	\$ 135.286
	NOVIEMBRE	\$ 147.585
	DICIEMBRE	\$ 86.091
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2014	ENERO	\$ 98.390
	FEBRERO	\$ 135.286
	MARZO	\$ 242.900
	ABRIL	\$ 184.481
	MAYO	\$ 135.286
	JUNIO	\$ 147.585
	JULIO	\$ 49.195
	AGOSTO	\$ 98.390
	SEPTIEMBRE	\$ 184.082
	OCTUBRE	\$ 167.078
	NOVIEMBRE	\$ 192.782
	DICIEMBRE	\$ 205.634
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2015	ENERO	\$ 128.522
	FEBRERO	\$ 231.339
	MARZO	\$ 115.669
	ABRIL	\$ 128.522
	MAYO	\$ 102.818
	JUNIO	\$ 225.266
	JULIO	\$ 54.750
	AGOSTO	\$ 95.812
	SEPTIEMBRE	\$ 177.938
	OCTUBRE	\$ 109.500
	NOVIEMBRE	\$ 205.313
	DICIEMBRE	\$ 109.500
AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2016	ENERO	\$ 164.251
	FEBRERO	\$ 109.500
	MARZO	\$ 109.500
	ABRIL	\$ 109.500
	MAYO	\$ 109.501
	JUNIO	\$ 105.586
	JULIO	\$ 120.670
	AGOSTO	\$ 120.670
	SEPTIEMBRE	\$ 60.335
	OCTUBRE	\$ 120.670
	NOVIEMBRE	\$ 226.256
	DICIEMBRE	\$ 60.335

5. A favor de **Yonny Fabián Buitrago Medina:**

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2013	MARZO	\$ 113.978
	ABRIL	\$ 189.964
	MAYO	\$ 113.978
	JUNIO	\$ 75.986
	JULIO	\$ 198.512
	AGOSTO	\$ 158.809
	SEPTIEMBRE	\$ 147.643
	OCTUBRE	\$ 151.366
	NOVIEMBRE	\$ 120.348
	DICIEMBRE	\$ 99.256

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2014	ENERO	\$ 158.810
	FEBRERO	\$ 117.867
	MARZO	\$ 101.737
	ABRIL	\$ 189.827
	MAYO	\$ 99.256
	JUNIO	\$ 168.735
	JULIO	\$ 39.702
	AGOSTO	\$ 133.477
	SEPTIEMBRE	\$ 176.356
	OCTUBRE	\$ 63.143
	NOVIEMBRE	\$ 130.315
	DICIEMBRE	\$ 122.254

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2015	ENERO	\$ 126.284
	FEBRERO	\$ 139.720
	MARZO	\$ 85.980
	ABRIL	\$ 42.990
	MAYO	\$ 84.637
	JUNIO	\$ 72.844
	JULIO	\$ 107.851
	AGOSTO	\$ 123.258
	SEPTIEMBRE	\$ 284.179
	OCTUBRE	\$ 97.580
	NOVIEMBRE	\$ 124.971
	DICIEMBRE	\$ 126.682

AÑO	MES	DIFERENCIA ADEUDADA
2016	ENERO	\$ 130.106
	FEBRERO	\$ 219.126
	MARZO	\$ 159.208
	ABRIL	\$ 68.476
	MAYO	\$ 147.225
	JUNIO	\$ 182.994
	JULIO	\$ 60.369
	AGOSTO	\$ 158.114
	SEPTIEMBRE	\$ 196.272
	OCTUBRE	\$ 238.764
	NOVIEMBRE	\$ 159.850
	DICIEMBRE	\$ 159.850

TERCERO: DECLARAR no probados los hechos soporte de la excepción propuesta por la demandada denominada cobro de lo no debido.

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

QUINTO: 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 equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente en favor de cada uno de los demandantes.

SEXTO: DEVOLVER el expediente digital “*al despacho de origen para su notificación y demás actuaciones subsiguientes*”, conforme lo dispone el parágrafo 1º del artículo 2º del Acuerdo PCSJA22-11978 del 29 de julio de 2022.

LAS PARTES SE NOTIFICAN EN EDICTO Y CÚMPLASE,



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado



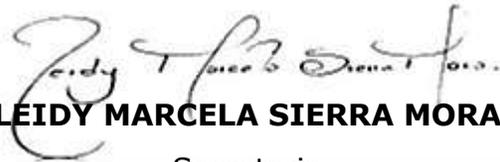
JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada



LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria

RECARGOS DOMINICALES - OSCAR JAVIER MORENO RODRÍGUEZ

AÑO 2012							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 2.259.284	\$ 9.414	\$ 16.474	329,53	\$ 452.388	56.482	\$ 395.906
FEBRERO	\$ 2.259.284	\$ 9.414	\$ 16.474		\$ 452.388	225.928	\$ 226.460
MARZO	\$ 2.321.923	\$ 9.675	\$ 16.931		\$ 464.931	233.957	\$ 230.974
ABRIL	\$ 2.384.562	\$ 9.936	\$ 17.387		\$ 477.473	178.842	\$ 298.631
MAYO	\$ 2.502.358	\$ 10.426	\$ 18.246		\$ 501.060	178.842	\$ 322.218
JUNIO	\$ 2.527.382	\$ 10.531	\$ 18.429		\$ 506.071	203.317	\$ 302.754
JULIO	\$ 2.382.245	\$ 9.926	\$ 17.371		\$ 477.009	173.601	\$ 303.408
AGOSTO	\$ 2.552.406	\$ 10.635	\$ 18.611		\$ 511.082	255.240	\$ 255.842
SEPTIEMBRE	\$ 2.552.406	\$ 10.635	\$ 18.611		\$ 511.082	191.430	\$ 319.652
OCTUBRE	\$ 2.552.406	\$ 10.635	\$ 18.611		\$ 511.082	255.240	\$ 255.842
NOVIEMBRE	\$ 2.552.406	\$ 10.635	\$ 18.611		\$ 511.082	251.252	\$ 259.830
DICIEMBRE	\$ 2.552.406	\$ 10.635	\$ 18.611		\$ 511.082	209.377	\$ 301.705
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO
AÑO 2013							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 2.552.405	\$ 10.635	\$ 18.611	24,00	\$ 446.671	\$ 191.430	\$ 255.241
FEBRERO	\$ 2.552.405	\$ 10.635	\$ 18.611	32,00	\$ 595.561	\$ 255.240	\$ 340.321
MARZO	\$ 2.552.405	\$ 10.635	\$ 18.611	32,25	\$ 600.214	\$ 257.234	\$ 342.980
ABRIL	\$ 2.552.405	\$ 10.635	\$ 18.611	32,00	\$ 595.561	\$ 255.240	\$ 340.321
MAYO	\$ 2.552.405	\$ 10.635	\$ 18.611	18,00	\$ 335.003	\$ 143.573	\$ 191.430
JUNIO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	32,00	\$ 631.697	\$ 264.899	\$ 366.798
JULIO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	38,25	\$ 755.075	\$ 323.604	\$ 431.471
AGOSTO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	24,00	\$ 473.773	\$ 203.046	\$ 270.727
SEPTIEMBRE	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	35,75	\$ 705.724	\$ 302.453	\$ 403.271
OCTUBRE	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	24,00	\$ 473.773	\$ 203.046	\$ 270.727
NOVIEMBRE	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	24,00	\$ 473.773	\$ 203.046	\$ 270.727
DICIEMBRE	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	28,50	\$ 562.605	\$ 241.117	\$ 321.488
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO
AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	8,00	\$ 157.924	\$ 67.682	PRESCRITO
FEBRERO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	24,00	\$ 473.773	\$ 203.046	PRESCRITO
MARZO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	26,25	\$ 518.189	\$ 222.081	PRESCRITO
ABRIL	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	32,25	\$ 636.632	\$ 272.843	\$ 363.789
MAYO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	41,75	\$ 824.167	\$ 353.215	\$ 470.952
JUNIO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	17,25	\$ 340.524	\$ 145.939	\$ 194.585
JULIO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	13,75	\$ 271.432	\$ 116.328	\$ 155.104
AGOSTO	\$ 2.707.272	\$ 11.280	\$ 19.741	24,00	\$ 473.773	\$ 204.060	\$ 269.713
SEPTIEMBRE	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	32,00	\$ 663.424	\$ 278.202	\$ 385.222
OCTUBRE	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	16,00	\$ 331.712	\$ 142.162	\$ 189.550
NOVIEMBRE	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	32,00	\$ 663.424	\$ 284.324	\$ 379.100
DICIEMBRE	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	16,00	\$ 331.712	\$ 142.162	\$ 189.550
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.597.564
AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	8,00	\$ 165.856	\$ 71.081	\$ 94.775
FEBRERO	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	32,00	\$ 663.424	\$ 284.324	\$ 379.100
MARZO	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	8,00	\$ 165.856	\$ 71.081	\$ 94.775
ABRIL	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	24,00	\$ 497.568	\$ 213.243	\$ 284.325
MAYO	\$ 2.843.244	\$ 11.847	\$ 20.732	24,00	\$ 497.568	\$ 213.243	\$ 284.325
JUNIO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	40,00	\$ 879.119	\$ 376.765	\$ 502.354
JULIO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	23,25	\$ 510.988	\$ 218.995	\$ 291.993
AGOSTO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	24,00	\$ 527.472	\$ 226.059	\$ 301.413
SEPTIEMBRE	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	24,00	\$ 527.472	\$ 226.059	\$ 301.413
OCTUBRE	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978		\$ 0		\$ 0
NOVIEMBRE	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	3,75	\$ 82.417	\$ 63.579	\$ 18.838
DICIEMBRE	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	24,00	\$ 527.472	\$ 226.059	\$ 301.413
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.854.722
AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	16,25	\$ 357.142	\$ 153.061	\$ 204.081
FEBRERO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	48,00	\$ 1.054.943	\$ 452.118	\$ 602.825
MARZO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	16,00	\$ 351.648	\$ 150.706	\$ 200.942
ABRIL	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	32,00	\$ 703.295	\$ 301.412	\$ 401.883
MAYO	\$ 3.014.123	\$ 12.559	\$ 21.978	20,00	\$ 439.560	\$ 188.382	\$ 251.178
JUNIO	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	32,00	\$ 775.032	\$ 332.156	\$ 442.876
JULIO	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	15,00	\$ 363.296	\$ 155.698	\$ 207.598
AGOSTO	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	40,25	\$ 974.844	\$ 434.730	\$ 540.114
SEPTIEMBRE	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	24,25	\$ 587.329	\$ 251.712	\$ 335.617
OCTUBRE	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	32,00	\$ 775.032	\$ 332.156	\$ 442.876
NOVIEMBRE	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	29,00	\$ 702.372	\$ 301.017	\$ 401.355
DICIEMBRE	\$ 3.321.564	\$ 13.840	\$ 24.220	24,00	\$ 581.274	\$ 249.117	\$ 332.157
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 4.363.501
TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 9.815.787

RECARGOS DOMINICALES - MAURICIO CHACÓN MORALES

AÑO 2012							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 2.261.548	\$ 9.423	\$ 16.490	434,50	\$ 597.092	\$ 205.660	\$ 391.432
FEBRERO	\$ 2.261.548	\$ 9.423	\$ 16.490		\$ 597.092	\$ 217.320	\$ 379.772
MARZO	\$ 2.261.548	\$ 9.423	\$ 16.490		\$ 597.092	\$ 232.425	\$ 364.667
ABRIL	\$ 2.386.950	\$ 9.946	\$ 17.405		\$ 630.200	\$ 358.043	\$ 272.157
MAYO	\$ 2.386.950	\$ 9.946	\$ 17.405		\$ 630.200	\$ 238.696	\$ 391.504
JUNIO	\$ 2.504.866	\$ 10.437	\$ 18.265		\$ 661.332	\$ 250.486	\$ 410.846
JULIO	\$ 2.504.866	\$ 10.437	\$ 18.265		\$ 661.332	\$ 187.160	\$ 474.172
AGOSTO	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630		\$ 674.559	\$ 239.528	\$ 435.031
SEPTIEMBRE	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630		\$ 674.559	\$ 255.496	\$ 419.063
OCTUBRE	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630		\$ 674.559	\$ 319.370	\$ 355.189
NOVIEMBRE	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630		\$ 674.559	\$ 321.366	\$ 353.193
DICIEMBRE	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630		\$ 674.559	\$ 319.370	\$ 355.189
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO

AÑO 2013							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630	40,50	\$ 754.512	\$ 323.362	\$ 431.150
FEBRERO	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630	32,25	\$ 600.815	\$ 257.492	\$ 343.323
MARZO	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630	32,00	\$ 596.158	\$ 255.496	\$ 340.662
ABRIL	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630	46,50	\$ 866.292	\$ 371.268	\$ 495.024
MAYO	\$ 2.554.962	\$ 10.646	\$ 18.630	38,25	\$ 712.595	\$ 305.398	\$ 407.197
JUNIO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	48,00	\$ 948.494	\$ 400.662	\$ 547.832
JULIO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	32,00	\$ 632.330	\$ 270.998	\$ 361.332
AGOSTO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	26,75	\$ 528.588	\$ 226.538	\$ 302.050
SEPTIEMBRE	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	32,00	\$ 632.330	\$ 270.999	\$ 361.331
OCTUBRE	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	40,25	\$ 795.352	\$ 340.865	\$ 454.487
NOVIEMBRE	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	39,75	\$ 785.472	\$ 336.631	\$ 448.841
DICIEMBRE	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	16,00	\$ 316.165	\$ 135.499	\$ 180.666
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO

AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	48,00	\$ 948.494	\$ 406.497	PRESCRITO
FEBRERO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	26,00	\$ 513.768	\$ 220.186	PRESCRITO
MARZO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	37,50	\$ 741.011	\$ 317.576	PRESCRITO
ABRIL	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	39,00	\$ 770.652	\$ 330.279	\$ 440.373
MAYO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	20,00	\$ 395.206	\$ 169.374	\$ 225.832
JUNIO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	15,25	\$ 301.345	\$ 129.148	\$ 172.197
JULIO	\$ 2.709.984	\$ 11.292	\$ 19.760	42,00	\$ 829.933	\$ 355.685	\$ 474.248
AGOSTO	\$ 2.723.534	\$ 11.348	\$ 19.859	16,00	\$ 317.746	\$ 136.177	\$ 181.569
SEPTIEMBRE	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	34,25	\$ 710.782	\$ 297.632	\$ 413.150
OCTUBRE	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	18,00	\$ 373.550	\$ 160.093	\$ 213.457
NOVIEMBRE	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	24,25	\$ 503.254	\$ 215.680	\$ 287.574
DICIEMBRE	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	13,00	\$ 269.786	\$ 115.623	\$ 154.163
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.562.562

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	30,25	\$ 627.771	\$ 269.045	\$ 358.726
FEBRERO	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	31,50	\$ 653.712	\$ 280.163	\$ 373.549
MARZO	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	23,25	\$ 482.502	\$ 206.786	\$ 275.716
ABRIL	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	24,00	\$ 498.066	\$ 213.457	\$ 284.609
MAYO	\$ 2.846.093	\$ 11.859	\$ 20.753	36,00	\$ 747.099	\$ 320.186	\$ 426.913
JUNIO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	25,75	\$ 566.500	\$ 242.786	\$ 323.714
JULIO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	31,75	\$ 698.500	\$ 299.357	\$ 399.143
AGOSTO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	31,00	\$ 682.000	\$ 292.286	\$ 389.714
SEPTIEMBRE	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	30,25	\$ 665.500	\$ 285.214	\$ 380.286
OCTUBRE	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	16,00	\$ 352.000	\$ 132.000	\$ 220.000
NOVIEMBRE	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	28,25	\$ 621.500	\$ 266.357	\$ 355.143
DICIEMBRE	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	40,25	\$ 885.500	\$ 379.500	\$ 506.000
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 4.293.514

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	16,00	\$ 352.000	\$ 150.857	\$ 201.143
FEBRERO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	24,25	\$ 533.500	\$ 228.643	\$ 304.857
MARZO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	24,00	\$ 528.000	\$ 226.286	\$ 301.714
ABRIL	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	32,25	\$ 709.500	\$ 304.071	\$ 405.429
MAYO	\$ 3.017.143	\$ 12.571	\$ 22.000	32,25	\$ 709.500	\$ 304.071	\$ 405.429
JUNIO	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	22,50	\$ 545.490	\$ 233.781	\$ 311.709
JULIO	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	24,00	\$ 581.856	\$ 249.367	\$ 332.489
AGOSTO	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	28,75	\$ 697.015	\$ 312.234	\$ 384.781
SEPTIEMBRE	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	23,75	\$ 575.795	\$ 246.769	\$ 329.026
OCTUBRE	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	28,75	\$ 697.015	\$ 298.720	\$ 398.295
NOVIEMBRE	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	7,75	\$ 187.891	\$ 80.525	\$ 107.366
DICIEMBRE	\$ 3.324.892	\$ 13.854	\$ 24.244	32,00	\$ 775.808	\$ 332.490	\$ 443.318
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 3.925.557

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 10.781.632
---	--	--	--	--	--	--	----------------------

RECARGOS DOMINICALES - ROGER DAMIÁN ÁVILA SÁNCHEZ

AÑO 2012							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 960.463,0	\$ 4.002	\$ 7.003	355,07	\$ 207.224	\$ 74.801,00	\$ 132.423
FEBRERO	\$ 960.463,0	\$ 4.002	\$ 7.003		\$ 207.224	\$ 102.906,00	\$ 104.318
MARZO	\$ 954.692,0	\$ 3.978	\$ 6.961		\$ 205.979	\$ 27.153,00	\$ 178.826
ABRIL	\$ 1.086.130,0	\$ 4.526	\$ 7.920		\$ 234.337	\$ 108.612,00	\$ 125.725
MAYO	\$ 1.086.130,0	\$ 4.526	\$ 7.920		\$ 234.337	\$ 105.218,00	\$ 129.119
JUNIO	\$ 1.139.784,0	\$ 4.749	\$ 8.311		\$ 245.913	\$ 113.978,00	\$ 131.935
JULIO	\$ 1.234.013,0	\$ 5.142	\$ 8.998		\$ 266.244	\$ 156.607,00	\$ 109.637
AGOSTO	\$ 1.195.418,0	\$ 4.981	\$ 8.717		\$ 257.917	\$ 49.809,00	\$ 208.108
SEPTIEMBRE	\$ 1.239.693,0	\$ 5.165	\$ 9.039		\$ 267.469	\$ 99.618,00	\$ 167.851
OCTUBRE	\$ 1.328.242,0	\$ 5.534	\$ 9.685		\$ 286.574	\$ 157.729,00	\$ 128.845
NOVIEMBRE	\$ 1.328.242,0	\$ 5.534	\$ 9.685		\$ 286.574	\$ 132.824,00	\$ 153.750
DICIEMBRE	\$ 1.328.242,0	\$ 5.534	\$ 9.685		\$ 286.574	\$ 107.920,00	\$ 178.654
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO

AÑO 2013							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.328.242	\$ 5.534	\$ 9.685	40,50	\$ 392.246	\$ 168.105	\$ 224.141
FEBRERO	\$ 1.328.242	\$ 5.534	\$ 9.685	8,00	\$ 77.481	\$ 33.206	\$ 44.275
MARZO	\$ 1.328.242	\$ 5.534	\$ 9.685	24,50	\$ 237.285	\$ 101.693	\$ 135.592
ABRIL	\$ 1.328.242	\$ 5.534	\$ 9.685	40,50	\$ 392.246	\$ 168.106	\$ 224.140
MAYO	\$ 1.328.242	\$ 5.534	\$ 9.685	31,50	\$ 305.081	\$ 130.749	\$ 174.332
JUNIO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	38,50	\$ 445.466	\$ 187.497	\$ 257.969
JULIO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	33,75	\$ 390.506	\$ 167.360	\$ 223.146
AGOSTO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	30,00	\$ 347.117	\$ 148.764	\$ 198.353
SEPTIEMBRE	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	56,00	\$ 647.951	\$ 277.693	\$ 370.258
OCTUBRE	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	0,00	\$ 0	\$ 0	\$ 0
NOVIEMBRE	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	32,00	\$ 370.258	\$ 158.682	\$ 211.576
DICIEMBRE	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	24,00	\$ 277.693	\$ 119.011	\$ 158.682
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO

AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	24,00	\$ 277.693	\$ 119.011	PRESCRITO
FEBRERO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	30,25	\$ 350.009	\$ 150.004	PRESCRITO
MARZO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	14,25	\$ 164.880	\$ 70.663	PRESCRITO
ABRIL	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	32,25	\$ 373.150	\$ 159.922	\$ 213.228
MAYO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	30,25	\$ 350.009	\$ 150.004	\$ 200.005
JUNIO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	10,00	\$ 115.706	\$ 49.588	\$ 66.118
JULIO	\$ 1.586.819	\$ 6.612	\$ 11.571	26,00	\$ 300.834	\$ 128.929	\$ 171.905
AGOSTO	\$ 1.771.840	\$ 7.383	\$ 12.920	32,00	\$ 413.429	\$ 177.184	\$ 236.245
SEPTIEMBRE	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	24,50	\$ 330.776	\$ 137.712	\$ 193.064
OCTUBRE	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	16,25	\$ 219.392	\$ 94.025	\$ 125.367
NOVIEMBRE	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	18,00	\$ 243.019	\$ 104.151	\$ 138.868
DICIEMBRE	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	24,25	\$ 327.400	\$ 140.315	\$ 187.085
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.531.886

AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	13,25	\$ 178.889	\$ 76.666	\$ 102.223
FEBRERO	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	16,00	\$ 216.017	\$ 92.579	\$ 123.438
MARZO	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	18,00	\$ 243.019	\$ 104.151	\$ 138.868
ABRIL	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	20,25	\$ 273.396	\$ 117.169	\$ 156.227
MAYO	\$ 1.851.572	\$ 7.715	\$ 13.501	24,25	\$ 327.400	\$ 140.314	\$ 187.086
JUNIO	\$ 1.962.851	\$ 8.179	\$ 14.312	24,50	\$ 350.655	\$ 150.281	\$ 200.374
JULIO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	22,50	\$ 350.776	\$ 150.333	\$ 200.443
AGOSTO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	14,25	\$ 222.158	\$ 95.211	\$ 126.947
SEPTIEMBRE	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	35,00	\$ 545.652	\$ 233.851	\$ 311.801
OCTUBRE	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	16,50	\$ 257.236	\$ 110.244	\$ 146.992
NOVIEMBRE	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	30,25	\$ 471.599	\$ 202.114	\$ 269.485
DICIEMBRE	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	14,75	\$ 229.953	\$ 98.551	\$ 131.402
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.095.288

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	28,00	\$ 436.522	\$ 187.081	\$ 249.441
FEBRERO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	16,00	\$ 249.441	\$ 106.903	\$ 142.538
MARZO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	31,25	\$ 487.190	\$ 208.795	\$ 278.395
ABRIL	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	20,25	\$ 315.699	\$ 135.300	\$ 180.399
MAYO	\$ 2.138.066	\$ 8.909	\$ 15.590	28,50	\$ 444.317	\$ 190.421	\$ 253.896
JUNIO	\$ 2.356.149	\$ 9.817	\$ 17.180	24,50	\$ 420.916	\$ 180.393	\$ 240.523
JULIO	\$ 2.356.149	\$ 9.817	\$ 17.180	23,75	\$ 408.031	\$ 174.871	\$ 233.160
AGOSTO	\$ 2.356.149	\$ 9.817	\$ 17.180	11,75	\$ 201.868	\$ 97.624	\$ 104.244
SEPTIEMBRE	\$ 2.554.308	\$ 10.643	\$ 18.625	32,50	\$ 605.318	\$ 259.422	\$ 345.896
OCTUBRE	\$ 2.554.308	\$ 10.643	\$ 18.625	28,00	\$ 521.505	\$ 223.502	\$ 298.003
NOVIEMBRE	\$ 2.554.308	\$ 10.643	\$ 18.625	11,75	\$ 218.846	\$ 93.791	\$ 125.055
DICIEMBRE	\$ 2.554.308	\$ 10.643	\$ 18.625	24,75	\$ 460.973	\$ 197.560	\$ 263.413
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 2.714.961

TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS

\$ 6.342.135

RECARGOS DOMINICALES - JOSÉ EMIRO PÉREZ GARAVITO

AÑO 2011							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL DOMINICAL	VALOR PAGADO	DIFERENCIA ADEUDADA
ENERO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	32,00	\$ 298.416	\$ 63.946	\$ 234.470
FEBRERO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	24,00	\$ 223.812	\$ 95.919	\$ 127.893
MARZO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	24,00	\$ 223.812	\$ 47.960	\$ 175.852
ABRIL	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	24,00	\$ 223.812	\$ 127.892	\$ 95.920
MAYO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	32,00	\$ 298.416	\$ 143.879	\$ 154.537
JUNIO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	16,00	\$ 149.208	\$ 55.953	\$ 93.255
JULIO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	8,00	\$ 74.604	\$ 71.939	\$ 2.665
AGOSTO	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	16,00	\$ 149.208	\$ 63.946	\$ 85.262
SEPTIEMBRE	\$ 1.278.924	\$ 5.329	\$ 9.325	24,00	\$ 223.812	\$ 63.946	\$ 159.866
OCTUBRE	\$ 1.312.367	\$ 5.468	\$ 9.569	24,00	\$ 229.664	\$ 63.946	\$ 165.718
NOVIEMBRE	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	8,00	\$ 78.506	\$ 193.460	-\$ 114.954
DICIEMBRE	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 92.524	\$ 64.487
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO
AÑO 2012							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 50.468	\$ 106.543
FEBRERO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 50.468	\$ 106.543
MARZO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 84.113	\$ 72.898
ABRIL	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 67.290	\$ 89.721
MAYO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 67.290	\$ 89.721
JUNIO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	8,00	\$ 78.506	\$ 70.614	\$ 7.892
JULIO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 61.787	\$ 95.224
AGOSTO	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 70.614	\$ 86.397
SEPTIEMBRE	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	24,00	\$ 235.517	\$ 61.788	\$ 173.729
OCTUBRE	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	16,00	\$ 157.011	\$ 88.268	\$ 68.743
NOVIEMBRE	\$ 1.345.810	\$ 5.608	\$ 9.813	8,00	\$ 78.506	\$ 26.480	\$ 52.026
DICIEMBRE	\$ 1.412.294	\$ 5.885	\$ 10.298	16,00	\$ 164.768	\$ 70.614	\$ 94.154
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO
AÑO 2013							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	19,75	\$ 203.385	\$ 87.165	\$ 116.220
FEBRERO	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	16,00	\$ 164.768	\$ 70.614	\$ 94.154
MARZO	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	14,00	\$ 144.172	\$ 61.787	\$ 82.385
ABRIL	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	12,00	\$ 123.576	\$ 52.961	\$ 70.615
MAYO	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	16,00	\$ 164.768	\$ 70.614	\$ 94.154
JUNIO	\$ 1.412.293	\$ 5.885	\$ 10.298	28,00	\$ 288.343	\$ 126.753	\$ 161.590
JULIO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	22,00	\$ 236.750	\$ 101.464	\$ 135.286
AGOSTO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	18,00	\$ 193.705	\$ 83.016	\$ 110.689
SEPTIEMBRE	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	14,00	\$ 150.659	\$ 64.568	\$ 86.091
OCTUBRE	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	22,00	\$ 236.750	\$ 101.464	\$ 135.286
NOVIEMBRE	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	24,00	\$ 258.273	\$ 110.688	\$ 147.585
DICIEMBRE	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	14,00	\$ 150.659	\$ 64.568	\$ 86.091
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							PRESCRITO
AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	16,00	\$ 172.182	\$ 73.792	PRESCRITO
FEBRERO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	22,00	\$ 236.750	\$ 101.464	PRESCRITO
MARZO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	32,00	\$ 344.364	\$ 101.464	PRESCRITO
ABRIL	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	30,00	\$ 322.841	\$ 138.360	\$ 184.481
MAYO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	22,00	\$ 236.750	\$ 101.464	\$ 135.286
JUNIO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	24,00	\$ 258.273	\$ 110.688	\$ 147.585
JULIO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	8,00	\$ 86.091	\$ 36.896	\$ 49.195
AGOSTO	\$ 1.475.846	\$ 6.149	\$ 10.761	16,00	\$ 172.182	\$ 73.792	\$ 98.390
SEPTIEMBRE	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	28,00	\$ 314.878	\$ 130.796	\$ 184.082
OCTUBRE	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	26,00	\$ 292.387	\$ 125.309	\$ 167.078
NOVIEMBRE	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	30,00	\$ 337.369	\$ 144.587	\$ 192.782
DICIEMBRE	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	32,00	\$ 359.860	\$ 154.226	\$ 205.634
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.364.514
AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	20,00	\$ 224.913	\$ 96.391	\$ 128.522
FEBRERO	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	36,00	\$ 404.843	\$ 173.504	\$ 231.339
MARZO	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	18,00	\$ 202.421	\$ 86.752	\$ 115.669
ABRIL	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	20,00	\$ 224.913	\$ 96.391	\$ 128.522
MAYO	\$ 1.542.259	\$ 6.426	\$ 11.246	16,00	\$ 179.930	\$ 77.112	\$ 102.818
JUNIO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	32,00	\$ 383.251	\$ 157.985	\$ 225.266
JULIO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	8,00	\$ 95.813	\$ 41.063	\$ 54.750
AGOSTO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	14,00	\$ 167.672	\$ 71.860	\$ 95.812
SEPTIEMBRE	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	26,00	\$ 311.392	\$ 133.454	\$ 177.938
OCTUBRE	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.126	\$ 109.500
NOVIEMBRE	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	30,00	\$ 359.298	\$ 153.985	\$ 205.313
DICIEMBRE	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.126	\$ 109.500
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.684.949

AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	24,00	\$ 287.439	\$ 123.188	\$ 164.251
FEBRERO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.126	\$ 109.500
MARZO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.126	\$ 109.500
ABRIL	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.126	\$ 109.500
MAYO	\$ 1.642.506	\$ 6.844	\$ 11.977	16,00	\$ 191.626	\$ 82.125	\$ 109.501
JUNIO	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	14,00	\$ 184.775	\$ 79.189	\$ 105.586
JULIO	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	16,00	\$ 211.172	\$ 90.502	\$ 120.670
AGOSTO	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	16,00	\$ 211.172	\$ 90.502	\$ 120.670
SEPTIEMBRE	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	8,00	\$ 105.586	\$ 45.251	\$ 60.335
OCTUBRE	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	16,00	\$ 211.172	\$ 90.502	\$ 120.670
NOVIEMBRE	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	30,00	\$ 395.947	\$ 169.691	\$ 226.256
DICIEMBRE	\$ 1.810.042	\$ 7.542	\$ 13.198	8,00	\$ 105.586	\$ 45.251	\$ 60.335
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.416.770
TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 4.466.234

RECARGOS DOMINICALES - YONNY FABIÁN BUITRAGO MEDINA

AÑO 2013							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
MARZO	\$ 1.139.784	\$ 4.749	\$ 8.311	24,00	\$ 199.462	\$ 85.484	\$ 113.978
ABRIL	\$ 1.139.784	\$ 4.749	\$ 8.311	40,00	\$ 332.437	\$ 142.473	\$ 189.964
MAYO	\$ 1.139.784	\$ 4.749	\$ 8.311	24,00	\$ 199.462	\$ 85.484	\$ 113.978
JUNIO	\$ 1.139.784	\$ 4.749	\$ 8.311	16,00	\$ 132.975	\$ 56.989	\$ 75.986
JULIO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	40,00	\$ 347.397	\$ 148.885	\$ 198.512
AGOSTO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	32,00	\$ 277.917	\$ 119.108	\$ 158.809
SEPTIEMBRE	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	29,75	\$ 258.376	\$ 110.733	\$ 147.643
OCTUBRE	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	30,50	\$ 264.890	\$ 113.524	\$ 151.366
NOVIEMBRE	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	24,25	\$ 210.609	\$ 90.261	\$ 120.348
DICIEMBRE	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	20,00	\$ 173.698	\$ 74.442	\$ 99.256
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.369.841
AÑO 2014							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	32,00	\$ 277.917	\$ 119.107	\$ 158.810
FEBRERO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	23,75	\$ 206.267	\$ 88.400	\$ 117.867
MARZO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	20,50	\$ 178.041	\$ 76.304	\$ 101.737
ABRIL	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	38,25	\$ 332.198	\$ 142.371	\$ 189.827
MAYO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	20,00	\$ 173.698	\$ 74.442	\$ 99.256
JUNIO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	34,00	\$ 295.287	\$ 126.552	\$ 168.735
JULIO	\$ 1.191.074	\$ 4.963	\$ 8.685	8,00	\$ 69.479	\$ 29.777	\$ 39.702
AGOSTO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	24,00	\$ 233.584	\$ 100.107	\$ 133.477
SEPTIEMBRE	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	32,25	\$ 313.878	\$ 137.522	\$ 176.356
OCTUBRE	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	11,75	\$ 114.359	\$ 51.216	\$ 63.143
NOVIEMBRE	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	24,25	\$ 236.017	\$ 105.702	\$ 130.315
DICIEMBRE	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	22,75	\$ 221.418	\$ 99.164	\$ 122.254
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.501.479
AÑO 2015							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	23,50	\$ 228.717	\$ 102.433	\$ 126.284
FEBRERO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	26,00	\$ 253.049	\$ 113.329	\$ 139.720
MARZO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	16,00	\$ 155.722	\$ 69.742	\$ 85.980
ABRIL	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	8,00	\$ 77.861	\$ 34.871	\$ 42.990
MAYO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	15,75	\$ 153.289	\$ 68.652	\$ 84.637
JUNIO	\$ 1.334.764	\$ 5.562	\$ 9.733	14,25	\$ 138.690	\$ 65.846	\$ 72.844
JULIO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	15,75	\$ 188.739	\$ 80.888	\$ 107.851
AGOSTO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	18,00	\$ 215.702	\$ 92.444	\$ 123.258
SEPTIEMBRE	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	34,00	\$ 407.437	\$ 123.258	\$ 284.179
OCTUBRE	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	14,25	\$ 170.764	\$ 73.184	\$ 97.580
NOVIEMBRE	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	18,25	\$ 218.698	\$ 93.727	\$ 124.971
DICIEMBRE	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	18,50	\$ 221.693	\$ 95.011	\$ 126.682
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.416.977
AÑO 2016							
MES	SALARIO BÁSICO	V/HORA ORDINARIA	V/HORA DOMINICAL	HORAS LABORADAS	TOTAL A PAGAR	VALOR PAGADO	DIFERENCIA
ENERO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	19,00	\$ 227.685	\$ 97.579	\$ 130.106
FEBRERO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	32,00	\$ 383.470	\$ 164.344	\$ 219.126
MARZO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	23,25	\$ 278.615	\$ 119.407	\$ 159.208
ABRIL	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	10,00	\$ 119.834	\$ 51.358	\$ 68.476
MAYO	\$ 1.643.442	\$ 6.848	\$ 11.983	21,50	\$ 257.644	\$ 110.419	\$ 147.225
JUNIO	\$ 1.811.073	\$ 7.546	\$ 13.206	24,25	\$ 320.239	\$ 137.245	\$ 182.994
JULIO	\$ 1.811.073	\$ 7.546	\$ 13.206	8,00	\$ 105.646	\$ 45.277	\$ 60.369
AGOSTO	\$ 1.811.073	\$ 7.546	\$ 13.206	23,00	\$ 303.732	\$ 145.618	\$ 158.114
SEPTIEMBRE	\$ 1.942.484	\$ 8.094	\$ 14.164	24,25	\$ 343.476	\$ 147.204	\$ 196.272
OCTUBRE	\$ 1.942.484	\$ 8.094	\$ 14.164	29,50	\$ 417.836	\$ 179.072	\$ 238.764
NOVIEMBRE	\$ 1.942.484	\$ 8.094	\$ 14.164	19,75	\$ 279.738	\$ 119.888	\$ 159.850
DICIEMBRE	\$ 1.942.484	\$ 8.094	\$ 14.164	19,75	\$ 279.738	\$ 119.888	\$ 159.850
TOTAL DE DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS AL AÑO							\$ 1.880.354
TOTAL DIFERENCIAS SALARIALES ADEUDADAS							\$ 6.168.650