

TEMA: REMUNERACIÓN CONVENCIONAL TRABAJO SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y FESTIVO- Se exhibe patente que, la E. S. E. METROSALUD acreditó el cumplimiento de las obligaciones convencionales frente al pago del trabajo dominical y festivo, según la correcta intelección del clausulado convencional. /

HECHOS: La accionante, trabajadora oficial de Metrosalud desde 1995, reclamó el pago triple por trabajo en domingos y festivos, conforme a la convención colectiva vigente (cláusula 38), alegando que la entidad no cumplió con lo pactado, y que aplicó normas generales (Decreto 1848 de 1969 y Decreto 1042 de 1978) en lugar de las convencionales. El **Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín** falló a favor de la demandante el **18 de enero de 2021**, ordenando el reconocimiento del pago triple por domingos y festivos, pago de diferencias salariales por los años 2017 y 2018 y el reajuste de prestaciones sociales y aportes a seguridad social. El thema decidendum en la presente Litis se centra en definir: ¿Si le asiste derecho a la demandante a que se le reconozca y pague el reajuste por los días laborados en domingos y festivos, de conformidad con la norma convencional vigente para el momento en que se causaron?

TESIS: (...)la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.(...) ha de indicar la Sala que en tratándose de trabajadores oficiales, el trabajo por turnos rotativos “(...) no cuenta con normas especiales. Por lo tanto, son aplicables las previsiones de los artículos 3.º de la Ley 6.ª de 1945 -jornada máxima de trabajo- y 36 del Decreto Ley 1042 de 1978 –horas extras diurnas-” (SL1174-2022).(…) ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que “(...) esta forma de organización del trabajo se implementa para la ejecución de actividades que por su naturaleza son continuas y permanentes, (...), y es una modalidad que se establece con el fin de que las entidades cumplan las necesidades de los servicios públicos que prestan, optimicen los recursos públicos para su ejecución y garanticen los derechos de las personas que les aportan su fuerza laboral.”(...) la discusión sobre la regla aplicable al sub iudice, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAOMMED, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y la E. S. E. METROSALUD estuvo regida por dicho instrumento normativo convencional, tal y como lo aceptaron las partes; de suerte que, sin hesitación alguna, la norma que regula el trabajo dominical y festivo en el presente asunto es la cláusula 38 de la CCT con vigencia 2013-2016, replicada en el mismo articulado de la CCT con vigencia 2017-2019, que al efecto disponen: “(...) CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: La Empresa Social del Estado Metrosalud, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, continuará reconociendo a sus Trabajadores Oficiales por servicios prestados en dominicales y festivos, 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. Los respectivos jefes rotarán al personal que labore en festivos y dominicales”.(...) de la lectura concienzuda de dicha estipulación convencional, refulge palmar que su propósito fue remunerar triple el trabajo dominical de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención, de forma tal que, se les pagara el valor de los servicios prestados los domingos y festivos de forma triple o doble con un compensatorio, pudiendo elegir el trabajador entre uno y otro esquema de remuneración, de suyo que en caso de recibir un día compensatorio por el trabajo dominical o festivo, la remuneración efectiva del dominical o festivo laborado sería apenas doble.(...) juzga la Sala que lo que se desprende de lo reseñado por la demandada en las comunicaciones referidas, respecto de la forma de pago del trabajo dominical y

festivo incluso en el texto de la normativa convencional transcrita, es que efectúa el pago del dominical o festivo efectivamente laborado, más una remuneración adicional igual, más un día de descanso remunerado, recabando así que sí está pagando triple, a saber: efectúa un pago doble (2) por el día dominical o festivo laborado, más un (1) día de descanso remunerado.(...) descendiendo al caso de autos, de la relación de pagos y horas laboradas por la pretensora entre los años 2017 y 2018, de lo cual dan cuenta los comprobantes de nómina acopiados al diligenciamiento (...), se desprende claramente que en el interregno descrito, la actora laboró dominicales y festivos, pero siempre gozó de un día de descanso remunerado a la semana, de lo que se sigue que el trabajo dominical o festivo siempre contó con un día compensatorio de descanso remunerado, además de la remuneración adicional en los términos previstos en la convención colectiva de trabajo.(...) En desglose de lo anterior, nótese que en la práctica, la jornada laboral semanal de la trabajadora correspondía a 48 horas, empero la accionada pagaba un total de 56 horas ordinarias, siendo que, las 8 horas adicionales corresponden al pago del día ordinario compensatorio, a más del valor adicional para completar el pago triple correspondiente. Por manera que, la remuneración del trabajo en los dominicales y festivos se remuneraba por una parte dentro de las 48 horas ordinarias semanales, y de otra, con el excedente correspondiente para completar la remuneración en los precisos términos de la CCT.(...) Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que la E. S. E. METROSALUD pagaba el trabajo dominical y festivo doblemente, y verificado, a partir de los comprobantes de nómina y esquema de turnos, que la demandante siempre gozó de un día adicional remunerado a la semana, se impone colegir que la empresa social del estado demandada acreditó haber pagado correctamente a la pretensora los días dominicales y festivos laborados, retribuyéndolos con un recargo equivalente a un día ordinario, más el recargo previsto para el trabajo dominical o festivo, un día de descanso remunerado y, cuando procedía, el valor del recargo nocturno, lo que denota, en conjunto, una remuneración triple por el día dominical o festivo laborado (hora ordinaria + recargo dominical/festivo + compensatorio), acorde con la cláusula 38 de la CCT.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 29/08/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 29 de agosto de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500220190038301
Demandante	Eneida Ubaldina Agudelo Gaviria
Demandada	E. S. E. Metrosalud
Providencia	Sentencia
Tema	Remuneración convencional trabajo suplementario, dominical y festivo – Salarios insolutos – Reliquidación acreencias sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social
Decisión	Revoca
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

La señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, actuando por conducto de poderhabiente judicial, promovieron demanda ordinaria laboral en contra de la E. S. E. METROSALUD, en punto a obtener el reajuste de la remuneración por trabajo suplementario, los recargos, dominicales y festivos laborados durante el periodo comprendido entre los años 2017 y 2018, junto con las costas procesales.

En respaldo de sus aspiraciones subrayó que inició a prestar sus servicios en favor de la accionada a partir del 12 de noviembre de 1995, desempeñando el cargo de preparadora de alimentos y devengando como remuneración para el año 2018, la suma mensual de \$ 1.677.800. Acotó que, conforme con lo previsto en el Decreto 752 de 1994, el entonces Instituto Metropolitano de Salud fue transformado, merced a un proceso de reestructuración, a una Empresa Social del Estado (E. S. E.), adoptando el nombre de METROSALUD.

Informó que a través del Acuerdo 269 de 2015, se ajustó la planta de cargos de la entidad y, clasificó su empleo bajo la calidad de trabajadora oficial. Mencionó que la jornada laboral de trabajo es de 48 horas a la semana, distribuidas en un sistema de turnos de 12 horas por día, durante 4 días a la semana; que desarrolló sus funciones en cualquier día de la semana -incluyendo domingos y festivos- en dos turnos, el primero desde las 07.00 a. m. hasta las 07.00 p. m. o bien, desde las 07.00 p. m. hasta las 07.00 a. m.

De manera similar, contó que es miembro de la organización sindical denominado Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – SINTRAOMMED y que, entre este colectivo y el dador de empleo se suscribió una convención colectiva de trabajo (CCT) en el año 2017, la cual reiteró la forma de remuneración de los días dominicales y festivos, establecida desde la CCT de 2012, en los siguientes términos:

“(...) La Empresa Social del Estado Metrosalud a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, continuará reconocimiento a sus trabajadores oficiales por sus servicios prestados en dominicales y festivos, salario triple o doble con compensatorio, de conformidad al Acuerdo Municipal 02 de (sic) 1978 y será a opción del trabajador el reconocimiento en dinero o el pago doble y el compensatorio en el día que señale la administración. Los respectivos jefes rotarán el personal que laboren en festivos y dominicales”.

Adujo que, entre los años 2017 y 2018 trabajó en días dominicales y festivos, pero la demandada no ha cumplido lo acordado en la norma convencional, pues consideró que *“(...) se está generando un trabajo ordinario en días domingos y festivos que debe remunerarse de acuerdo con la convención colectiva de trabajo, y unos recargos por trabajo en dominicales y festivos, extra diurno y nocturno, pero la empresa no lo ha realizado en debida forma, sino que lo ha hecho de acuerdo con el Decreto 1848 de 1969 y el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 para los días dominicales y festivos laborados (...)”*; motivo por el cual estima le asiste derecho a sus reclamaciones.

1.1 Trámite de Primera Instancia.

La demanda se admitió mediante auto el 21 de junio de 2019 (pág.221, doc.01, carp.01), fue contestada por la E. S. E. METROSALUD a través de poderhabiente judicial el 12 de julio de 2019 (págs.238 a 383, doc.01, carp.01), oportunidad en la que se opuso al *petitum* de la demanda por cuanto su representada ha reconocido y pagado todos los conceptos salariales y

prestaciones conforme a lo establecido en la CCT vigente, a la vez de proponer los medios enervantes de fondo que nominó cumplimiento de los deberes constitucionales y legales de Metrosalud y consecuente inexistencia de las obligaciones salariales, prestaciones y derivadas de la seguridad social, inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir, prescripción y la genérica.

1.2 Decisión de Primera Instancia.

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 18 de enero de 2021 (docs.13 y 14, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, en la que el cognoscente de instancia dispuso:

“(...) PRIMERO: DECLARAR que de conformidad con la CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO suscrita entre la E.S.E. METROSALUD y el Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud y en concordancia con lo dispuesto en con los Acuerdos 02 de 1978 y el Decreto 0408 de 2016; las horas laboradas en dominicales y festivos en dicha entidad, se deben pagar de manera triple o doble con compensatorio, en este caso a la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, con C.C. 43.084.509, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR a la E.S.E. METROSALUD a reconocer y pagar a la señora AGUDELO GAVIRIA las siguientes sumas de dinero por concepto de reajuste de dominicales y festivos, así:

\$1.296.076 por horas festivas diurnas laboradas y \$159.901 por concepto de horas festivas nocturnas laboradas, en el año 2017.

\$3.784.772, por concepto de horas festivas diurnas laboradas, y \$466.931, por concepto de horas festivas nocturnas laboradas en el año 2018.

Se ordena continuar cancelando por parte de la E.S.E. METROSALUD a la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, las horas laboradas en dominicales y festivos de conformidad con lo declarado en el ordinal primero de esta providencia.

TERCERO: CONDENAR a la E.S.E. METROSALUD a reajustar los pagos de prestaciones sociales y aportes al sistema de la seguridad social de la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, teniendo en cuenta los valores aquí condenados, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

CUARTO: DECLARAR NO probada la excepción de prescripción. Las demás excepciones quedan resueltas explícita e implícitamente”.

1.4. Recurso de apelación.

La decisión fue recurrida por la parte demandante, quien advirtió que, a pesar de mostrarse conforme con la conclusión del *a quo* acerca del pago deficitario del trabajo suplementario ejecutado por su poderdante, la liquidación efectuada respecto de las diferencias a su favor resultó inferior al valor que, en su sentir, resulta adeudando la E. S. E. METROSALUD.

Bajo esta tesitura, sostuvo que la forma de liquidación del trabajo dominical y festivo consignado en el instrumento colectivo, debe ser aplicado después de que se realicen los ajustes al valor de la hora conforme con lo previsto en los artículos 168 y 179 del estatuto sustantivo del trabajo. Por manera que, tratándose del trabajo dominical, la forma correcta de liquidar esta remuneración resulta de calcular el valor de la hora ordinaria con los recargos contemplados en el CST, para posteriormente, efectuar el pago triple de dicho monto de acuerdo con lo pactado en la convención colectiva de trabajo. Siendo ello así, solicita se

calculen de forma correcta las diferencias resultantes tasadas por el juez de primer nivel a título de trabajo suplementario.

A su turno, la parte demandada presentó recurso de apelación, bajo el argumento de que la E. S. E. METROSALUD ha venido pagando correctamente los días dominicales y festivos a los trabajadores oficiales, con arreglo a las previsiones consignadas en la CCT y a las demás normas internas. Explicó que, de acuerdo con la prueba documental adosada en el acontecer judicial — cuadros de turnos y comprobantes de nómina—, se verifica el pago adecuado y completo del trabajo ordinario diurno y nocturno, extras diurnas y nocturnas, festivas diurnas y nocturnas, por lo que deprecia la revocatoria total de la sentencia proferida por el juzgador de instancia.

1.5 Trámite de Segunda Instancia.

El recurso de apelación fue admitido por esta Corporación el 03 de octubre de 2022 (doc.02, carp.02), y mediante proveído del 10 siguiente (doc.03, carp.01) se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegaciones de conclusión por escrito, de así estimarlo del caso, siendo que los contendientes judiciales guardaron silencio.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por el procurador judicial del

extremo demandante, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S., el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad materia de alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.1 Problemas Jurídicos.

El *thema decidendum* en la presente Litis se centra en definir: ¿Si le asiste derecho a la demandante a que se le reconozca y pague el reajuste por los días laborados en domingos y festivos, de conformidad con la norma convencional vigente para el momento en que se causaron?

2.2 Sentido del Fallo - Tesis de la Sala.

El sentido del fallo de esta Corporación será **REVOCATORIO** considerando que como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, se exhibe patente que, la E. S. E. METROSALUD acreditó el cumplimiento de las obligaciones convencionales frente al pago del trabajo dominical y festivo, según la correcta intelección del clausulado convencional, con arreglo a los planteamientos que pasan a exponerse:

2.3 Solución del Problema Jurídico Planteado.

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le

conciérne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que entre la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA y la E. S. E. METROSALUD existió una relación de trabajo desde el 04 de marzo de 1992, desempeñando el cargo de preparadora de alimentos (págs.296 a 299, doc.01, carp.01); que la señora AGUDELO GAVIRIA es afiliada al sindicato SINTRAOMMED (págs.123 a 216, doc.01, carp.01); que es beneficiaria de los acuerdos colectivos con vigencia 2013-2016

y 2017-2019 (págs.39 a 107, 318 a 346 y 350 a 383, doc.01, carp.01; y que el 07 de diciembre de 2018 la laborante presentó reclamación administrativa para ante la E. S. E. demandada, la cual le fue negada mediante oficio del 13-dic-2018 (págs.108 a 109, doc.01, carp.01).

2.2.1. Trabajo dominical y festivo

Ab initio, ha de indicar la Sala que en tratándose de trabajadores oficiales, el trabajo por turnos rotativos “(...) *no cuenta con normas especiales. Por lo tanto, son aplicables las previsiones de los artículos 3.º de la Ley 6.ª de 1945 -jornada máxima de trabajo- y 36 del Decreto Ley 1042 de 1978 -horas extras diurnas-,*” (SL1174-2022).

En igual sentido, ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que “(...) *esta forma de organización del trabajo se implementa para la ejecución de actividades que por su naturaleza son continuas y permanentes, (...), y es una modalidad que se establece con el fin de que las entidades cumplan las necesidades de los servicios públicos que prestan, optimicen los recursos públicos para su ejecución y garanticen los derechos de las personas que les aportan su fuerza laboral.*” (SL4104-2020).

Para el caso de los servidores vinculados a la E. S. E. METROSALUD, los extremos de la litis coinciden en asegurar que conforme con el Acuerdo expedido por la Junta Directiva de la entidad, se implementó el sistema de trabajo por turnos, el que, vale decir, no podrá superar las 12 horas diarias, mientras que

la jornada laboral será igual a 48 horas a la semana, afirmaciones que se muestran consistentes con el artículo 3 de la Ley 6 de 1945¹ y la cláusula tercera del contrato de trabajo celebrado entre las partes en la pretérita fecha del 04 de marzo de 1992².

Claro lo anterior, la discusión sobre la regla aplicable al *sub iudice*, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAOMMED, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y la E. S. E. METROSALUD estuvo regida por dicho instrumento normativo convencional, tal y como lo aceptaron las partes; de suerte que, sin hesitación alguna, la norma que regula el trabajo dominical y festivo en el presente asunto es la cláusula 38 de la CCT con vigencia 2013-2016, replicada en el mismo articulado de la CCT con vigencia 2017-2019, que al efecto disponen:

*“(...) CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: La Empresa Social del Estado Metrosalud, a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva, **continuará reconociendo a sus Trabajadores Oficiales por servicios prestados en dominicales y festivos, 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.** Los respectivos jefes rotarán al personal que labore en festivos y dominicales”.* -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

¹ Artículo 3.- **Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana**, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. **Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias**, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

² “TERCERA: La jornada de trabajo será de 48 horas semanales (...)” pág.296, doc.01

De suerte que, de la lectura concienzuda de dicha estipulación convencional, refulge palmar que su propósito fue remunerar triple el trabajo dominical de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención, de forma tal que, se les pagara el valor de los servicios prestados los domingos y festivos de forma triple o doble con un compensatorio, pudiendo elegir el trabajador entre uno y otro esquema de remuneración, de suyo que en caso de recibir un día compensatorio por el trabajo dominical o festivo, la remuneración efectiva del dominical o festivo laborado sería apenas doble.

Ahora bien, en ese punto, estima pertinente la Sala precisar, que a partir del comunicado del 13 de diciembre de 2018 (págs.108 a 109, doc.01, carp.01), la entidad demandada puntualizó que:

“Para el reconocimiento de los recargos se contabilizan las primeras 48 horas de trabajo como jornada máxima habitual y las horas siguientes se contabilizan como suplementaria. Para la primera semana, luego de superar las 48 horas el dominical es realizado por fuera de la jornada máxima habitual por lo que se toma como extra y como se trata de labor en festivo se liquidan las primeras 11 horas con el 25% por tratarse de extra diurna y el 200% como remuneración doble por ser festivo y estar fuera de jornada, para un total de 225% de recargo y una hora restante de la jornada con el 75% por tratarse de extra nocturno y el recargo del 200% como remuneración doble por ser festivo y estar fuera de jornada. Para la segunda semana, igualmente se contabilizan las primeras 48 horas y como el domingo es fuera de las 48 horas y se realiza en jornada nocturna, se toman las primeras 5 horas como extras nocturnas con el 75% y el 200% como remuneración doble por ser festivo, las siguientes 6 horas son extras nocturnas (si el lunes no es festivo) con el 75% de recargo por ser extra y 1 hora extra diurna con el recargo del 25%. Las horas extras así contabilizadas se tienen en cuenta para verificar los límites establecidos para cada mes, y en el evento de sobrepasarlos se contabilizan y se reconocen los compensatorios respectivos. Como hay lugar al reconocimiento de horas extras y a los

compensatorios mencionados, no hay lugar a ningún otro recargo o compensatorio”.

De igual forma, al contestar la demanda, afirmó la E. S. E. METROSALUD que:

*“(…) **Así mismo, para el reconocimiento de los recargos se contabilizan las primeras 48 horas de trabajo como jornada máxima habitual y las horas siguientes se contabilizan como suplementarias**, si durante la semana, luego de superar las 48 horas el dominical es realizado por fuera de la jornada máxima habitual, se toma como extra y **como se trata de labor prestada en un dominical o festivo se liquida con un recargo del 200% como remuneración doble**, y con un 25% (recargo extra diurno) las horas laboradas en el horario diurno, para un total de 225% de recargo; y las laboradas en el horario nocturno se liquidan con el recargo del 200% más un 75% correspondiente el recargo extra nocturno, para un total del 275%, **es de anotar que la accionante conforme a los cuadros de turnos aportados con la presente contestación, completa la jornada máxima semanal laborando el dominical o festivo, por lo que el descanso compensatorio ya queda incluido en el pago ordinario de la nómina, generándose el pago triple**, por lo que no hay lugar a el reconocimiento de ningún otro recargo o compensatorio como se pretende en la demanda” (págs.246 a 27, doc.01, carp.01).*

De lo dicho con antelación, juzga la Sala que lo que se desprende de lo reseñado por la demandada en las comunicaciones referidas, respecto de la forma de pago del trabajo dominical y festivo incluso en el texto de la normativa convencional transcrita, es que efectúa el pago del dominical o festivo efectivamente laborado, más una remuneración adicional igual, más un día de descanso remunerado, recabando así que sí está pagando triple, a saber: efectúa un pago doble (2) por el día dominical o festivo laborado, más un (1) día de descanso remunerado.


Por su parte, el señor Robinson de Jesús López Ciro en su declaración manifestó conocer a la demandante por haber sido esta trabajadora oficial de la E. S. E. METROSALUD, en el cargo de preparadora de alimentos durante veintiocho años, hasta su jubilación en enero del año 2020. Señaló que tiene conocimiento que la actora elevó una reclamación judicial por el pago de dominicales y festivos, pagos que, según la convención colectiva de trabajo, deben remunerarse con un valor igual al doble más un día de compensatorio o pagado triple. Indicó que a la demandante únicamente se le pagaba una sola vez el dominical, sin recargo correspondiente, y sin que se le otorgara el día compensatorio que debía reconocerse en la semana siguiente.

Acotó que la actora laboraba bajo un sistema de turnos de 12 horas y podía finalizar su jornada laboral en día domingo, cumpliendo jornadas de 48 horas semanales distribuidas en turnos de 4 días, o de 40 horas cuando había festivos en la semana, al igual que los demás trabajadores. Relató que la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA trabajaba dominicales y festivos, y que era miembro del sindicato SINTRAOMMED. Observó que, al laborar dominicales y festivos, la demandada no reconocía el descanso compensatorio, pues en la realidad no se otorgaba en un día hábil dentro de la semana siguiente. Finalmente, indicó que en los comprobantes de nómina se evidencia el pago “*sencillo*” del día dominical con el valor de la hora, faltando por reconocer el pago doble correspondiente y el respectivo compensatorio.

Ello así, a partir de las anteriores precisiones y descendiendo al caso de autos, de la relación de pagos y horas laboradas por la pretensora entre los años 2017 y 2018, de lo cual dan cuenta los comprobantes de nómina acopiados al diligenciamiento (págs.123 a 218, doc.01, carp.01), se desprende claramente que en el interregno descrito, la actora laboró dominicales y festivos, pero siempre gozó de un día de descanso remunerado a la semana, de lo que se sigue que el trabajo dominical o festivo siempre contó con un día compensatorio de descanso remunerado, además de la remuneración adicional en los términos previstos en la convención colectiva de trabajo.

En desglose de lo anterior, nótese que en la práctica, la jornada laboral semanal de la trabajadora correspondía a 48 horas, empero la accionada pagaba un total de 56 horas ordinarias, siendo que, las 8 horas adicionales corresponden al pago del día ordinario compensatorio, a más del valor adicional para completar el pago triple correspondiente. Por manera que, la remuneración del trabajo en los dominicales y festivos se remuneraba por una parte dentro de las 48 horas ordinarias semanales, y de otra, con el excedente correspondiente para completar la remuneración en los precisos términos de la CCT.

Ahora bien, de la declaración rendida por el señor Robinson de Jesús López Ciro se colige que la demandante laboraba en jornadas que incluían domingos y festivos, y que, según su observación, tales días eran remunerados de forma “*sencilla*” y sin reconocimiento del compensatorio previsto en la convención colectiva. Empero, es lo cierto que esta versión no tiene la entidad suficiente para desvirtuar la fuerza probatoria de la documental



Empresa Social del Estado Metrosalud

Nit: 800.058.016-1

AGUDELO GAVIRIA ENEIDA

UBALDINA

Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD

Nro. Pago: 15

Desde: Abr.02/2018

Cuenta: 10172665482

43.084.509

PREPARADORA DE ALIMENTOS

Salario: \$1,677,880

Fecha Pago: Abr.12/2018

Hasta: Abr.08/2018

Valor Hora: \$6,895

DEVENGADOS			
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR
01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$386,142
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$21,315
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$11,199
05	FESTIVAS DIURNAS	33.00	\$227,548
06	FESTIVAS NOCTURNAS	3.00	\$27,826
TOTAL DEVENGADO:			\$674,130


DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
033	COOMEVA	1	\$25,665	
075	COLPENSIONES	1	\$25,665	
313	SINDIC. TRABAJ. OFIC. METROSA L SINDICALIZ	1	\$3,861	
319	SINTRACMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
320	SINDIC. UNITARI O DE TRAB OFIC METROSALUD	1	\$500	
328	FDO VIVIENDA (CAP) Y/O E.S.E. METROSALUD	1	\$58,876	\$64,648,757
330	FDO VIVIENDA (INT) E.S.E. METROSALUD	1	\$24,589	
TOTAL DEDUCIDO:			\$139,406	

NETO PAGADO: \$534,724

Comprobante de nómina pág.190, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 02-ABR-2018 AL 08-ABR-2018	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	12
HORAS FESTIVAS DIURNAS	33
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	3
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	56
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 6.895
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 13.790
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 16.203
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 82.740
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 455.070
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 48.610
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 55.160
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 641.580
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 641.616

Figura 1.2, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín



Empresa Social del Estado Metrosalud

Nit: 800.058.016-1

AGUDELO GAVIRIA ENEIDA

UBALDINA

Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD

Nro. Pago: 32

Desde: Jul.30/2018

Cuenta: 10172665482

43.084.509

PREPARADORA DE ALIMENTOS

Salario: \$1,677,880

Fecha Pago: Ago.09/2018

Hasta: Ago.05/2018

Valor Hora: \$6,895

DEVENGADOS			
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR
01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$386,142
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$21,315
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$11,199
05	FESTIVAS DIURNAS	11.00	\$75,849
06	FESTIVAS NOCTURNAS	1.00	\$9,309
TOTAL DEVENGADO:			\$503,814

DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
033	COOMEVA	1	\$18,852	
075	COLPENSIONES	1	\$18,852	
313	SINDIC. TRABAJ. OFIC. METROSA L SINDICALIZ	1	\$3,861	
319	SINTRACMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
320	SINDIC. UNITARI O DE TRAB OFIC METROSALUD	1	\$500	
328	FDO VIVIENDA (CAP) Y/O E.S.E. METROSALUD	1	\$59,258	\$63,644,433
330	FDO VIVIENDA (INT) E.S.E. METROSALUD	1	\$24,207	
332	METROSALUD E.S.E. METROSALUD (SEGUROS VIVIENDA) CON SALDO	1	\$14,975	\$254,583
TOTAL DEDUCIDO:			\$140,755	

NETO PAGADO: \$363,059

Comprobante de nómina pág.208, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 30-JUL-2018 AL 05-AGO-2018	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	36
HORAS FESTIVAS DIURNAS	11
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	56
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 6.895
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 13.790
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 16.203
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 248.220
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 151.690
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 16.203
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 55.160
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 471.273
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 471.300

Figura 1.3, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín

Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que la E. S. E. METROSALUD pagaba el trabajo dominical y festivo doblemente, y verificado, a partir de los comprobantes de nómina y esquema de turnos, que la demandante siempre gozó de un día adicional remunerado a la semana, se impone colegir que la empresa social del estado demandada acreditó haber pagado correctamente a la pretensora los días dominicales y festivos laborados, retribuyéndolos con un recargo equivalente a un día ordinario, más el recargo previsto para el trabajo dominical o festivo, un día de descanso remunerado y, cuando procedía, el valor del recargo nocturno, lo que denota, en conjunto, una remuneración triple por el día dominical o festivo laborado (hora ordinaria + recargo dominical/festivo + compensatorio), acorde con la cláusula 38 de la CCT.

Finalmente, con mayor incidencia en la desestimación de los pedimentos, exalta la Sala que delante de los reproches planteados por el extremo activo respecto de la aplicación simultánea de las disposiciones del estatuto sustantivo del trabajo y de las previsiones del instrumento convencional, es lo cierto que no se exhibieron argumentos sólidos, concretos y

demostrativos que se opongan a la intelección otorgada a la lectura de la cláusula convencional, tanto más cuanto que, en este plexo normativo las partes en modo alguno pactaron el uso del CST para la liquidación del trabajo suplementario a fin de sustentar lo pretendido en esa dirección.

En suma, en contraposición al ejercicio ponderativo del *a quo* en la sentencia confutada, de las pruebas del proceso fluye palmario que la E. S. E. METROSALUD remuneró a la demandante los dominicales y festivos de forma triple, en consonancia con lo estipulado en la cláusula convencional 38, quedando sin sustento, de consiguiente, las condenas por los reajustes a las prestaciones sociales y al IBC reportado a la seguridad social en pensiones infligidas en sede de primera instancia.

Colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias instiladas, habrá de revocarse la sentencia proferida el 18 de enero de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, para en su lugar, desestimar *in totum* las pretensiones formuladas por ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA en contra de la E. S. E. METROSALUD.

3. Costas. De conformidad con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 365 del CGP, y advirtiéndose que el fallo de primera instancia fue revocado en su integridad, y que la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA resultó vencida en el juicio, a su cargo se impondrán las costas de ambas instancias, en atención a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP. De conformidad con el Acuerdo PSAA 16-10554 de 2016 del Consejo Superior de la

Judicatura, se fijan como agencias en derecho para la segunda instancia la suma de un tercio del salario mínimo legal mensual vigente, esto es la suma de \$ 474.500. Las de primera instancia, tásense por el juzgador de primer nivel.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR integralmente la sentencia proferida el 18 de enero de 2021 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, en contra de la E. S. E. METROSALUD, para en su lugar, ABSOLVER al extremo litigioso por pasivo de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por parte de la señora ENEIDA UBALDINA AGUDELO GAVIRIA, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo del polo activo, fijándose como agencias en derecho para la segunda instancia y en favor de la E. S. E. METROSALUD, la suma de un tercio del salario mínimo legal mensual vigente, equivalente a \$ 474.500. Las de primera instancia, tásense por el juzgador de primer grado.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**³.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en este intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

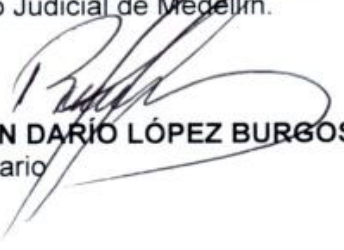

VÍCTOR HUGO ORJUELA QUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario

³ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador