

TEMA: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO – lo establecido en el artículo 470 del CST respecto al campo de aplicación, es aplicable cuando en las cláusulas convencionales no se refiera expresamente a ese asunto. /

HECHOS: la parte demandante solicita, se declare que la Clínica Medellín S.A., incumplió lo consagrado en la cláusula 17 de la Convención Colectiva suscrita entre la clínica y el sindicato de sus trabajadores en la vigencia de 2019 – 2020, en lo que respecta al servicio de restaurante (cláusula 17) bajo el campo de aplicabilidad estipulado en la cláusula 29; y se condene a la Clínica a restituir el derecho violado en la Convención Colectiva y en consecuencia se ordene Implementar el cobro del servicio de restaurante de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo.

TESIS: (...) el artículo 467 del C.S.T establece con respecto a la convención colectiva que *“es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*. Y el artículo 470 del C.S.T consagra respecto al campo de aplicación de las referidas convenciones colectivas que: *“Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato”*. (...) el artículo 470 del CST (...) es aplicable cuando en las cláusulas convencionales no se refiera expresamente a ese asunto. (...) el artículo 471 ibídem establece lo siguiente: *“1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención”*. (...) la cláusula de la cual se pretende la aplicación respecto del servicio de restaurante en los términos pretendidos en la demanda es la décimo séptima de la convención colectiva de trabajo (...) según esta, es claro para la Sala que tienen derecho al beneficio (...) los trabajadores que cumplan un horario de 8 horas y además ingresen antes de las 7:00a.m. Los beneficios (...) deben aplicarse a todos los trabajadores de la empresa en atención a lo consagrado en la cláusula 29 de la convención colectiva (...) en donde reza que: *“Las normas de la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores de la Clínica, de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia, con excepción de aquellos que expresamente y por escrito renuncien a los beneficios de la convención”*. (...) la disposición convencional aludida (...) es clara de una interpretación lógica, como la siguiente: (...) las normas de la convención colectiva de trabajo se aplican a los trabajadores de la clínica, sin distingos, no siendo dable distinguir al interprete por cuanto en materia de principios laborales está el principio de favorabilidad hacia los trabajadores y el principio pro-operario, entendiendo que la convención colectiva es ley para las partes (...). (...) los trabajadores que pertenecen a la clínica -que no tiene que pertenecer al sindicato- y no quieren beneficiarse de sus cláusulas mejoradas frente a los derechos legales así lo deben manifestar por escrito (...).

M.P. HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

FECHA: 25/08/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veinticinco (25) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE : SINTRACLINICA MEDELLIN
DEMANDADOS : CLÍNICA MEDELLÍN S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-002-2020-00424-01
RADICADO INTERNO : 156-23
DECISIÓN : REVOCA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 213

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a emitir sentencia de segunda instancia en la que se estudia el recurso de apelación, en el proceso de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita, como pretensiones se DECLARE que la Clínica Medellín S.A., incumplió lo consagrado en la cláusula 17 de la Convención Colectiva suscrita entre – Sintraclínica Medellín – y La Clínica Medellín en la vigencia de 2019 – 2020, en lo que respecta al servicio de restaurante (cláusula 17) bajo el campo de aplicabilidad estipulado en la cláusula 29; y se CONDENE a la Clínica Medellín S.A. a restituir el derecho violado en la Convención Colectiva y en consecuencia se ordene inmediatamente a:

Implementar el cobro del servicio de restaurante de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo que establece:

- PRIMER PERIODO:
 - Valor del desayuno: \$6.00 (SEIS PESOS).
 - Valor del almuerzo: \$8.00 (OCHO PESOS).

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-002-2020-00424-01
Radicado Interno 156-23

- SEGUNDO PERIODO:
 - Valor desayuno: \$8.00 (OCHO PESOS).
 - Valor almuerzo: \$6.00 (SEIS PESOS).

Lo anterior para trabajadores que cumplan un horario de 8 horas y además ingresen antes de las 7:00a.m.

Solicita además se ordene a la accionada:

- Abstenerse de cambiar los horarios de trabajo señalados en el Reglamento interno de Trabajo sin agotar los requisitos legales;
- Presentar disculpas públicas ante todos los trabajadores indicando lo sucedido y su equivocación respecto a la vulneración de los derechos del Sindicato; Contratar una entidad especializada para que, por una única vez, dicte capacitación en Libertades y Derechos Sindicales, y con una intensidad mínima de 2 horas/año a cada empleado de la Clínica Medellín, pues indica que la promoción del derecho vulnerado es la garantía de reparación y no repetición;
- Implementar capacitaciones para los trabajadores tanto para los jefes de turno como para los subordinados por estos sobre procesos colectivos, convenciones colectivas y libertad sindical a modo de prevención para que no vuelva a suceder lo demandado. Finalmente se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho.

Como supuestos fácticos con los que sustentó sus pretensiones indicó que los sindicatos son constituidos y protegidos por la ley para regular las relaciones laborales entre los empleados y el empleador, para el caso concreto la organización -Sintraclínica Medellín- constituida para los trabajadores de la Clínica Medellín S.A; Que, actualmente existe una Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Clínica Medellín y – Sintraclínica Medellín- para el periodo comprendido entre el 2019 y el 2020, en donde en su cláusula 17 se estipula el tema del restaurante para sus trabajadores, y donde en el cuarto párrafo de la mencionada cláusula se establece el valor de las comidas de la siguiente manera:

- PRIMER PERIODO: - Valor del desayuno: \$6.00 (SEIS PESOS). - Valor del almuerzo: \$8.00 (OCHO PESOS).
- SEGUNDO PERIODO: - Valor desayuno: \$8.00 (OCHO PESOS). - Valor almuerzo: \$6.00 (SEIS PESOS).

Se desprende además de la cláusula expuesta, que el servicio del restaurante de la Convención Colectiva sólo es aplicable a los trabajadores que cumplan un horario de 8 horas y además ingresen antes de las 7:00a.m.

En el mismo acuerdo, esto es, en la Convención Colectiva, en su cláusula (29) se estipula en campo de aplicabilidad de dicha normatividad en donde reza que: *“Las normas de la Convención Colectiva de Trabajo se aplicará a los trabajadores de la Clínica, de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia, con excepción de aquellos que expresamente y por escrito renuncien a los beneficios de la convención”*.

Lo anterior no quiere decir otra cosa más que la convención se aplica **a todos los trabajadores de la Clínica Medellín**, salvo aquellos que renuncien expresamente a esta. Para el caso concreto no existen renunciaciones expresas a los beneficios de la Convención Colectiva; desde el año pasado, esto es, desde la suscripción de la convención colectiva vigencia 2019-2020, el sindicato ha recibido múltiples quejas de diferentes trabajadores denunciando el cobro del restaurante, hecho que iría en contravía con lo estipulado en la Convención Colectiva. En las indagaciones previas a la ejecución de acciones jurídicas y constitucionales, el sindicato logró evidenciar que a los trabajadores se les estaba cambiando el horario de manera irregular, esto es, sin seguir lo estipulado tanto en la Convención Colectiva como en el Reglamento Interno de Trabajo y como consecuencia, muchos de ellos no podían acceder al servicio de restaurante; Dada las inconformidades manifestadas por los trabajadores y en representación de los intereses de los mismos, el día **16 de junio de 2020**, envió derecho de petición en donde se solicitaba información sobre los turnos de trabajo no consagrados en la convención, sobre el pago diferenciado por el servicio de restaurante, sobre los cambios diferenciados de horarios de algunos trabajadores, sobre si se tenía conocimiento del procedimiento para cambiar los horarios y, solicitando además los cuadros de turnos de los actuales empleados.

Que el 17 de junio de la misma anualidad, la CLÍNICA MEDELLÍN S.A. dio respuesta evidenciando las fallas cometidas a la Convención Colectiva, al manifestar que existen de horarios no estipulados en el reglamento y la convención y que estos no pueden acceder a todos los servicios, ello con fundamento en el Código Sustantivo de Trabajo; indicaron que los jefes de turno pueden modificar o variar las condiciones de trabajo, que lo anterior no acarrea una sanción disciplinaria para estos y que no se desconocen los derechos de los trabajadores al hacerlo; y que existen trabajadores que pagan

un valor diferente a lo estipulado en la convención colectiva y ello obedece a que la tarifa fue definida hace muchos años, cuando aún no eran sindicalizados.

Así mismo indica que lo anterior es prueba de la falta grave que comete el empleador a sus trabajadores, vulnerando el debido proceso, las garantías laborales, la Convención Colectiva, el reglamento interno de trabajo y las normas internacionales aplicables a la materia.

Que la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia SL3597-2020, traza un marco legal para reconocer a los sindicatos derechos fundamentales autónomos e inherentes a su personalidad civil, como el de la asociación sindical, independientemente de los derechos personales que atañen a cada uno de sus miembros y, por esa misma vía, tienen la posibilidad de promover y defender esos derechos ante las autoridades administrativas y judiciales, denunciar y emprender medidas para lograr la justicia de los mismos y solicitar la reparación de los perjuicios que le pueden ser ocasionados.

CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La apoderada de CLÍNICA MEDELLÍN S.A.S. en su contestación a la demanda acepta la existencia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la CLÍNICA MEDELLÍN y – SINTRACLINICA MEDELLIN- para el periodo comprendido entre el 2019 y el 2020, y que la organización sindical radicó un derecho de petición, a cuyo tenor literal se atiende.

Indica que no es cierto que se esté cambiando el horario de los trabajadores de manera irregular pues indica que los cambios de horario obedecieron a solicitudes de los empleados en algunos casos y, debido a circunstancias derivadas de la pandemia del Covid-19 la Clínica implementó horarios de trabajo para cubrir las necesidades de atención en salud de la población, precisando además un listado de trabajadores a los cuales se les cambio el horario de trabajo por solicitudes para obtener permisos de estudio.

No le consta que, desde el año pasado, esto es, desde la suscripción de la convención colectiva vigencia 2019-2020, el sindicato ha recibido múltiples quejas de diferentes trabajadores denunciando el cobro del restaurante, y frente a los demás hechos manifestó que no son ciertos y que por el contrario son interpretaciones de la parte actora. Se opuso a la totalidad de las

pretensiones y propuso como excepciones las de prescripción, cumplimiento de la convención colectiva de trabajo, inexistencia de la obligación, buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 8 de mayo de 2023, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito, **ABSOLVIÓ** a la CLÍNICA MEDELLÍN S.A.S, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda incoadas por la organización sindical Sindicato de Trabajadores Clínica Medellín, y **CONDENÓ** en costas y agencias en derecho al Sindicato de Trabajadores Clínica Medellín, precisando que las se liquidaran en el momento procesal oportuno, de conformidad con los arts. 365 y 366 del CGP y acuerdo 10554 del CSJ, y que estas deberán ser indexadas desde el momento en que queden en firme y hasta el momento en que se realice el pago efectivo.

IMPUGNACIÓN

La apoderada de la parte demandante, interpone recurso de apelación, en contra de la decisión proferida; ya que considera que la decisión va en contra vía de los derechos fundamentales del sindicato, al interpretar en indebida forma la cláusula 29 de la convención colectiva que si rige según esta y se debe aplicar con base en el beneficio para todos los trabajadores, **diferente a lo que estipula el código sustantivo del trabajo**, recalca que no se está sugiriendo que se haga una doble interpretación o que se aplique el principio de indubio pro operario, sino que se dé la aplicabilidad del artículo 29 y que si bien la clínica Medellín afirma que en estos momentos está cumpliendo, debe considerarse **que si hubo un incumplimiento a la convención colectiva al servicio de restaurante** y que ellos lo confesaron en la contestación a la demanda, y que frente a esto se hizo una estipulación probatoria, respecto a los reembolsos, la clínica en ningún momento lo probó, también manifiesta que no es un argumento del sindicato y no se está alegando si para el entonces era un sindicato mayoritario o minoritario, sino que está alegando que **se dé la aplicabilidad que tiene el artículo 29 al ser una norma especial sobre las normas generales que armonizan todo el marco conceptual**. En ese orden de ideas solicita se revoque la decisión.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la demandada reitera los argumentos ya expuestos a lo largo del proceso de la contestación donde se indica que la convención como acertadamente lo indicó el a-quo se aplica a los trabajadores afiliados a la

organización sindical y no a todos los trabajadores de la Clínica, como se indica en el escrito de demanda, y por último indica que no se debe tener en cuenta la convención allegada pues indica que esta no tiene nota de depósito.

La parte demandante presenta escrito de alegatos reiterando los argumentos expuestos en el recurso de apelación esto es que de conformidad con lo establecido en la cláusula 17 de la convención colectiva dichos beneficios se deben aplicar a todos los trabajadores de la clínica, y que además se hizo una indebida interpretación de la cláusula 29 por parte del despacho, y que en razón de ello hubo una violación al principio de congruencia, y que además se debe tener en cuenta la confesión de la demanda acerca del cobro indebido del servicio de restaurante.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si se debe declarar que la demandada Clínica Medellín S.A., incumplió lo consagrado en la cláusula 17 de la Convención Colectiva suscrita entre – Sintraclínica Medellín y La Clínica Medellín en la vigencia de 2019 – 2020, en lo que respecta al servicio de restaurante (cláusula 17) bajo el campo de aplicabilidad estipulado en la cláusula 29; y en caso de ser positivo si debe condenarse a la demandada en los términos pretendidos en la demanda a restituir el derecho violado en la Convención Colectiva implementando el cobro del servicio de restaurante de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo mencionada.

Por lo anterior, el problema jurídico se resolverá en el siguiente orden:

De la aplicación de los beneficios de la convención colectiva.

Por su parte el artículo 467 del C.S.T establece con respecto a la convención colectiva que *“es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”*.

Y el artículo 470 del C.S.T consagra respecto al campo de aplicación de las referidas convenciones colectivas que: *“Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos **cuyo número de afiliados no exceda de la tercera***

parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato".

En orden de lo anterior el artículo 471 ibidem establece lo siguiente:

*"1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, **las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.***

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención".

Partiendo de lo anterior para el caso bajo estudio se tiene que no existe discusión acerca de la existencia de la convención colectiva suscrita entre – Sintraclínica Medellín y La Clínica Medellín en la vigencia de 2019 – 2020, (fls 17 y ss PDF 01), y según o aceptado por la demanda en la contestación al hecho segundo de la demanda, razón por la cual no se tendrá por válido el argumento esgrimido en los alegatos de conclusión relacionados con la falta de validez de la convención colectiva aportada pues además de que dicho argumento no fue expuesto ni controvertido en la contestación de la demanda, debe tenerse en cuenta que dicha convención aportada al proceso fue aceptada por la demandada en la contestación como ya se mencionó, por lo que si existe una confesión y aceptación sobre la vigencia y validez de la convención que regula el derecho reclamado, es innecesario auscultar la que contiene la constancia de depósito, tal y como lo ha argumentado la Corte Suprema de Justicia en providencia AL1640, radicación 68285 del 12 de abril de 2021.

Ahora, la cláusula de la cual se pretende la aplicación respecto del servicio de restaurante en los términos pretendidos en la demanda es la décimo séptima de la convención colectiva de trabajo suscrita entre suscrita entre Sintraclínica Medellín y La Clínica Medellín, la cual a la letra reza: (fls 30 PDF 01).

"La clínica prestará el servicio de restaurantes a sus trabajadores en la siguiente forma:

Desayuno: tendrán derecho a desayuno quienes ingresen a laboral a las 7 a.m o antes.

Almuerzo: Tendrán derecho a almorzar quienes ingresen a laborar a las 7 a.m o antes y tengan que permanecer trabajando en la clínica en turnos de 8 horas continuas diarias o más.

Al desayuno se le suministrará una carne o huevo en formal terna día por día. El valor del desayuno será para el primer periodo de vigencia de la presente convención colectiva de \$6.00 y el valor del almuerzo será de \$8.00; para el segundo periodo el valor del desayuno será de \$6.00 y el valor del almuerzo será de \$8.00.

El horario será el siguiente para quienes tengan derecho al servicio de restaurante.

Desayuno: de 8:00 a 9 a.m
Almuerzo: de 12:00 am a 01:00 p.m.

Para los trabajadores que estén laborando a las 8 horas de la noche la clínica le suministrará la comida en la forma cómo ha venido haciendo.

Al personal que labora turno nocturno se le suministrará merienda en forma gratuita.

El servicio de tinto y o leche y o jugos se suministrará una vez cada jornada gratuitamente en los puestos de trabajo a los que laboren jornadas de 12 horas tendrán derecho a 02 suministros.

Parágrafo: En caso de establecerse nuevos horarios de trabajo en la clínica el tiempo para tomar los alimentos será acordado entre la empresa y el sindicato”

De lo anterior es claro para la Sala que tiene derecho al beneficio consagrado en la cláusula anterior para trabajadores que cumplan un horario de 8 horas y además ingresen antes de las 7:00a.m.

Los beneficios consagrados en la cláusula anterior según lo solicitado por la parte demandante deben aplicarse a todos los trabajadores de la empresa en atención a lo consagrado en la cláusula 29 de la convención colectiva, establece la referida clausula lo siguiente:

“Las normas de la presente convención colectiva de trabajo se aplicarán a los trabajadores de la clínica, **de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia**, con excepción de aquellos que expresamente y por escrito renuncien a los beneficios de la convención”

Partiendo de lo anterior es claro para la sala que la disposición convencional aludida contenida en la cláusula 29 es clara de una interpretación lógica, como la siguiente:

El capítulo se denomina “campo de aplicación”, es decir a quienes se les aplica la normatividad convencional, esto es, que las normas de la convención colectiva de trabajo se aplican **a los trabajadores de la clínica**, sin distinguos, no siendo dable distinguir al interprete por cuanto en materia de principios

laborales está el principio de favorabilidad hacia los trabajadores y el principio pro-operario, entendiendo que la convención colectiva es ley para las partes.

Cuando se refiere a de acuerdo a las normas legales vigentes sobre la materia, se refiere en general al cumplimiento de las normas que tratan de la negociación colectiva, el procedimiento negocial, las previstas para la convención y la posible antinomia con el artículo 470 del CST que se refiere a que cuando se trate de convenciones colectivas *“cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, **solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado**, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato”* es aplicable cuando en las cláusulas convencionales no se refiera expresamente a ese asunto

Pero la última parte de la cláusula 29 de la convención colectiva es la más esclarecedora al señalar; *“con excepción de aquellos que expresamente y por escrito renuncien a los beneficios de la convención”*, pues el único sentido lógico interpretativo es que los trabajadores que pertenecen a la clínica -que no tiene que pertenecer al sindicato- y no quieran beneficiarse de sus cláusulas mejoradas frente a los derechos legales así lo deben manifestar por escrito, pues carecería de sentido entender que esa norma es sólo para los afiliados al sindicato, porque si se asoció es por mejorar las condiciones de trabajo y están allí por los beneficios, para que pretendería renunciar a estos.

En concordancia con lo expuesto, la convención colectiva de trabajo **le es aplicable no solo a los miembros del sindicato que las haya celebrado** y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato, sino también a **TODOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**

Ahora, vistas las pruebas aportadas al proceso a folios 30 a 41 del anexo 16 y páginas 47 a 58 del anexo 1, se desprende la información que se remite respecto de algunos de los valores cobrados a cada trabajador por el servicio de restaurante desde el 01 de enero del 2020 hasta junio del 2020 y donde se extrae que:

- Hay 10 personas que no tienen derecho a alimentación por tener un horario que no le da derecho a la misma.
- 243 personas a las cuales se les aplica la tarifa de la convención.
- 10 médicos y bacteriólogos a los cuales se les aplica tarifa de desayuno a \$2.000 y almuerzo a \$4.000 los cuales no son sindicalizados.

- Así mismo se desprende 42 personas que tienen permiso de estudio.

De otro lado precisa la Sala que si bien es cierto y es aceptado por la demandada que a ciertas personas no les aplica el beneficio convencional de restaurante por no estar afiliado al sindicato, debe advertirse que de la documental allegada al expediente no existe prueba de la cual se pueda realizar una condena en concreto para determinadas personas a las cuales no se les haya aplicado el beneficio convencional del artículo 17 respecto al servicio de restaurante a pesar de haber tenido derecho a él según las argumentaciones realizadas en esta providencia, razón por la cual se impartirá la siguiente orden.

Por lo anterior lo legal y pertinente será **REVOCAR** la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín en este punto en particular, y en su lugar se **DECLARA** que la Clínica Medellín S.A., incumplió lo consagrado en la cláusula 17 de la Convención Colectiva suscrita entre – Sintraclínica Medellín – y La Clínica Medellín **en la vigencia de 2019 – 2020**, en lo que respecta al servicio de restaurante bajo el campo de aplicabilidad estipulado en la cláusula 29, y en consecuencia se **CONDENA** a la Clínica Medellín S.A. a restituir el derecho violado en la Convención Colectiva a todos todos los trabajadores de la clínica que habiendo cumplido con los requisitos del artículo 17 de la convención colectiva no se les haya aplicado el beneficio para el servicio de restaurante.

Ahora, se tiene que en el hecho quinto de la demanda se afirma que según indagaciones el sindicato logró evidenciar que a los trabajadores se les estaba cambiando el horario de manera irregular, sin seguir lo estipulado tanto en la Convención Colectiva como en el Reglamento Interno de Trabajo, con la finalidad de que muchos de ellos no pudieran acceder al servicio de restaurante.

Frente a lo anterior debe decirse que una vez revisada la convención colectiva de trabajo suscrita entre las partes en la misma no establece un procedimiento concreto y específico para el cambio de turno u horarios de trabajo, por lo que mal podría decirse que se estuviera violando dicha convención ante la inexistencia de los supuestos procedimientos alegados por la parte actora como parámetros de violación; tampoco se allegó reglamento interno de trabajo para verificar y probar dicha situación.

Ahora, si bien es cierto que según lo consagrado en el artículo 17 de la convención colectiva se estableció algunos requisitos para tener derecho a los beneficios de restaurante, relativos al cumplimiento de un horario específico, esto es, cumplir un horario de 8 horas y que ingresen antes de las 7:00 a.m, lo cierto es que según lo demostrado en el proceso, los cambios de horario que se dieron fue por solicitudes para obtener permisos de estudio, y para el personal que tiene restricciones y recomendaciones laborales, tal y como se desprende de la respuesta al derecho de petición aportada por el mismo accionante. En razón de lo anterior no se puede impartir ninguna orden respecto a la pretensión de ordenar a la accionada de abstenerse de cambiar los horarios de trabajo señalados en el Reglamento interno de Trabajo sin agotar los requisitos legales.

Frente a las demás pretensiones precisa la sala que este tribunal no tiene competencia para pronunciarse sobre las mismas pues solo se tiene competencia para dirimir controversias de carácter jurídico la cual se encuentra zanjada con la orden anteriormente dispuesta.

Costas en ambas instancias a cargo de la demandada, en esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la **SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín, y en su lugar se **DECLARA** que la Clínica Medellín S.A., incumplió lo consagrado en la cláusula 17 de la Convención Colectiva suscrita entre – Sintraclínica Medellín – y La Clínica Medellín **en la vigencia de 2019 – 2020**, en lo que respecta al servicio de restaurante bajo el campo de aplicabilidad estipulado en la cláusula 29, y en consecuencia se **CONDENA** a la Clínica Medellín S.A. a restituir el derecho violado en la Convención Colectiva a todos los trabajadores de la clínica que habiendo cumplido con los requisitos del artículo 17 de la convención colectiva no se les haya aplicado el beneficio para el servicio de restaurante, según lo argumentado en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Costas en ambas instancias a cargo de la demandada, en esta instancia se fijan como agencias en derecho la suma de \$1.160.000.

TERCERO: Las anteriores decisiones se notifican por EDICTO, conforme lo dispuesto en la providencia AL 2550, radicación 89628 del 23 de junio de 2021 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



ADRIANA CATHERINA MOJICA MUÑOZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-002-2020-00424-01
Radicado Interno 156-23



SECRETARÍA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

DEMANDANTE : SINTRACLINICA MEDELLIN
DEMANDADOS : CLÍNICA MEDELLÍN S.A.
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO
RADICADO NACIONAL : 05-001-31-05-002-2020-00424-00
RADICADO INTERNO : 156-23
DECISIÓN : REVOCA SENTENCIA

Magistrado Ponente
HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 28 de agosto de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 28 de agosto de 2023 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS

SECRETARIO