

TEMA: DISPONIBILIDAD LABORAL- Cuando se demuestra que el trabajador estuvo disponible para el empleador el servicio debe ser remunerado con independencia de la prestación o no del servicio.

HECHOS: La demandante solicitó que se declarara la prestación de disponibilidad fuera de su jornada ordinaria y se ordenara el pago de las diferencias económicas por ese concepto. En primera instancia, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín concluyó que la trabajadora estuvo disponible medio mes por cada mes laborado y condenó a la empleadora al pago de la compensación correspondiente y de la indemnización moratoria. Corresponde a la Sala definir si la actora estuvo sometida a una disponibilidad continua y si tiene derecho a la remuneración reclamada como trabajo suplementario, así como evaluar si el 25% adicional pactado constitúa una compensación suficiente. Además, se debe analizar la procedencia de la indemnización moratoria.

TESIS: (...) En la sentencia SL5584-2017, el órgano de cierre indicó que, el solo hecho de que el trabajador esté disponible y a la espera de ser llamado por el empleador para realizar alguna tarea, le otorga el derecho a devengar lo que corresponde a una jornada suplementaria, incluso, si no se le requiere para realizar efectivamente un trabajo, lo que tiene fundamento en que, al estar en esta situación, no puede dedicarse a actividades personales o familiares, ya que debe estar siempre preparado para atender cualquier solicitud relacionada con los servicios que presta al empleador. (...) Analizado el documental, esta Sala de decisión hace énfasis en el anexo del contrato de trabajo, contentivo del acuerdo que impone una disponibilidad "sin restricción de tiempo". Dicha cláusula, en principio, es una disposición que somete a la trabajadora a una sujeción especial y continua, y si bien la demandada argumentó que, en la práctica, esto no era así, la literalidad del acuerdo es un elemento demostrativo fuerte de la intensidad de la obligación adquirida. Pese a lo anterior, esta Sala estudió la documental aportada que aparece en el sistema "WebTime" del cual, se revela que, consistentemente, se registraron jornadas de 40 horas semanales bajo el concepto "Unisys Labor", sin que aparezca registro de horas extras o de disponibilidad, y lejos de desvirtuar las pretensiones, este documento corrobora la versión de la demandante y los testigos, quienes afirmaron que dicho sistema se usaba exclusivamente para la jornada ordinaria, y que la disponibilidad se gestionaba por un medio diferente. De igual manera, se analizó el interrogatorio de parte que surtió la representante legal de UNISYS (...) confesó que la disponibilidad era para clientes de "misión crítica" y que implicaba que la trabajadora debía dejar cualquier actividad personal, incluso, si estaba durmiendo, para atender la emergencia del cliente. Aunque aclaró que no era todo el mes. Y en cuanto a la restricción de tiempo dijo: sin restricción de tiempo es permanecer dispuesto entre 6:00 P.m. de un día y 8:00 A.m. del otro, que no se puede salir de la ciudad ni puede consumir licor, a eso se hablaba con restricción de tiempo (...) Y no es que la sentencia de primer grado haya estado basada en suposiciones o especulaciones como se mencionada en el escrito de impugnación, sino que se tuvo en cuenta la confesión de la representante legal de la empresa, la versión de los testigos y el anexo al contrato de trabajo, de donde se desprende que la disponibilidad de labor era un hecho real, aunque no siempre se prestaba el servicio de manera efectiva por parte de la trabajadora. (...) De este modo, no existe duda para esta Corporación que, la naturaleza imperativa del servicio sometiéndola a una disponibilidad con la restricción específica de no salir de la ciudad ni consumir licor, le impedía la programación de actividades personales durante ese lapso. (...) La sentencia SL9318-2016 citada en sus alegaciones por el vocero judicial de la parte demandada, no coincide en sus supuestos fácticos con el aquí analizado, de suyo, se trata de un asunto en el que se debatieron, entre otros aspectos, la prueba de la prestación del servicio en horas extras, dominicales o festivos, mientras que en la causa actual la cuestión recae sobre la disponibilidad laboral de la trabajadora pactada contractualmente, con independencia de que se haya prestado el servicio o no. En suma, del análisis conjunto de las pruebas esbozadas con antelación se concluye, sin mayores hesitaciones

que, la demandante no estaba sujeta a una simple disponibilidad formal o inoperante, sino a una que limitaba de manera ostensible y real su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, lo que tenía incidencia en la organización de su vida personal. (...) En ese orden de ideas, a pesar de las jornadas extenuantes a que estuvo sometida la trabajadora durante la disponibilidad, esta debe ser remunerada, no con un bono porcentual como lo hizo el empleador al fijar un 25% adicional sobre la jornada ordinaria, sino liquidando el trabajo suplementario correspondiente por el tiempo exacto en que se dio la disponibilidad. En otras palabras, el pago del 25% adicional se considera un abono parcial a la deuda total y, en consecuencia, las condenas por diferencias salariales, prestacionales y de aportes a seguridad social deben ser confirmadas, ya que corresponden a derechos mínimos irrenunciables del trabajador. (...) En cuanto a la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., la Sala no comparte el criterio del juez de primera instancia, debido a que la cláusula de disponibilidad generaba una interpretación razonable en cuanto a la remuneración de ese tiempo, sumado a que, como lo ha venido explicando la empresa, se había pactado un 25% adicional que, a juicio de la empleadora, era una retribución justa por el servicio prestado. (...) Por lo anterior, al encontrar que existió una razón atendible justificativa del no pago del periodo de disponibilidad, habrá de revocarse el numeral séptimo de la sentencia apelada, en el sentido de absolver de la sociedad demandada de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

MP: JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

FECHA: 30/01/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



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

Lugar y fecha	Medellín, 30 de enero de 2026
Proceso	Ordinario laboral
Radicado	05001310500320190040701
Demandante	Paula Cristina Zapata Cortés
Demandada	Unisys de Colombia S.A.
Providencia	Sentencia
Tema	Disponibilidad laboral. Cuando se demuestra que el trabajador estuvo disponible para el empleador el servicio debe ser remunerado con independencia de la prestación o no del servicio.
Decisión	Confirmar
Ponente	Jair Samir Corpus Vanegas

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, con el fin de resolver el recurso de apelación impetrado por la parte demandada contra la sentencia proferida el 13 de septiembre de 2023, por el Juzgado 03 Laboral del Circuito de Medellín.

ANTECEDENTES

Como fundamento de sus pretensiones, expuso la demandante que, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la

demandada, el cual, se extendió desde el 26 de noviembre de 2009 hasta el 19 de junio de 2016; el cargo ocupado era de Network Design Engineer (Ingeniera de Diseño de Redes); prestó sus servicios en las instalaciones del cliente de la demandada, esto es, la empresa ISA, en la ciudad de Medellín; se pactó una jornada laboral de cuarenta (40) horas semanales y un salario mensual inicial de \$2.938.049; además, se acordó un pago correspondiente al 25% del salario mensual por concepto de "disponibilidad" para atender las necesidades del cliente ISA, cuya operación tecnológica requiere atención 7x24x365; dicha disponibilidad se prestó de manera continua durante largos periodos y, posteriormente, en un esquema de dos semanas por mes, cubriendo las horas nocturnas de 17:00 a 7:00 del día siguiente, fines de semana y festivos, excediendo la jornada laboral ordinaria; esa disponibilidad le impedía desarrollar sus actividades personales y familiares, ya que requería atención inmediata ante cualquier falla reportada; el pago del 25% adicional no compensó adecuadamente el tiempo de disponibilidad, el cual, debió ser remunerado como trabajo suplementario (horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos); se agotó la etapa de conciliación extrajudicial ante la Casa de Justicia de Envigado el 16 de octubre de 2018, la cual resultó fallida.

Pretensiones

Con fundamento en los hechos que se relacionan solicitó la parte demandante lo siguiente:

PRIMERO: Se declare la prestación de disponibilidad de la trabajadora PAULA CRISTINA ZAPATA CORTÉS luego de terminadas sus ocho horas laborales diarias comprendidas

de lunes a viernes de 7:00 a 17:00, en el resto del día y noche entendiendo que esa disponibilidad se presentaba las 14 horas restantes de las 24 diarias; incluyendo domingos y festivos las 24 horas. En los tiempos que se estipulan en los hechos y en la liquidación que soporta las pretensiones durante el tiempo que duró el contrato con la entidad y a favor de la empresa UNISYS DE COLOMBIA S.A. sucursal Medellín.

SEGUNDO: Como consecuencia de la pretensión anterior se ordene a Unisys de Colombia el pago de los valores faltantes por concepto de disponibilidad que ascienden a SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO MILLONES TEINTA Y SEIS MIL OCHOCIENTOS NOVENTA MIL PESOS CON NUEVE CENTAVOS (674.036.890,09) entendiéndola como posterior al turno asignado, es decir, se tomaría como horas extras diurnas, nocturnas, recargos nocturnos y en casos de fines de semana se toma como trabajo en domingos y festivos con su respectivo recargo, adicionando descansos dejados de percibir por prestar disponibilidad; teniendo como base la sentencia SL5584-2017 de la Corte Constitucional, la cual, se ajusta al caso de mi apoderada. Adicional de los aportes a seguridad social como reajuste, ya que no se tuvo en cuenta lo adeudado por disponibilidad a favor de mi apoderada que ya están contenidos en el valor inicial. Así como los que usted señor juez considere adicionales bajo sus facultades ultra y extra-petita.

TERCERO: Se declare que Unisys de Colombia S.A. es responsable de la actualización que sea pertinente con relación a cualquier parafiscal que se adeude al gobierno por pagos pendientes de EPS, pensión, fondo de

solidaridad, retenciones y cualquier otro que la ley estime ante la Unidad de Pensiones y Parafiscales UGPP.

CUARTO: Se declare que Unisys de Colombia S.A. actuó con mala fe en el no pago de salarios adeudados por concepto de disponibilidad entendida como horas extras y demás para evitar elevar costos de mano de obra y se condene a pagar la sanción moratoria estipulada en el código sustantivo del trabajo, por no haberse cancelado pago de salarios en tiempo ni aportes oportunos a la seguridad social ni prestaciones sociales en favor de la trabajadora hasta la fecha que ascienden a CUATROCIENTOS CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL CINCUENTA Y CINCO PESOS CON SETENTA CENTAVOS (\$404.492.055,70). La condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago conforme a la tasa de usura publicada mes a mes por superfinanciera.

QUINTO: Que se conceda la sanción moratoria por no pago oportuno del total de las Cesantías generadas con la disponibilidad y que no fueron consignadas a tiempo por la empresa Unisys de Colombia S.A. en la cuenta personal de la trabajadora en el fondo de pensión, estimadas en: CUATROCIENTOS CATORCE MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y SEIS MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS CON CINCO CENTAVOS (\$414.536.754,5), las cuales debían ser consignadas por la entidad antes del 15 de febrero de cada año y no han sido pagadas desde Febrero de 2010 hasta la fecha Junio de 2019.

SEXTO: Se declare que Unisys de Colombia S.A. actuó con mala fe en el no pago de intereses a las Cesantías causadas con el aumento de las Cesantías a consignar, no fueron pagos en tiempo estos intereses, es decir, en enero se paga el 12% de las cesantías causadas a 31 de diciembre del año anterior y no fueron pagadas desde enero de 2010 hasta la fecha junio de 2019, estimados en DIEZ MILLONES TRESCIENTOS OCHENTA Y UN MIL SETECIENTOS ONCE PESOS CON VEINTIDOS CENTAVOS (\$10.381.711,22).

SÉPTIMO: Que las sumas a las que sean condenadas a la empresa Unisys de Colombia S.a representada legalmente por LUIS FERNANDO GÓMEZ OCHOA sean indexadas.

OCTAVO: Que a la empresa denominada Unisys de Colombia S.A. representada legalmente por LUIS FERNANDO GÓMEZ OCHOA sea CONDENADO al pago de las costas procesales.

NOVENO: Se corra con los gastos de representación de la parte demandante.

Contestación de la demanda

Admitida la demanda, la empleadora se opuso a la totalidad de las pretensiones y formuló excepciones de mérito. En su defensa admitió la existencia de la relación laboral, los extremos temporales y el cargo desempeñado, sin embargo, negó rotundamente la alegada disponibilidad continua, calificándola como un hecho "físicamente, sicológica y mentalmente imposible". Aclaró que, en un anexo al contrato de trabajo, se pactó un pago adicional del veinticinco por ciento (25%) del

salario como compensación por la disponibilidad, la cual, era para atender requerimientos esporádicos y no implicaba una jornada de 24/7; y argumentó que la demandante reportaba sus horas trabajadas en el sistema "WebTime" y nunca registró trabajo suplementario.

Decisión de primera instancia

Mediante sentencia de fecha 13 de septiembre de 2023, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín, decidió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la demandante PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES C.C. 32.141.597 y UNISYS DE COLOMBIA S.A. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 28 de noviembre de 2009 y el 19 de junio de 2016, el cual terminó por renuncia voluntaria de la trabajadora.

SEGUNDO: DECLARAR que la demandante PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES debía poner a disposición de la empresa demandada UNISYS DE COLOMBIA S.A. trabajo sin restricción de tiempo por medio mes en cada uno de los meses laborados para dicha entidad, por el período comprendido entre el 26 de noviembre de 2009 y el 19 de junio de 2016.

TERCERO: Como consecuencia de las anteriores declaraciones, ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A., pagar a la demandante PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES las sumas de dinero adeudadas por 24 horas durante medio mes en cada uno de los meses laborados para dicha entidad, suma de dinero que asciende a

\$253.063.954, en favor de la demandante.

CUARTO: ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A., pagar a la demandante PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES la diferencia por las cesantías pagadas entre el 26 de noviembre de 2009 y el 19 de junio de 2016, diferencia de cesantías que asciende a la suma de \$21.088.663, suma de dinero que debe ser pagada por UNISYS DE COLOMBIA S.A. a la demandante.

QUINTO: ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A., reconocer y pagar a la demandante la diferencia por intereses a las cesantías en la suma de \$289.645.

SEXTO: ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A., pagar a la demandante PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES la suma de \$2.418.336 por prima de servicios por el período correspondiente a 19 de septiembre de 2015 y el 19 de junio de 2016.

SÉPTIMO: ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A. a pagar la indemnización por falta de pago contemplada en el artículo 65 del C.S.T. en la suma de \$165.539.069, por el período comprendido entre el 20 de junio de 2016 al 20 de junio de 2018. Se ordenará que a partir del 21 de junio de 2018 se liquiden y paguen intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación según lo ordena el artículo 65 del C.S.T.

OCTAVO: DECLARAR probada parcialmente la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada, indicando que no prospera la excepción de inexistencia de

obligación de pagar las sumas de dinero adicionales por el tiempo de disponibilidad durante 24 horas por medio mes de cada uno de los meses laborados por la demandante en favor de UNISYS DE COLOMBIA S.A.

NOVENO: ORDENAR a UNISYS DE COLOMBIA S.A. pagar a COLPENSIONES o a la entidad a la cual esté afiliada para pensiones la demandante, cálculo actuarial o factura de pago sobre un salario devengado por la demandante por toda su vida laboral de \$6.897.461, es decir, dentro del mes siguiente a la fecha en que quede en firme esta sentencia, UNISYS DE COLOMBIA queda obligada a solicitar a COLPENSIONES o la Administradora de Fondo de Pensiones en que esté afiliada la demandante elaboración de factura por cotización para aportes a seguridad social en pensiones con fundamento no en el salario pagado por UNISYS DE COLOMBIA S.A. sino con fundamento en la suma de \$6.897.461 entre el 26 de noviembre de 2009 al 19 de junio de 2016 en favor de PAULA CRISTINA ZAPATA CORTES.

DECIMO: No prosperan las excepciones propuestas por la entidad demandada, excepto la de indemnización del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y parcialmente de prescripción.

DÉCIMO PRIMERO: COSTAS PROCESALES a cargo de UNISYS DE COLOMBIA S.A. Agencias en derecho a favor de la demandante en la suma de \$11.059.991,50.

El *A quo* fundamentó su decisión en que el anexo contractual que estipulaba una disponibilidad "sin restricción de tiempo"

era una cláusula que contravenía los principios constitucionales del descanso y la dignidad humana.

Con base en el interrogatorio de la representante legal de la demandada y los testimonios, concluyó que, en la práctica, dicha disponibilidad se materializó durante la mitad de cada mes en un esquema de rotación.

Les restó valor probatorio a los registros "WebTime" aportados, al considerarlos "extensísimos e inentendibles", y valoró como indicio grave en contra de la demandada su omisión en allegar un resumen de los cuadros de disponibilidad, como se le había ordenado; finalmente, declaró la mala fe de la empleadora y la condenó al pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.

Recurso de apelación

El apoderado de la parte demandada interpuso recurso de apelación buscando la revocatoria del fallo condenatorio, centrándose su inconformidad en que el juez basó la condena en suposiciones y no en pruebas fehacientes, contraviniendo la jurisprudencia pacífica de la Corte Suprema de Justicia, que exige que el trabajo suplementario sea probado de manera detallada y específica (hora por hora, día por día).

Argumentó que, el juez descartó sin justificación válida los registros del sistema "WebTime", que fueron aportados y que constituyen la prueba fehaciente de que la demandante no laboró tiempo extra.

Así mismo, manifestó que, la simple disponibilidad no equivale

a jornada laboral y que el pago del 25% adicional era la compensación acordada para tal fin, por lo que citó jurisprudencia para soportar que no toda disponibilidad debe ser remunerada como trabajo suplementario.

Al considerar que la empresa actuó conforme con lo pactado y que no se probó la causación de horas extras, solicitó la revocatoria de la condena por indemnización moratoria y, en consecuencia, se absuelva a su representada de todas las pretensiones.

Actuación en segunda instancia

Corrido el traslado en esta instancia la parte demandante guardó silencio al respecto. Por su parte, la demandada pidió la revocatoria del fallo impugnado reiterando lo expuesto en su recurso de apelación.

CONSIDERACIONES

Corresponde a la Sala determinar si, el demandante laboró en disponibilidad 24/7 y si tiene derecho a la compensación económica reclamada por los servicios prestados en tiempo suplementario, y en caso afirmativo, establecer si el pago del 25% adicional al salario constituye una compensación suficiente. De otro lado, se examinará la procedencia de la indemnización moratoria.

Disponibilidad en el ámbito laboral

La figura de la «disponibilidad laboral» no se encuentra definida expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo. Ha sido la

jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia la que ha decantado sus alcances y efectos.

En la sentencia SL5584-2017, el órgano de cierre indicó que, el solo hecho de que el trabajador esté disponible y a la espera de ser llamado por el empleador para realizar alguna tarea, le otorga el derecho a devengar lo que corresponde a una jornada suplementaria, incluso, si no se le requiere para realizar efectivamente un trabajo, lo que tiene fundamento en que, al estar en esta situación, no puede dedicarse a actividades personales o familiares, ya que debe estar siempre preparado para atender cualquier solicitud relacionada con los servicios que presta al empleador. Textualmente, la Corte expresó:

Pues bien, para no acceder a la acusación bastaría con precisar que, para el Tribunal, como lo advertía la jurisprudencia, **si el trabajador estaba compelido a permanecer en plena disposición de su empleador, no se requería probar que estuvo laborando en una determinada hora o fecha.** Y que de acuerdo con las diferentes versiones que se recibieron en el desarrollo procesal, el demandante, había estado en esas condiciones; **hecho que incluso el representante legal de la pasiva había admitido.**

En efecto, el yerro del sentenciador de alzada condujo a revocar la sentencia de primera instancia, en perspectiva de los medios de prueba que ya se relacionaron, **lo que llevó a obtener una inferencia ostensiblemente equivocada, en el sentido de considerar que la sola disponibilidad del trabajador**

en los diferentes turnos que le programó el empleador durante varios fines de semana, no le daban derecho al pago de los mismos, sino cuando se materializara realmente alguna actividad a favor de este último.

Y es que a juicio de la Corte, **el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea**, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada.

Y más recientemente, en la sentencia SL447-2025 la Sala de Casación Laboral reiteró su posición sobre el tema de la disponibilidad laboral al decir:

Ahora, en el supuesto de que se interpretara que la cláusula contractual en cuestión hacía referencia a la figura de la disponibilidad, el cargo tampoco tendría éxito; pues conforme a la reiterada jurisprudencia, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, el Tribunal debía concluir, como en efecto lo hizo, **que como el trabajador se encontraba bajo subordinación constante, lo que le impedía disfrutar del descanso diario y semanal establecido en la ley, se imponía la condena impetrada con**

**independencia de la autorización y el reporte escrito
a que aludía la cláusula en cuestión.**

En ese sentido, si un trabajador acredita estar sujeto a una disponibilidad continua, en los términos explicados en la sentencia CSJ SL5584-2017, el pago del valor por trabajo suplementario a su favor, es procedente, con independencia de la prestación efectiva del servicio; pues, se itera, lo que busca esta retribución es compensarle el hecho de permanecer disponible y atento a los requerimientos eventuales de su empleador, aun durante jornadas de descanso, sin interesar si presta efectivamente el servicio.

Aquí vale la pena insistir en que además, el juez colegiado arribó a la conclusión de que entre las partes existió una prestación de servicio sujeta disponibilidad continua, por la valoración de los testimonios rendidos por los compañeros de trabajo del accionante y por lo dicho **por el representante legal de la accionada en su interrogatorio, quien, según el Tribunal «confesó que el actor tenía que estar dispuesto a que en cualquier hora del día lo llamaran».**

Como se puede apreciar, la Sala de Casación Laboral ha mantenido hasta la actualidad su línea de pensamiento, en cuanto a al tema de la «disponibilidad laboral», precisando que, el simple sometimiento del asalariado a estar disponible para el empleador para cumplir con el servicio le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea.

Caso concreto

La Sala procederá a analizar el material probatorio para determinar la naturaleza de la disponibilidad a la que estuvo sometida la demandante, siendo lo primero delimitar los hechos probados y no discutidos en la forma como sigue:

- La existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el 26 de noviembre de 2009 y el 19 de junio de 2016, finalizado por renuncia de la trabajadora. (fol. 2 a 4 y 29 y 30 del archivo 002Prueba).
- El pacto de un pago adicional del 25% mensual sobre el salario básico por concepto de disponibilidad, consignado en un anexo al contrato de trabajo (fol. 16 del archivo 008ContestacionDeDemandra).
- La existencia de una cláusula en dicho anexo que comprometía a la trabajadora a "*atender y dar solución a los problemas que se presenten y que le sean comunicados sin restricción de tiempo*". (fol. 16 del archivo 008ContestacionDeDemandra).

Analizado el documental, esta Sala de Decisión hace énfasis en el anexo del contrato de trabajo, contentivo del acuerdo que impone una disponibilidad "*sin restricción de tiempo*". Dicha cláusula, en principio, es una disposición que somete a la trabajadora a una sujeción especial y continua, y si bien la demandada argumentó que, en la práctica, esto no era así, la literalidad del acuerdo es un elemento demostrativo fuerte de la intensidad de la obligación adquirida.

Pese a lo anterior, esta Sala de Decisión estudió la documental aportada que aparece en el sistema "WebTime" visible en el archivo *002Prueba* en los folios 11 a 37, del cual, se revela que, consistentemente, se registraron jornadas de 40 horas semanales bajo el concepto "Unisys Labor", sin que aparezca registro de horas extras o de disponibilidad, y lejos de desvirtuar las pretensiones, este documento corrobora la versión de la demandante y los testigos, quienes afirmaron que dicho sistema se usaba exclusivamente para la jornada ordinaria, y que la disponibilidad se gestionaba por un medio diferente.

De igual manera, se analizó el interrogatorio de parte que surtió la representante legal de UNISYS, Marta Lucrecia Herrera Mora, el cual, resulta esclarecedor, puesto que confesó que *la disponibilidad era para clientes de "misión crítica" y que implicaba que la trabajadora debía dejar cualquier actividad personal, incluso, si estaba durmiendo, para atender la emergencia del cliente*. Aunque aclaró que no era todo el mes. Y en cuanto a la restricción de tiempo dijo: sin restricción de tiempo ***es permanecer dispuesto entre 6:00 P.m. de un día y 8:00 A.m. del otro, que no se puede salir de la ciudad ni puede consumir licor, a eso se hablaba con restricción de tiempo*** (minuto 49:30).

A juicio de esta magistratura, tal declaración, proveniente de la propia parte demandada, constituye una confesión sobre la naturaleza altamente restrictiva de la disponibilidad, siendo consecuente con lo establecido en la cláusula contractual precitada, de tal suerte que constituye un elemento vital para resolver la alzada.

Así mismo, luego de estudiar los testimonios de César Argiro

Ceballos Duque y Jonathan Alexis Soto, excompañeros de la demandante, estos fueron consistentes, claros y concordantes en afirmar la existencia de un esquema de disponibilidad rotativo semanal ("martes a martes") en el que participaba la demandante, y de igual manera, la existencia de un sistema informático denominado "XNET" o "UNET" donde se publicaban los turnos de disponibilidad, el cual, era distinto al "WebTime" usado para registrar la jornada ordinaria de 40 horas.

Por su parte, en la versión rendida por la testigo Tatiana Sánchez se advierte que también reconoció la existencia del esquema de disponibilidad, lo que implica que la trabajadora debía estar atenta, sin embargo, su afirmación de que todo debía registrarse en "WebTime" es desvirtuada por los otros testigos, de tal manera que, esa pieza demostrativa no le merece credibilidad suficiente a esta magistratura.

De otro lado, la omisión de la demandada en aportar los cuadros de disponibilidad del sistema "UNET" o "XNET" o un resumen claro de estos, fue tomado por el juez de primera instancia como un indicio grave en su contra, percepción que, para esta colegiatura es acertada y hace parte de la sana crítica, pues lo que pone en evidencia es el ánimo de empleador de dificultar el acceso a una prueba vital.

Y no es que la sentencia de primer grado haya estado basada en suposiciones o especulaciones como se mencionada en el escrito de impugnación, sino que se tuvo en cuenta la confesión de la representante legal de la empresa, la versión de los testigos y el anexo al contrato de trabajo, de donde se desprende que la disponibilidad de labor era un hecho real, aunque no siempre se prestaba el servicio de manera efectiva por parte de la

trabajadora.

En otras palabras, la decisión de primer grado no se basó en la mera confesión ficta, sino que, se tuvieron en cuenta las versiones traídas al plenario por los testigos que fueron convocados, así como la cláusula contractual y las pruebas documentales previamente reseñadas.

De suyo, la versión rendida por la representante legal de la demandada es clara en cuanto a que, la restricción de tiempo implicaba **que no se puede salir de la ciudad ni puede consumir licor**, situación de la cual se colige la limitación que abarcaba la esfera personal de la actora.

Aunque la parte demandada no ataca directamente las reflexiones del juzgador en torno a la disponibilidad, sino que se enfoca en las probanzas del tiempo suplementario, esta Corporación hace la precisión en cuanto a que, la prueba de las horas extras atiende a un supuesto distinto al de la disponibilidad, ya que para este último la Corte ha dicho que no se requiere que haya una efectiva prestación del servicio (SL447-2025).

Tal aserto viene explícito en la sentencia SL447-2025, proceso cuyos contornos fácticos y jurídicos se identifican con la presente causa. De hecho, si se hace una lectura de esa providencia, se verá que, existía una cláusula de disponibilidad que implicaba expresamente que, **la trabajadora no podía salir de la ciudad ni consumir licor**, situación que apreció tanto el *ad quem* como la Corte para sostener que, **si el trabajador estaba compelido a permanecer en plena disposición de su empleador, no se requería probar que estuvo laborando en**

una determinada hora o fecha (SL447-2025).

De este modo, no existe duda para esta Corporación que, la naturaleza imperativa del servicio sometiéndola a una disponibilidad con la restricción específica de no salir de la ciudad ni consumir licor, le impedía la programación de actividades personales durante ese lapso.

Y es que en términos de lo precisado por la Corte en la sentencia SL5584-2017, no se requiere de una prueba a cargo de la parte demandante que demuestre que la disponibilidad le afectó la programación de sus actividades o quehaceres personales, no solo porque ello constituiría una intromisión arbitraria en la intimidad de la asalariada, sino también porque la cláusula de disponibilidad implicaba una alerta permanente que restringe, por sí misma, la posibilidad de realizar las tareas cotidianas sin tenerla de presente.

La sentencia SL9318-2016 citada en sus alegaciones por el vocero judicial de la parte demandada, no coincide en sus supuestos fácticos con el aquí analizado, de suyo, se trata de un asunto en el que se debatieron, entre otros aspectos, la prueba de la prestación del servicio en horas extras, dominicales o festivos, mientras que en la causa actual la cuestión recae sobre la disponibilidad laboral de la trabajadora pactada contractualmente, con independencia de que se haya prestado el servicio o no.

En suma, del análisis conjunto de las pruebas esbozadas con antelación se concluye, sin mayores hesitaciones que, la demandante no estaba sujeta a una simple disponibilidad formal o inoperante, sino a una que limitaba de manera

ostensible y real su derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, lo que tenía incidencia en la organización de su vida personal.

Se reitera que, la obligación contractual "*sin restricción de tiempo*", la naturaleza "crítica" del servicio, la necesidad de respuesta inmediata y la imposibilidad de ausentarse o dedicarse libremente a asuntos personales, configuran un cuadro fáctico que encaja perfectamente en la definición jurisprudencial de la disponibilidad que debe ser objeto de remuneración.

El argumento central del apelante, referente a la falta de prueba detallada de cada hora extra, se desvirtúa por su propia conducta procesal. No obstante, como lo explicó la Corte en la SL447-2025, no se trata de acreditar los tiempos laborados en horas extras, sino la disponibilidad contractual a la que estuvo sometida la trabajadora, y de ese aspecto en particular, no existe ninguna discusión, ni fue objeto de la alzada.

Ahora, si por mero ejercicio jurídico se entendiera que, la cuestión se reduce a la discusión del tiempo suplementario, resulta que, fue la demandada quien, teniendo en su poder los registros del sistema "XNET" o "UNET", omitió aportarlos de manera clara al proceso, pretermitiendo una oportunidad probatoria que le hubiese permitido desvirtuar los cálculos realizados por el sentenciador de primer grado, situación que también quedó restringida ante esta superioridad.

Ante esta omisión, la inferencia del juez *A quo* de promediar la disponibilidad a la mitad de cada mes, con base en los testimonios que hablaban de una rotación semanal, es una

conclusión razonable y ajustada a los principios de la sana crítica, dado que el cumplimiento de la disponibilidad laboral logró acreditarse y no fue materia de discusión.

Contrario a lo afirmado por el vocero judicial de la parte demandada, si bien el trabajador debe demostrar el tiempo suplementario laborado indicando días y horas, en el caso bajo examen, estima esta Corporación que hubo un traslado de la prueba a cargo del empleador, ya que este tenía en su poder los elementos demostrativos para rebatir el hecho de que la demandante estuvo disponible durante la mitad de cada mes por espacios de 24 horas. Es decir, esa aseveración es determinable y no caprichosa, y en esa medida, las piezas demostrativas en contrario debió adosarlas el empleador.

Se ha de recordar que, la extensión de la jornada regular por encima de las 48 horas semanales o las 8 diarias, aun cuando se trate de una disponibilidad, va en contravía de lo previsto en el Convenio 01 de 1919 de la OIT, en la medida en que supera los límites allí previstos al someter al trabajador a la presión y limitaciones generadas por la alerta permanente de atender los requerimientos del empleador.

En ese orden de ideas, a pesar de las jornadas extenuantes a que estuvo sometida la trabajadora durante la disponibilidad, esta debe ser remunerada, no con un bono porcentual como lo hizo el empleador al fijar un 25% adicional sobre la jornada ordinaria, sino liquidando el trabajo suplementario correspondiente por el tiempo exacto en que se dio la disponibilidad.

En otras palabras, el pago del 25% adicional se considera un

abono parcial a la deuda total y, en consecuencia, las condenas por diferencias salariales, prestacionales y de aportes a seguridad social deben ser confirmadas, ya que corresponden a derechos mínimos irrenunciables del trabajador.

Frente a los cálculos realizados por el sentenciador de primera instancia para obtener el *quantum* de la condena, se mantendrá lo resuelto en la sentencia de primero grado, en la medida en que no fue objeto de apelación por la parte pasiva.

En cuanto a la **indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T.**, la Sala no comparte el criterio del juez de primera instancia, debido a que la cláusula de disponibilidad generaba una interpretación razonable en cuanto a la remuneración de ese tiempo, sumado a que, como lo ha venido explicando la empresa, se había pactado un 25% adicional, que a juicio de la empleadora, era una retribución justa por el servicio prestado.

No se advierte, *prima facie*, un interés en defraudar a la trabajadora, de tal manera que la sociedad empleadora lo que hizo fue establecer la remuneración que estimó compatible con el servicio prestado, constituyendo una contingencia el hecho de que en el juicio se haya demostrado que, el porcentaje asignado para la asalariada era insuficiente.

Por lo anterior, al encontrar que existió una razón atendible justificativa del no pago del periodo de disponibilidad, habrá de revocarse el numeral séptimo de la sentencia apelada, en el sentido de absolver de la sociedad demandada de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

De todo lo anterior se impone la confirmación de la sentencia

de primer grado en sus demás aspectos, quedando así atendidos todos los puntos de la apelación de conformidad a lo dispuesto en el artículo 66A del C.P.T. y S.S. Sin costas en esta instancia por la prosperidad parcial del recurso de apelación.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Revocar el numeral séptimo de la sentencia proferida el 13 de septiembre de 2023 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín en el sentido de absolver a la sociedad UNISYS DE COLOMBIA S.A. del pago de la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

SEGUNDO: Confirmar en sus demás aspectos la sentencia recurrida.

TERCERO: Sin costas en esta instancia.

CUARTO: En firme esta sentencia devolver el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JAIR SAMIR CORPUS VANEGAS

Magistrado

HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ

Magistrado

CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

Magistrada

Firmado Por:

Jair Samir Corpus Vanegas

Magistrado

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Hugo Alexander Bedoya Diaz

Magistrado

Sala 008 Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Carmen Helena Castaño Cardona

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b003e346f09ecedb5930793b421ad5537f0c0196050f9032e7fa4d2db0c7a316**

Documento generado en 30/01/2026 04:01:20 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>