

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**  
**Medellín, veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintitrés (2023)**

DEMANDANTE : LUZ AMPARO VÉLEZ CASTAÑEDA  
DEMANDADO : EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL  
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-021-2020-00070-01  
RADICADO INTERNO : 266-23  
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA  
ACTA NÚMERO : 307

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 se CONDENE a METROSALUD a reconocer y pagar a la demandante los recargos por trabajo en dominicales y festivos de acuerdo con lo ordenado en la Convención Colectiva de Trabajo, así como las horas extras y recargos por trabajo extra diurno y nocturno en esos días, de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado, el cual aparece certificado en las colillas de pago aportadas; al reajuste en las prestaciones sociales correspondientes a auxilio de cesantía, primas de servicios, prima de antigüedad, primas extras, vacaciones y prima de vacaciones; al pago de costas procesales.

Como supuestos fácticos con que sustenta sus pretensiones se expone que, mediante Decreto 752 de 1994 proferido por la Alcaldía de Medellín, el Instituto Metropolitano de Salud fue reestructurado como Empresa Social del estado, y adoptó el nombre de METROSALUD; de conformidad con el art. 26 de la Ley 10 de 1990, sus trabajadores se clasifican en empleados públicos y

trabajadores oficiales; la demandante desempeña el cargo de oficios varios; mediante Acuerdo 268 de 2015 se hizo ajuste en la planta de cargos y en el art. 3º se estableció la categoría entre empleados públicos y trabajadores oficiales de la misma; de acuerdo con el cargo desempeñado por la demandante, ella ostenta la condición de trabajadora oficial.

La demandante se vinculó por medio de un contrato de trabajo a término indefinido, el 11 de marzo de 1992; ha desempeñado una jornada de trabajo de 48 horas semanales, conforme el art. 32 del Acuerdo 082 de 2001 de la Junta Directiva de la ESE METROSALUD, lo hace bajo el sistema de turnos de 12 horas por día, durante 4 días a la semana; las labores se han desempeñado cualquier día a la semana, incluyendo domingos y festivos de 7am a 7pm o de 7pm a 7am; de acuerdo con los turnos laborados, la demandante ha trabajado dominicales y festivos.

En METROSALUD funciona una organización sindical de empresa y de primer grado, denominada SINTRAOMMED; entre la accionada y dicho sindicato, se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo encargada de regular las relaciones obrero-patronales y expresamente en el art. 38 de la suscrita, el 14 de diciembre de 2012 y depositada el 3 de enero de 2013, se estableció la forma de pago para los días dominicales y festivos laborados. El 22 de febrero de 2017, METROSALUD y SINTRAOMMED suscribieron una Convención Colectiva de Trabajo, depositada el 7 de marzo de 2017 que incorporó la cláusula 38 suscrita en el año 2012, relacionada con el pago de dominicales y festivos. La demandante es titular de los derechos de la Convención Colectiva de Trabajo por ser socia del sindicato.

En el año 2016 a 2019, la accionante laboró dominicales, festivos, horas extras diurnas y nocturnas. La accionada no cumple lo acordado en la norma convencional, a pesar de estar establecida la forma de liquidar dominicales y festivos laborados y no canceló a la demandante en debida forma dichos días laborados, ello es, pagando el salario triple o doble con el respectivo día compensatorio, sino que el pago lo ha hecho de acuerdo con el Decreto 1848 de 1969 y el art. 39º del Decreto 1042 de 1978, y no ha liquidado las horas extras ni los recargos diurnos o nocturnos correspondientes por ley.

Ante la indebida liquidación de los dominicales y festivos laborados, y los recargos por horas extras diurnas y nocturnas en esos días, la demandante elevó reclamación a METROSALUD el 29 de octubre de 2019, solicitando el reajuste de dichos conceptos, y las prestaciones sociales (auxilio de cesantía,

primas de servicio, de antigüedad, de navidad y extras), las vacaciones, ante el pago deficitario de su salario.

### **CONTESTACIONES A LA DEMANDA**

La ESE METROSALUD en su contestación, manifiesta que es parcialmente cierto que las labores fueron desempeñadas cualquier día de la semana incluidos domingos y festivos en turnos de 12 horas, dado que laboraba bajo el sistema de cuadro de turnos, es decir, que puede complementar su jornada laboral semanal, en dominical o festivo, pero al verificar el cuadro de turnos de la demandante, se encuentra que la mayoría de los turnos, son de 8 horas diarias y no de 12 horas. No es cierto los dominicales y festivos laborados en los años 2016 a 2019; ni la forma de liquidar los dominicales y festivos indicada en la demanda, porque los servidores públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, conforme al estatuto interno de administración de personal de la entidad, contenido en el artículo 54 del Acuerdo 082 de 2001. Teniendo en cuenta que el trabajador oficial está cumpliendo la jornada semanal con turno del domingo, la remuneración triple se da desglosa así: 1) El valor del pago de la nómina por el dominical, corresponde al primer pago, 2) El número de horas laboradas en la jornada dominical con el recargo del 100% sobre la básica hora, corresponde al segundo, 3) El descanso compensatorio queda incluido dentro del cuadro de turnos, corresponde al tercer pago; no es cierto que METROSALUD no reconozca en debida forma los dominicales, festivos, horas extras y recargos; no es cierto que haya una liquidación indebida de prestaciones sociales, vacaciones y prima de vacaciones por pago deficitario. No le consta que la demandante sea socia del sindicato SINTRAOMMED ni beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo. Frente a los demás hechos de la demanda, los acepta.

Se opuso a las pretensiones de la demanda. Propuso como excepciones, las de 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, prescripción, genéricas y de oficio (expediente digital 07).

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

En sentencia del 17 de agosto de 2023, el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la ESE METROSALUD de las pretensiones formuladas en la demanda. Condenó a la demandante al pago de costas procesales.

El presente asunto es conocido en el grado jurisdiccional de consulta a favor de la parte demandante.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**

La apoderada de la parte accionada solicita se confirme la sentencia, reiterando lo plasmado en el recurso de apelación, y adicionando que con miras a garantizar los derechos fundamentales al debido proceso, la igualdad de las partes y el acceso a la administración de justicia, se debe realizar con el material probatorio recaudado en el proceso y donde las partes tuvieron la oportunidad de controvertirlo, y teniendo en cuenta que era la parte accionante quien tenía el deber de probar el pago deficitario de los conceptos pretendidos, indicando concretamente cuales domingos, festivos y horas extras no se cancelaron o se cancelaron deficitariamente y cuales compensatorios no fueron otorgados o pagados, lo cual no ocurrió en este evento, y por el contrario, en primera instancia se hizo un análisis del que se deriva que la ESE Metrosalud canceló correctamente. Y reitera que se encuentra probado que la demandante labora bajo cuadro de turnos pudiendo completar su jornada laboral en dominicales o festivos, sin que signifique que siempre labore en dichos días, y quedó establecido, que la jornada laboral de los trabajadores oficiales de la Entidad es de 48 horas semanales, conforme lo establece la Ley 6° de 1945. Y se probó que la accionada da cumplimiento a la cláusula 35 de la Convención Colectiva.

### **PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO**

El problema jurídico en esta instancia gira en determinar si la demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de recargo por trabajos dominicales, festivos conforme a lo ordenado en la convención colectiva de trabajo; al pago de horas extras y recargos extras diurno y nocturno; si hay lugar al reajuste de las prestaciones sociales tales como auxilio de cesantía, primas de servicio, de antigüedad, primas extras; y al reajuste de vacaciones y prima de vacaciones.

En el presente asunto está probado en el proceso y no es objeto de discusión, que las partes celebraron contrato de trabajo a partir del 11 de marzo de 1992 y el cargo contratado fue Oficios Varios (fl. 45 a 49 del expediente digital 08); que tenía la calidad de trabajadora oficial, según fue aceptado en el hecho 5º de la contestación de la demanda (fl. 01 del expediente digital 07); igualmente, fue aceptado en el hecho 5º de la contestación de la demanda, los salarios devengados por la demandante; que la demandante se vinculó al sindicato SINTRAOMMED a partir del 22 de agosto de 1992 según reposa en certificado emitido por dicha sindicato visible en el expediente digital 15; que la demandante elevó solicitud el 29 de octubre de 2019, de pago de recargos por trabajo en dominicales y festivos, y el reajuste de prestaciones sociales (fl. 1º del expediente digital 04).

Así mismo, se encuentra probado, que la demandante es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo 2013-2016 y 2017-2019 con base en las constancias de depósitos de las mismas que reposan a fls. 23 y 51 del expediente digital 04 y teniendo en cuenta que en las cláusulas 50 se establece su aplicación a "... todos los trabajadores oficiales de la Empresa Social del Estado Metrosalud ..." (fls. 39 y 75 del expediente digital 04), y en ese sentido, se encuentra que la cláusula 38 de las convenciones 2013-2016 y 2017-2019, señalan: *"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."* (Resalto de la Sala); y el art. 2º del Acuerdo Municipal 02 de 1978 reza: *"El Municipio de Medellín reconocerá a los empleados públicos por servicios prestados en dominicales y festivos salario triple, o doble y un compensatorio"*.

En primera instancia, se absolvió de las pretensiones de la demanda a la concluir, que la demandante laboraba en una semana, 4 días y a la siguiente semana laboraba 3 días, ello al ser verificado aleatoriamente varios de las colillas aportadas por la parte accionante y de las certificaciones de turno aportados por la parte demandada, y en ninguno de los eventos analizados, laboró más de 2 domingos en el mes, con lo que concluyó que el trabajo dominical de la demandante fue ocasional, no se trató de trabajo dominical habitual en los términos del art. 181 del CST. Y otra de las razones por las cuales negó las pretensiones de la demanda, lo es porque en los periodos analizados por el Juzgado (los cuales fueron aleatorios) se realizaron el pago

de las jornadas ordinarias, suplementarias, dominicales y festivas en los términos de ley y de la convención colectiva de trabajo, donde las horas extras se pagaron con los recargos del CST y las dominicales y festivas en los términos de la convención, ello es, con un recargo del 100%, concediendo a la demandante el correspondiente compensatorio.

Así mismo aclaró el A Quo, que, en los alegatos de conclusión presentados por el apoderado de la parte accionante, entiende que el apoderado indica que: si se conceden un compensatorio en la semana por haber laborado el domingo, no es posible que el trabajador tuviera jornadas de 12 horas por día en esa semana, porque en ese evento no se estaría otorgando el compensatorio, y que la jornada terminaba siendo completa al sumar el total de horas laboradas. Entiende el Juez que el compensatorio, cuando había laborado domingo, debía calcularse teniendo en cuenta el número total de horas laboradas en la semana y no los días de descanso que hubiera tenido en esa jornada.

Argumento que tampoco acogió, porque a pesar de ser cierto que la demandante tenía unos días de descanso completos, lo cierto es que continuaba laborando jornadas de 12 horas y termina laborando jornadas de 48 horas o superiores, pero conforme los arts. 172 y 181 del CST no se vulneró; y además porque el art. 165 ibidem, regula el trabajo por turnos, y en ese evento no se consideran horas extras las que superen las 8 horas cuando la jornada no excede el promedio de 48 horas en un promedio de 3 semanas, aplicable a este evento al estar aceptado que la demandante trabajaba por turnos de 12 horas por días y jornadas de 48 horas semanales.

Pues bien, sea lo primero manifestar que al encontrarnos ante una trabajadora oficial, las normas aplicables al presente asunto no correspondían a las compiladas en el Código Sustantivo de Trabajo, en la parte del laboral individual, sino a la convención colectiva de trabajo que es ley para las partes y entre otros, el acuerdo 271 de 2015 “por medio del cual se adoptan el Régimen de Administración de Personal de la Empresa Social del Estado Metrosalud) que en su art. 43 hace referencia a la jornada por el sistema de turnos y en la norma convencional art. 38 que determina el pago del salario triple o doble con compensatorio para los trabajadores oficiales que laboren dominicales y festivos.

Ahora, para la demostración del trabajo en tiempo suplementario, la Corte Suprema de Justicia ha determinado la necesidad de probar en forma clara y precisa el tiempo de horas extras y recargo nocturno o festivos laborados.

En este sentido, desde vieja data señaló:

*“LA PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAS DEBE SER PRECISA Y CLARA. Según jurisprudencia muy repetida, “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” (Véanse, entre otras sents. de Marzo 2/49, Junio 15/49, Febrero 16/50, Marzo 15/52, Diciembre 18/53”.*

En sentencia SL 7660 de 2017 indicó:

*“Ciertamente, el Tribunal no se refirió a las documentales allegadas por la enjuiciada en la diligencia de inspección judicial (fls. 114 al 121), cuyo contenido es igual a las visibles a fls. 19 a 29, por lo que, para la Sala, desde el punto de vista formal, su validez es indiscutible; no obstante, el juez de alzada no se equivocó, toda vez que de ellas no se derivan, de manera clara y precisa, los turnos laborados por el accionante, como para determinar el tiempo suplementario prestado no remunerado. Tales documentales se tratan de reproducciones de unos cuadros que no arrojan información clara que constituya un yerro evidente; los cuales a su izquierda tienen la columna de nombres, y en las demás aparecen unas anotaciones de las letras C, N y D, en distintas casillas, cuyo significado por sí solo es incomprensible.” (Resalto de la Sala)*

Y la sentencia SL 939 de 2018:

#### **“4. PAGO DE TRABAJO SUPLEMENTARIO**

*El material probatorio recaudado no permite establecer, como lo aspira la parte accionante, **los días que efectiva y realmente trabajaron** al servicio de la empresa demandada, razón por la que no es posible acceder a la pretensión del pago de tiempo de trabajo suplementario, lo que se acompasa con la doctrina jurisprudencia de esta Corte, según **la cual estos derechos deben aparecer acreditados**, y por ello se absolverá.” (Resalto de la Sala)*

En ese sentido, se encuentra en el plenario, los conceptos devengados por la demandante desde el 1º de enero de 2016 al año 2020 (fls. 128 a 150 del expediente digital 08), del que se resalta, el pago de salario ordinario diurno, salario ordinario nocturno, horas extras diurnas, horas extras nocturnas, festivas diurnas, festivas nocturnas, horas adicionales, extras de festivos diurno y extras de festivo nocturno. Así las cosas, al realizar un análisis aleatorio de las colillas de pago aportadas por la parte demandante, se encuentra lo siguiente:

Por el año 2016 no existe recargos que deba ser reajustados. Incluso, al hacerse el ejercicio con fecha anterior al mes de octubre de 2016 (prescripción), se encuentra debidamente liquidados conforme a la siguiente tabla que se anexa:

SALARIO									
AÑO	MENSUAL	HORA							
2016	\$ 1.488.620	\$ 6.117,62							
AÑO 2016									
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
15/02/2016	21/02/2016	56	1	6	38				
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 6.118	\$ 49.553	\$ 81.364				
	SE DEBE PAGAR	\$ 342.587	\$ 6.118	\$ 49.553	\$ 81.364				
	DIFERENCIA	-\$ 1	\$ 0	\$ 0	-\$ 0				
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
14/03/2016	20/03/2016	56	1	6	27				
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 6.118	\$ 49.553	\$ 57.811				
	SE DEBE PAGAR	\$ 342.587	\$ 6.118	\$ 49.553	\$ 57.812				
	DIFERENCIA	-\$ 1	\$ 0	\$ 0	-\$ 1				
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
4/07/2016	10/07/2016	56	12	7	38				
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 73.411	\$ 57.811	\$ 81.364				
	SE DEBE PAGAR	\$ 342.587	\$ 73.411	\$ 57.812	\$ 81.364				
	DIFERENCIA	-\$ 1	-\$ 0	-\$ 1	-\$ 0				
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
5/12/2016	11/12/2016	56	11	1	33				
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 67.294	\$ 8.259	\$ 70.658				
	SE DEBE PAGAR	\$ 342.587	\$ 67.294	\$ 8.259	\$ 70.659				
	DIFERENCIA	-\$ 1	\$ 0	\$ 0	-\$ 1				

Por el año 2017, en las colillas de pago de los periodos de enero y febrero aportados al plenario, se evidencia que se hizo con base en el salario del año 2016, en consecuencia, el mismo se tornó deficitario. No obstante, la accionada en el mes de marzo realizó el pago del reajuste, conforme se plasma a continuación:

SALARIO			
AÑO	MENSUAL	HORA	
2017	\$ 1.592.823	\$ 6.545,85	



Radicado Único Nacional 05-001-31-05-001-021-2020-00070-01  
Radicado Interno 266-23

AÑO 2017										
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
1/01/2017	8/01/2017	64	8	7	38			4		
	PAGADO	\$ 391.527	\$ 48.941	\$ 57.811	\$ 81.364			\$ 55.059		
	SE DEBE PAGAR	\$ 418.934	\$ 52.367	\$ 61.858	\$ 87.060			\$ 58.913		
	DIFERENCIA	-\$ 27.407	-\$ 3.426	-\$ 4.047	-\$ 5.696			-\$ 3.854	\$ -	-\$ 44.430
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
16/01/2017	22/01/2017	56	11	1	22	3		1	11	
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 67.294	\$ 8.259	\$ 47.106	\$ 22.941		\$ 13.765	\$ 185.058	
	SE DEBE PAGAR	\$ 366.568	\$ 72.004	\$ 8.837	\$ 50.403	\$ 24.547		\$ 14.728	\$ 198.012	
	DIFERENCIA	-\$ 23.982	-\$ 4.710	-\$ 578	-\$ 3.297	-\$ 1.606		-\$ 963	-\$ 12.954	-\$ 48.090
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
12/02/2017	19/02/2017	56	23	8	49					
	PAGADO	\$ 342.586	\$ 140.705	\$ 66.070	\$ 104.917					
	SE DEBE PAGAR	\$ 366.568	\$ 150.555	\$ 70.695	\$ 112.261					
	DIFERENCIA	-\$ 23.982	-\$ 9.850	-\$ 4.625	-\$ 7.344	\$ -		\$ -	\$ -	-\$ 45.801
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
27/02/2017	5/03/2017	56		5	28					
	PAGADO	\$ 342.586		\$ 41.294	\$ 59.953					
	SE DEBE PAGAR	\$ 366.568		\$ 44.184	\$ 64.149					
	DIFERENCIA	-\$ 23.982		-\$ 2.890	-\$ 4.196	\$ -		\$ -	\$ -	-\$ 31.068
NOMINA DEL 6 AL 12/03/2017										
RETROACTIVIDAD ORDINARIA PAGADA		\$ 219.255								
AJUSTE RECARGOS PAGADOS		\$ 57.834								
TOTAL PAGADO		\$ 277.089								
SE ADEUDABA		\$ 169.389								
DIFERENCIA A FAVOR		\$ 107.700								

Y para los años 2018 y 2019 tampoco existen recargos que deba ser reajustados conforme a la siguiente tabla que se anexa:

SALARIO										
AÑO	MENSUAL	HORA								
2018	\$ 1.677.880	\$ 6.895,40								
2019	\$ 1.752.210	\$ 7.200,86								
AÑO 2018										
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
22/01/2018	28/02/2018	56	23	8	38					
	PAGADO	\$ 386.142	\$ 158.594	\$ 74.470	\$ 91.709					
	SE DEBE PAGAR	\$ 386.142	\$ 158.594	\$ 74.470	\$ 91.709					
	DIFERENCIA	-\$ 0	-\$ 0	-\$ 0	\$ 0			\$ -	\$ -	
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
2/07/2018	8/07/2018	56	11	6	38					
	PAGADO	\$ 386.142	\$ 75.849	\$ 55.853	\$ 94.122					
	SE DEBE PAGAR	\$ 386.142	\$ 75.849	\$ 55.853	\$ 91.709					
	DIFERENCIA	-\$ 0	-\$ 0	\$ 0	\$ 2.413			\$ -	\$ -	
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%	
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN	
5/11/2018	11/11/2018	56	1	6	38					
	PAGADO	\$ 386.142	\$ 6.895	\$ 55.853	\$ 91.709					
	SE DEBE PAGAR	\$ 386.142	\$ 6.895	\$ 55.853	\$ 91.709					
	DIFERENCIA	-\$ 0	-\$ 0	\$ 0	\$ 0			\$ -	\$ -	

SALARIO									
AÑO	MENSUAL	HORA							
2019	\$ 1.752.210	\$ 7.200,86							
AÑO 2019									
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
11/02/2019	17/02/2019	56	1	11					
	PAGADO	\$ 403.248	\$ 7.201	\$ 106.938					
	SE DEBE PAGAR	\$ 403.248	\$ 7.201	\$ 106.933	\$ -				
	DIFERENCIA	-\$ 0	\$ 0	\$ 5	\$ -			\$ -	\$ -
		100%	100%	135%	35%	125%	175%	225%	275%
DESDE	HASTA	OD	FD	FN	ON	ED	EN	EFD	EFN
8/04/2019	14/04/2019	56		5	17				
	PAGADO	\$ 403.248		\$ 48.606	\$ 42.845				
	SE DEBE PAGAR	\$ 403.248	\$ -	\$ 48.606	\$ 42.845				
	DIFERENCIA	-\$ 0	\$ -	\$ 0	-\$ 0			\$ -	\$ -

Con fundamento en lo anterior, se confirmará en este punto, la sentencia absolutoria emitida en primera instancia, y sin que exista prueba allegada por la parte actora que en forma expresa y clara, determine el día en que considera le dejaron de reconocer el pago triple o doble y el compensatorio.

Ahora en cuanto al pago de los recargos por domingos y festivos laborados, en los cuadros de turnos aportados a fls 152 a 246 del expediente digital 08, se observa que la demandante no laboraba domingos en forma habitual sino ocasional, en tanto, en un mes laboraba máximo dos dominicales (parágrafo 2º del art. 179 del CST), pues a título de ejemplo, la demandante laboró:

- El 12 y 19 de noviembre de 2017 y no laboró el 5 y 26;
- El 3 y 24 de diciembre y no laboró el 10, 17 y 31;
- No laboró ningún domingo del mes de enero de 2018;
- Laboró el 4 y 25 de febrero de 2018 y no laboró el 11 y 18,
- El 19 y 26 de agosto de 2018 y no laboró el 5 y 12,
- En marzo de 2019 no laboró ninguno dominical.
- En mayo de la misma anualidad, laboró el 5 y 12 no laboró el 19 y 26 y así sucesivamente.

Siendo así las cosas, la demandante tendría derecho según la convención colectiva al **“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.”**, pago que fue realizado a cabalidad por la accionada METROSALUD, pues de las planillas de pago se evidencian el pago por festivas diurnas del 100%, festivas nocturnas del 135%, extras festivos diurnos un

reconocimiento del 225% y por extras festivos diurnos un reconocimiento del 275%.

Y sumado a lo expuesto, el art. 165 del CST establece: “*TRABAJO POR TURNOS. <Ver Notas de Vigencia\*> Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48)\* semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para **un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana.** Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.*” (Resalto de la Sala), y el art 34 del acuerdo 271 de 2015 consagra “Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales para los empleados públicos de tiempo completo... y, **de cuarenta y ocho (48) horas semanales para los trabajadores oficiales.**” (Resalto de la Sala).

En ese sentido, se debe tener en cuenta que, en el presente evento fue demostrado que en el contrato de trabajo celebrado, se pactó una jornada laboral de 48 horas semanales; en los hechos 8º y 9º de la demanda se expone, que la jornada la desempeñaba se hizo bajo el **sistema de turnos** de 12 horas por 4 días a la semana, y los turnos eran de 7am a 7pm y de 7pm a 7am incluidos domingos y festivos, pero tal y como se indicó en la sentencia, en los cuadros de turnos aportados a fls 152 a 246 del expediente digital 08, a la demandante le eran asignados: en una semana, una jornada laboral de 12 horas por 4 días a la semana y descansaba 3 días, y a la semana siguiente laboraba 12 horas por 3 días y descansaba 4 días.

En consecuencia, la primera semana laboraba 48 horas, la segunda semana labora 36 horas y la tercera semana laboraba nuevamente 48 horas. Al sumar las horas laboradas en esas 3 semanas, se generan un total 132 horas, que al ser promediado (o dividido) en las 3 semanas de las que habla el art 165 del CST, implica que la demandante semanalmente laboraba **44 horas semanales y no 48 horas semanales** (136 horas laboradas / 3 semanas = 44 horas). Encontrándose allí registrados **los 4 días del descanso compensatorio que pretende hacer valer en esta instancia.**

En consideración con lo expuesto, se CONFIRMARÁ la sentencia de primera instancia.

Sin costas en esta instancia por ser conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

### 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: CONFIRMAR** la sentencia emitida por el Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, de conformidad con lo analizado en la parte motiva de la providencia.

**SEGUNDA:** Sin costas en esta instancia.

**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



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



**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 : LUZ AMPARO VÉLEZ CASTAÑEDA  
DEMANDADO : EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL  
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-021-2020-00070-01  
RADICADO INTERNO : 266-23  
DECISIÓN : CONFIRMA 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 25 de octubre de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 25 de octubre de 2023 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**Secretario**