

## **REPÚBLICA DE COLOMBIA**



### **RAMA JUDICIAL**

### **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**

**Medellín, dieciocho (18) de julio de dos mil veintidós (2022)**

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ y NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR, cumplido el traslado de que trata el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario instaurado por MAURICIO ALBERTO VÁSQUEZ OSSA en contra de METROSALUD E.S.E (Radicado 05001-31-05-001-2019-00225-01).

### **ANTECEDENTES**

El demandante propuso este proceso con el propósito que se condene a la pasiva al pago de los recargos por los dominicales y festivos laborados en atención a las Convenciones Colectivas de trabajo con vigencia de 2013 - 2016 y 2017 - 2019, así como las horas extras y recargos por trabajo extra diurno y nocturno.

Para el efecto expuso que es trabajador oficial de la E.S.E convocada, y que se desempeña en el cargo de conductor de ambulancia desde el 10 de marzo de 1992. Cumple una jornada de trabajo de 48 horas semanales bajo el Sistema de turnos de 12 horas por día por 4 días a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 32 del Acuerdo N° 082 de 2011, lo que implica que se labore domingos y festivos. Dentro de la empresa funciona la organización sindical SINTRAOMMED con la que se suscribió una Convención Colectiva de

Trabajo en el año 2012 estableciéndose en su artículo 38 la forma de pago para los dominicales y festivos, disposición reiterada en el estatuto convencional de 2017, organización de la que es socio y por tanto titular de sus derechos. Aduce que la ESE no está cancelando en debida forma los dominicales y festivos con los recargos respectivos, pues no ha tenido en cuenta que se debe pagar el salario triple o doble con el respectivo día compensatorio conforme se estableció en la convención colectiva y no acorde a los Decretos 1848 de 1969 y 1042 de 1978.

La E.S.E METROSALUD, pese a aceptar el vínculo laboral y la calidad de trabajador oficial del demandante, se opuso a la interpretación que de la norma convencional realiza aquella. En todo caso, señaló que el trabajo en dominicales y festivos se ha cancelado en el doble del valor del salario ordinario, reconociéndose el descanso compensatorio. Propuso como excepciones las que denominó: cumplimiento de los deberes constitucionales y legales de metrosalud y consecuente inexistencia de obligaciones salariales, prestacionales y derivadas de la seguridad social, inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir y prescripción.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín (Ant), en sentencia del 10 de junio de 2021, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. ABSOLVIÓ a la demandada de todas las pretensiones de la demanda. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$908.526.

La activa aspira que se revoque la decisión, señalando que la Juez interpreta de forma errada el artículo de la Convención Colectiva aplicable, cuya intelección correcta es que si el trabajador laboró en dominicales y festivos, tiene derecho a un compensatorio que corresponde a un día diferente a aquel día de descanso por laborar las 48 horas semanales, advirtiendo que el compensatorio debe disfrutarse dentro de su horario laboral, el que nunca fue reconocido sin que de ese modo pueda verificarse el beneficio que al respecto trae la Convención Colectiva. Refiere que los artículos 178 y 179 del CST disponen la manera como se pagan los dominicales y festivos, estando

acreditado que han sido cancelados con el básico devengado con el actor sin tener en cuenta los respectivos recargos.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

### **CONSIDERACIONES**

Previo a resolver lo que corresponde, es preciso dejar claro que en esta instancia se encuentra por fuera de discusión que el demandante es trabajador oficial, vinculado a la demandada desde el 10 de marzo de 1992 en el cargo de conductor de ambulancia, y es beneficiario de las Convenciones Colectivas vigentes al interior de la E.S.E METROSALUD.

Por lo tanto y a partir de los antecedentes, el problema jurídico consiste en determinar si la sentencia absolutoria de primera instancia se ajusta a derecho, lo que dependerá de si hay lugar o no al reajuste del trabajo suplementario desarrollado en dominicales y festivos, de conformidad con el artículo 38 de la Convención Colectiva de Trabajo, y si procede o no el pago de los días compensatorios.

Pues bien, el artículo 467 del CST, define la Convención Colectiva de Trabajo como un acuerdo bilateral entre uno o varios patronos o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Al respecto, el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral ha expresado que por ser la convención colectiva de trabajo producto de la autonomía de la voluntad, acuerdo mediante el cual las partes dictan lo que será la ley de la empresa, sus disposiciones constituyen verdadero derecho objetivo, que se proyecta e incorpora a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, entre otros. De ahí, que la jurisprudencia la reconozca como una fuente autónoma de derecho, en tanto que, a la par con la ley, los reglamentos, el laudo arbitral

y otras normas laborales, establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo. (Ver CSJ SL4934-2017).

La norma en la que se fundan las pretensiones, aparece en las Convenciones Colectivas arribadas al plenario y corresponden a las de la vigencia de 2013-2016 y 2017-2019 (fls.35-49 y 51-68), que fueron aportadas con el lleno de los requisitos del artículo 469 del CST (fls. 34 y 69). Sobre estos cuerpos normativos debe decirse que cobraron vigencia a partir de enero de 2013, por lo que cualquier plausible reliquidación del trabajo que se haga gravitar en dicha norma, procederá eventualmente a partir de la vigencia de dicho convenio colectivo, y no desde 1992, cuando inició el vínculo.

De modo que, a partir de 2013 el artículo 38 del acuerdo convencional, cuya vigencia se reiteró en el pacto colectivo del 2017, consagró que los trabajadores oficiales de la ESE, tendrían derecho a que por su trabajo en dominicales y festivos se les reconociera el *salario triple o doble con compensatorio, de conformidad al Acuerdo Municipal 02 de 1.978, y será a opción del trabajador el reconocimiento en dinero o el pago doble y el compensatorio en el día que señale la administración (fl.42)*.

A su turno, el Acuerdo Municipal 02 de 1978 establece sobre tal tópico en su artículo 2° que: *“el Municipio de Medellín reconocerá a los empleados públicos por servicios prestados en dominicales y festivos salario triple, o doble y un compensatorio”*.

A partir de la lectura de tales disposiciones, luce equivocada a juicio de esta Sala la intelección que sobre tales realiza la activa, en tanto considera que el compensatorio allí referido, es uno adicional al que se tiene derecho por laborar la jornada máxima semanal, pues de manera alguna se entiende así dispuesto en el pacto colectivo ni en el Acuerdo Municipal al que se hace remisión, en coherencia con la situación referida a que el demandante prestó sus servicios bajo un sistema de turnos comúnmente utilizado en el sector salud, cuya jornada era completada en dominicales y festivos sin exceder las 48 horas de

labor semanales que eran distribuidas en 4 días de 12 horas de lunes a domingo, atendiendo la calidad de trabajador oficial del actor<sup>1</sup>.

La disposición reguladora de la jornada, fue debidamente adoptada para el caso del actor según puede desprenderse de la declaración del testigo Robinson de Jesús López Ciro, y de la asignación de turnos del demandante arribada (Archivo05), documental de la que se aprecia que hay algunas casillas en los días domingos y festivos donde no hay anotación, lo que presupone que se trata del día libre o de descanso, y cuando eran trabajados, se verifica la casilla en blanco en otro día de la semana, surgiendo de estas probanzas que el actor laboraba 4 días a la semana en un turno de 12 horas, y descansaba los restantes 3 días, pero con un reconocimiento en dinero de 56 horas semanales con excepción de algunos escasos pagos en los que se observan liquidados 32 o 48 horas sobre los que no se planteó una situación particular que merezca un análisis distinto, entendiéndose incluido en cada remuneración el compensatorio causado, en tanto el testigo aseveró y así se corroboró, no ser impuestos por la demandada turnos excediendo el tope legal semanal.

Ello permite entrever que la demandada cuando incluía en los horarios algunos dominicales y festivos, contaba con la posibilidad a elección del trabajador, de pagarlos sobre el triple del salario, o sobre el doble con un compensatorio, siendo indiscutido el reconocimiento de un compensatorio semanal registrado en las colillas de pago con las que se cuenta (fls. 74-281 y Archivo 02) con el que precisamente se ha venido supliendo el día de descanso que es su finalidad, según aceptación proveniente de la parte promotora de la Litis y por el testigo, siendo el objeto de este trámite precisamente obtener el reconocimiento de un compensatorio adicional dentro del horario hábil, postura sobre la que esta Colegiatura no encuentra sustento acorde al entendimiento de la norma colectiva, las condiciones de la prestación del servicio del actor y el sistema de turnos implementado con respeto al máximo de horas semanales establecidas en el ya aludido Decreto 408 de 2016, encontrando acertada la decisión absolutoria de primera instancia en cuanto concluyó que la norma convencional no estaba creando un nuevo descanso,

---

<sup>1</sup> Decreto 408 de 2016 (fls.30-32)

sino dos posibilidades para optar en cómo serían remuneradas las labores en estos días, donde había una opción de ser solventados en dinero, y otra, con descanso compensatorio sin perjuicio del estipendio económico

Ahora bien, disiente el apoderado judicial del actor en lo que respecta a los recargos que aduce no fueron aplicados sobre esos dominicales y festivos efectivamente laborados, en cuanto señala fueron reconocidos a partir del básico devengado por el trabajador, discurso que también resulta derruido si acudimos a la documental idónea, que no es otra que las colillas de pago arribadas con la demanda que muestran lo cancelado al actor como contraprestación de sus servicios en el lapso de enero del 2015 a diciembre de 2018, pudiendo extraerse el pago ordinario de 56 horas semanales, que incluyen el 100% del domingo o festivo laborado, pues se itera, nunca se prestó el servicio en tales días por fuera de la jornada máxima dispuesta para los trabajadores oficiales, pero adicional a ello, también se incluía a través de ítem distinto, el pago de horas festivas diurnas y nocturnas sobre el valor de la hora ordinaria independiente de la jornada fija, con el recargo adicional del 35% sobre las nocturnas, lo que claramente se constituye en un efectivo reconocimiento del trabajo suplementario en los términos del compendio colectivo, estando debidamente probado el pago de un salario doble más el reconocimiento de un compensatorio por los domingos y festivos en ejecución de funciones.

Debe precisarse que de considerar el actor un reconocimiento deficitario de trabajo suplementario, al verificarse una correcta liquidación conforme a la documental que se tiene provista y lo expuesto en líneas precedentes, le correspondía delimitar y demostrar con precisión, cuáles y cuántos festivos y dominicales no se pagaron o quedaron en déficit y sobre qué valores, debiendo memorarse que *“la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión y no es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones para deducir un número probable de horas extras trabajadas”* (ver entre otras SL9318-2016, SL681-2021, SL1393-2022), por lo que no existiendo esa demarcación específica sobre algún período no cubierto en debida forma, no es dable imponer a la demandada lo pretendido.

Por lo visto, se impone la absolución de las pretensiones, pues no se acreditaron las razones por las cuales se cree existe un pago deficitario del trabajo en dominicales y festivos, y se solicita su reliquidación, debiéndose confirmar la sentencia apelada.

Conforme a lo previsto en el artículo 365-1 del CGP las costas procesales en esta instancia estarán a cargo del actor, fijando por agencias en derecho la suma de \$500.000.

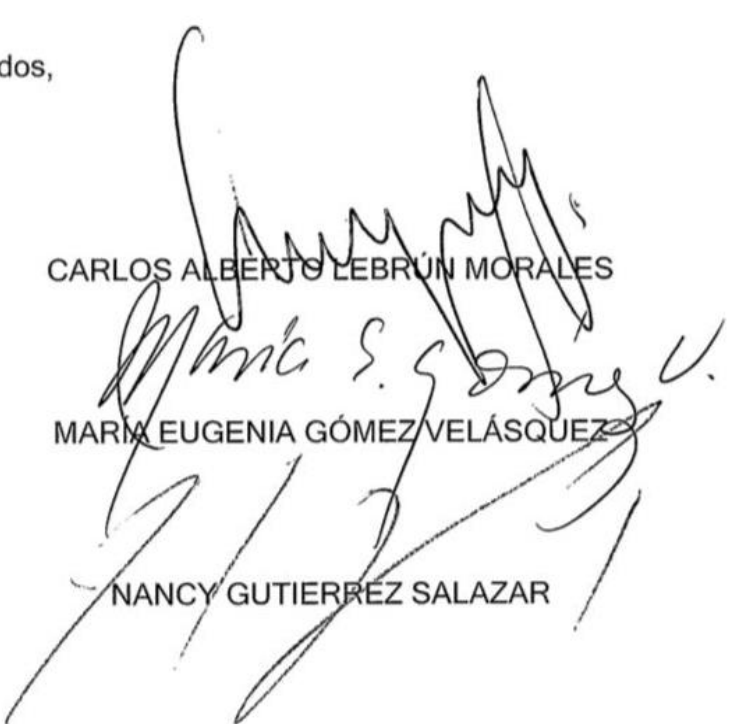
### DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia consultada de fecha y procedencia conocidas.

Costas son a cargo del actor, se fijan en la suma de \$500.000.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

NANCY GUTIERREZ SALAZAR

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA**

**EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

**HACE SABER:**

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

**Radicación:** 05001310500120190022501  
**Proceso:** Ordinario  
**Demandante:** MAURICIO ALBERTO VASQUEZ OSSA  
**Demandado:** METROSALUD E.S.E.  
**M. P.** CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES  
**Fecha de fallo:** 18/07/2022  
**Decisión:** CONFIRMA

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

Se fija hoy 19/07/2022 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
Secretario