

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, siete (07) de mayo de dos mil veinticuatro (2024)

DEMANDANTE : BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA
DEMANDADO : EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-010-2020-00068-01
RADICADO INTERNO : 038-24
DECISIÓN : CONFIRMA SENTENCIA
ACTA NÚMERO : 088

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 grado de consulta, 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 DECLARE que la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD, se encuentra en la obligación de reconocer y pagar a la señora BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA 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 los recargos por trabajo extra diurno y nocturno en esos días, de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado, y como consecuencia de lo anterior solicita se condene a la demandada a reconocer y pagar a la demandante el reajuste en las prestaciones sociales causadas, exigibles y canceladas, esto es, las cesantías, las primas de servicio, las primas de antigüedad, las primas extras; así como las vacaciones y las primas de vacaciones.

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 12 de marzo de 1992; y que durante los últimos años ha devengado los siguientes salarios, 2016 \$1.488.620; 2017 \$1.592.823; 2018 \$1,677,880 y 2019 \$1.752.210; que 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.

Detalla cuales son los días dominicales, festivos, horas extras diurnas y nocturnas, en los cuales afirma haber laborado en los años 2016 a 2019, con los salarios antes mencionados.

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 dio respuesta manifestando que es cierto que a través del Decreto 752 de 1994 se adoptó el Sistema Municipal de Salud de Medellín a las disposiciones constitucionales y legales vigentes restructurando a METROSALUD como Empresa Social del Estado, y que es cierto que la demandante BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA se encuentra vinculada a la ESE METROSALUD, en calidad de trabajadora oficial en el cargo de oficios varios, a partir del 12 de marzo de 1992. Que es cierto que mediante el Acuerdo 268 de 2015 se ajustó la planta de cargos global de la Entidad, y acepta los salarios enunciados en la demandada que fueron percibidos desde el año 2016 al 2022. Agregó que es cierto que de conformidad con lo preceptuado en la Ley 6° de 1945, la jornada laboral de los trabajadores oficiales es de 48 horas semanales y que según el Acuerdo de Junta Directiva N° 82 de 2001, el cual fue derogado por el Acuerdo 271 de 2015 los turnos no podrán excederse de 12 horas diarias. Que es cierto que la demandante labora bajo el sistema de cuadro de turnos, es decir que puede completar su jornada laboral semanal, en dominical o festivo, pero que ello no significa que siempre labore dominicales y festivos.

Acepta además la existencia de la organización sindical de Primer Grado y de Empresa, denominada SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE METROSALUD "SINTRAOMMED", así como lo establecido en la cláusula 38 y 63 de la convención colectiva, y acepta la remuneración mensual percibida por la demandante en los años 2016 a 2019 según lo descrito en la demanda, y acepta la reclamación presentada para el pago de los reajustes salariales y prestaciones.

Indicó que 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, pues indica que 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.

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 06).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 12 de febrero de 2024, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, ABSOLVIÓ a la E.S.E. METROSALUD de todas las pretensiones incoadas en su contra por BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA, declarando probada la excepción de existencia de la obligación. CONDENÓ en costas a BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA, y fijó como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV de 2024.

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

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentan alegatos de conclusión.

PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO

En el presente asunto está probado en el proceso y no es objeto de discusión, que la demandante BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA, se vinculó a METRO SALUD, a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 12 de marzo de 1992, en calidad de trabajadora oficial desempeñando el cargo de oficios varios, y devengando un salario mensual promedio para el año 2016 de \$1.488.620; 2017 \$1.592.823; 2018 \$1,677,880 y 2019 \$1.752.210, 2020\$1.849.458, 2021 \$1.911.600, y 2022 \$2.052.485, según fue aceptado en la contestación a los hechos 03, 05, 06 y 07 de la demanda, y según consta en el archivo 09 del expediente digital.

No se discute igualmente que la jornada laboral de la demandante es de 48 horas a la semana bajo el sistema de turnos, no superiores a 12 horas diarias, según fue aceptado en la respuesta al hecho octavo.

Asi mismo esta fuera de discusion que entre METROSALUD y el sindicato “SINTRAOMMED” se suscribieron dos convenciones colectivas para los años 2013-2016, y 2017-2019, en las cuales siempre se mantuvo sin modificación alguna la cláusula 38. (PDF 02 folios 43 a 70 y 71 a 106.

Por lo anterior el problema jurídico en esta instancia consiste en determinar si la señora BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA es beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre METROSALUD y SINTRAOMMED, y en caso positivo, determinar si tiene derecho al pago del tiempo dominical y festivo laborado entre los años 2016 y 2019 bajo los parámetros de la cláusula 38 del Acuerdo Colectivo, así como al recargo por trabajo extra diurno y nocturno sobre dicho tiempo, y en consecuencia, si se debe ordenar el reajuste de las prestaciones sociales solicitadas tales como auxilio de cesantía, primas de servicio, de antigüedad, primas extras; y al reajuste de vacaciones y prima de vacaciones.

En primer término debe advertirse que la demandante si es beneficiaria de la convención colectiva suscrita entre METROSALUD y SINTRAOMMED, 2013-2016, y 2017-2019, pues si bien no obra en el expediente certificado de afiliación de la demandante a dicho sindicato, si se evidencia conforme a las pruebas allegadas al proceso que a la señora BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA según las colillas de pago de los años 2016 a 2022, (PDF 07), le fue descontado como deducción el concepto 313 “SINDIC.TRABAJ.OFIC.METROSAL.SINDICALIZ” que corresponde al valor

trasladado al Sindicato de trabajadores oficiales de metrosalud, por lo que se observa que la demandante era una afiliada activa al respectivo sindicato al realizársele las deducciones que por ley se le debía realizar como afiliada de dicha organización sindical, además ello no fue objeto de reparo alguno por la demandada atendiendo a las pruebas mencionadas.

Además de lo anterior debe tenerse en cuenta que según la cláusula 50 del referido estatuto convencional se establece su aplicación a "... todos los trabajadores oficiales de la Empresa Social del Estado Metrosalud ..." (fls. 60 Pdf 02), 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 en los periodos analizados por el Juzgado del año 2016 al 2019 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.

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)*

Partiendo de lo mencionado se tiene que para el caso bajo estudio la parte demandante para probar y justificar la no inclusión de los recargos pretendidos fueron aportadas al proceso colillas de pago donde se discriminan los conceptos devengados por la demandante desde el 1º de enero de 2016 hasta diciembre del año 2019 (fls. 125 a 340 PDF 02), del que se advierte, 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.

Una vez analizada con detalle una a una las planillas de pago aportadas de folios 125 a 340 del PDF 02 se advierte que en dichas colillas de pago se discriminan las horas trabajadas y se separa si son ordinarias festivas diurnas o nocturnas y se establece el valor por hora y el total, detalle del cual se puede advertir que en los tiempos de trabajo enunciados como festivos diurno o nocturno se cancelan de forma igual a los enunciados como ordinarios, sin embargo se precisa luego de revisada la prueba documental mencionada que para la Sala ello obedece a que las que fueron discriminadas como festivas se derivan del conteo de las ordinarias, es decir, que ya fueron incluidas para un pago inicial del 100% como ordinarias, y luego se les cancela el recargo correspondiente según sean festivas diurnas, extras o festivas nocturnas, y por ello es que se tienen en cuenta dos veces para efecto del cálculo obteniendo así un 200% de remuneración más el día compensatorio, por lo que se evidencia que en este punto se cumple a cabalidad con lo estipulado en el artículo 38 de la convención colectiva mencionada al remunerar los servicios prestados en dominicales y festivos, con salario doble con compensatorio. La anterior información concuerda además con el detalle de pagos y el reporte de salarios devengados y deducidos visible en el PDF 10 del expediente digital.

Y es que no podría partirse de otra interpretación diferente o indicar que tendrían que sumarse adicional al reporte de horas inicialmente tomadas como ordinarias, nuevamente las que fueron consagradas como festivas diurnas o nocturnas, pues ello incluso contradice lo enunciado en el hecho octavo de la demanda cuando se indica que la demandante trabajaba un máximo de 48 horas semanales mediante un sistema de turnos distribuidos en 12 horas de 4 días a la semana, toda vez que no concuerda de forma alguna con los soporte de pago aportados de los cuales se evidencian interregnos de pago de 7 días en todas las colillas de pago, y por dicho tiempo en la mayoría de colillas se reconocen como base 56 horas ordinarias diurnas más la que se catalogan como festivas diurnas o nocturnas, extra diurnas o nocturnas, y extras festivas diurnas o nocturnas, y bajo este entendido no resulta razonable que la sumatoria de las horas distintas a las ordinarias se haga de forma independiente a esa base de 56 horas pues la capacidad laboral de la demandante no sería suficiente para cubrir esa cantidad de trabajo, partiendo además como se indicó en el hecho octavo que la jornada de trabajo era de 48 horas a la semana.

Ahora, en relación a las horas extras pretendidas y observa que no se precisa de forma clara, precisa y concreta en la demanda ni en las pruebas documentales aportadas los tiempos adicionales en que prestó el servicio pues ello es una obligación de la parte demandante al tenor de lo consagrado en el artículo 167 del C.G.P, y según lo exigido por la reiteración pacífica de la jurisprudencia de la CSJ al respecto, (ver entre otras la sentencia SL 939 de 2018), y en razón de ello, al no encontrarse probadas las horas extras pretendidas no podrá atenderse en este punto de manera satisfactoria las pretensiones incoadas en la demanda en este punto en particular.

Por lo anterior lo legal y pertinente será CONFIRMAR en su integridad la sentencia de primera instancia emitida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín.

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 Décimo 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

Radicado Único Nacional 05-001-31-05-001-010-2020-00068-01
Radicado Interno 038-24


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO



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 : BLANCA DOLLY AGUDELO MEDINA
DEMANDADO : EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO LABORAL
RADICADO NACIONAL: 05-001-31-05-010-2020-00068-01
RADICADO INTERNO : 038-24
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/162> 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 08 de mayo de 2024 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 08 de mayo de 2024 a la 5:00pm

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario