

TEMA: TURNOS DE DISPONIBILIDAD- La mera disponibilidad para prestar servicios, en aquellos casos donde no se lleva a cabo una actividad efectiva, no genera de manera automática el derecho a percibir remuneración por trabajo suplementario o recargos adicionales./

HECHOS: El demandante solicita que se declare que entre enero de 2014 y junio de 2018 laboró en “turnos de disponibilidad”, según las planillas de “control de horas laboradas – Disponibilidad 24 horas Medellín” entregadas por Suplemédicos, correspondientes a los días detallados en dichas planillas. Asimismo, se reconozca que no le fueron pagadas las horas extras diurnas y nocturnas, los recargos nocturnos, dominicales, festivos, ni el descanso compensatorio durante la relación laboral. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 12 de agosto de 2024, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. El problema jurídico para resolver en esta instancia de conformidad con la apelación formulada será: i) Determinar si el demandante tiene derecho al pago por los turnos de disponibilidad durante los momentos en que no prestó el servicio.

TESIS: No es objeto de discusión que el señor Mario Fernando Montoya Álvarez laboró como analista de operaciones desde el 18 de mayo de 2010 hasta el 31 de agosto de 2018. En el ejercicio de sus funciones, se encargaba de trasladar físicamente los productos comercializados por la demandada a las instituciones médicas que los solicitaban.(...) Pretende el demandante le sea remunerada la jornada completa en los días en los que estuvo en turnos de disponibilidad, pero en los que también prestó efectivamente el servicio. Por su parte, el empleador sostiene que, durante dichos turnos de disponibilidad, el trabajador tenía la posibilidad de realizar actividades personales y familiares, como estar en su casa durmiendo o comiendo, ya que no estaba obligado a permanecer exclusivamente a disposición de la empresa durante todo ese tiempo. (...) Con relación al concepto de disponibilidad laboral, esta Sala comparte la definición aludida por el juez de instancia, quien se refirió al concepto señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-331 de 2023, corporación que indicó que la disponibilidad laboral se refiere a la posibilidad de que, tras finalizar la jornada laboral habitual, el trabajador pueda ser requerido para completar alguna tarea, ya que este estado de latencia implica la probabilidad de ser llamado a continuar con las actividades contratadas. Debido a que constituye una excepción a la jornada laboral, se establecen reglas que permiten al empleador recurrir a ella, tales como que la exigencia de regresar al trabajo debe cumplir con criterios de proporcionalidad y razonabilidad, siendo necesaria para el desarrollo de las labores.(...) Frente al mismo tema de la disponibilidad en el ámbito laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5584-2017, 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 una jornada suplementaria, incluso si no se le requiere para realizar efectivamente un trabajo. Y que, esto se debe a que, al estar en esta situación, el trabajador 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.(...) Respecto a la reclamación del demandante por el tiempo en que estuvo en disponibilidad, es importante aclarar que, según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la mera disponibilidad para prestar servicios, en aquellos casos donde no se lleva a cabo una actividad efectiva, no genera de manera automática el derecho a percibir remuneración por trabajo suplementario o recargos adicionales. El aspecto clave para que proceda dicha compensación es la imposibilidad del trabajador de utilizar libremente su tiempo para realizar actividades personales, familiares o sociales.(...) En el presente caso, el demandante no aportó pruebas que demuestren que, durante los períodos de disponibilidad, estuviera impedido de realizar sus propias actividades. Por tanto, no se acredita que su tiempo estuviera

restringido o que no pudiera disponer de él de manera libre. Esto implica que no se cumple el requisito fundamental para exigir un pago adicional por concepto de trabajo suplementario.(...)El demandante argumentó, basándose en dichas planillas, que se encontraba en disponibilidad 24 horas al día. Sin embargo, del análisis probatorio se infiere que durante los turnos en los que no fue requerido para cumplir labores, tuvo la posibilidad de realizar sus actividades personales sin limitación alguna. Este hecho se corroboró con la declaración del representante legal de la parte demandada, quien afirmó que el trabajador, en los tiempos de disponibilidad, podía desplazarse libremente, descansar, alimentarse, e incluso desarrollar actividades personales y familiares, siempre que se mantuviera en condiciones adecuadas para prestar el servicio cuando fuera necesario.(...)Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables (...), esta Sala concluye que, la disponibilidad alegada por el demandante fue de naturaleza intermitente, pues en algunos turnos pudo haber prestado sus servicios en diversas ocasiones, mientras que en otros no fue requerido y podía desarrollar actividades personales o familiares, así como estar en cualquier parte de la ciudad. Como consecuencia, no procede el reconocimiento de suma alguna por concepto de disponibilidad en los casos donde no hubo prestación efectiva del servicio, por lo que la sentencia que se revisa por vía de apelación será CONFIRMADA.

MP:CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Aprobado ACTA 303

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE(S)	Mario Fernando Montoya Álvarez
DEMANDADO(S)	Suplemédicos S.A.S.
RADICADO	05001-31-05-010-2019-00072-01 (P 22824)
DECISIÓN	Confirma
MAGISTRADA PONENTE	Carmen Helena Castaño Cardona

En la fecha, el **Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral**, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en el proceso ordinario promovido por **MARIO FERNANDO MONTOYA ÁLVAREZ** contra **SUPLEMEDICOS S.A.S.** con radicado **05001-31-05-010-2019-00072-01**.

De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

I. ANTECEDENTES:

Pretensiones:

El demandante solicita que se declare que entre enero de 2014 y junio de 2018 laboró en “turnos de disponibilidad”, según las planillas de “control de horas laboradas – Disponibilidad 24 horas Medellín” entregadas por Suplemédicos, correspondientes a los días detallados en dichas planillas. Asimismo, se reconozca que no le fueron pagadas las horas extras diurnas y nocturnas, los recargos nocturnos, dominicales, festivos, ni el descanso compensatorio durante la relación laboral, además de que no le fueron liquidadas correctamente todas

las prestaciones sociales a las que tenía derecho. Como consecuencia, se condene a la demandada al pago de los salarios, horas extras diurnas y nocturnas, recargos nocturnos, dominicales y festivos, además del concepto de descanso compensatorio, además del pago de las prestaciones sociales y vacaciones, las cuales afirma que fueron pagadas de manera parcial, y la condena al pago de la indemnización moratoria por el no pago de cesantías, así como la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de la diferencia en el monto de las cesantías.

Hechos:

El demandante fundamenta sus pretensiones señalando que comenzó a laborar para Suplemédicos S.A.S. el 18 de mayo de 2010, desempeñándose en el cargo de analista de operaciones. Entre sus funciones, se incluía el traslado físico de los productos comercializados por la empresa a diversas instituciones médicas que los requirieran. A partir de 2014, el empleador le impuso la obligación de cumplir turnos de disponibilidad, lo que significaba que debía estar completamente disponible para, en caso de ser necesario, trasladarse desde cualquier punto de la ciudad hasta las instalaciones de Suplemédicos. Allí debía recoger el producto requerido y entregarlo en la entidad médica correspondiente. Agregó que, en una misma noche de disponibilidad, podía verse obligado a realizar esta labor en varias ocasiones. Para llevar el control de estas actividades, la empresa implementó una planilla denominada “control de horas laboradas – Disponibilidad 24 horas Medellín”, en la cual el trabajador registraba el inicio de su turno de disponibilidad y cada una de las actividades realizadas durante la noche. Esta planilla era firmada tanto por él como por el encargado de Suplemédicos, y solo se le reconocía y pagaba el tiempo que invertía en atender un servicio de entrega. Sostuvo que la demandada nunca le reconoció descansos compensatorios ni le pagó de forma adecuada sus prestaciones sociales y vacaciones, ya que estos conceptos fueron abonados parcialmente. Al momento de su retiro de la empresa solicitó copia de las planillas de control, las cuales le fueron entregadas y se anexan a la presente demanda.

Contestaciones:

Suplemédicos: se opuso a las pretensiones, al manifestar que las pruebas presentadas por el demandante no reflejan la realidad de los hechos ocurridos durante la relación laboral entre 2014 y 2018. Sostuvo que la empresa realizó de manera adecuada la liquidación, el reconocimiento de los descansos, así como el pago de las horas extras y recargos correspondientes. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: cobro de lo no debido y prescripción.

Sentencia de primera instancia:

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **12 de agosto de 2024**, **absolvió** a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. **Condenó** en costas al demandante.

Apelación:

La decisión anterior fue recurrida en apelación por **el demandante**, en los siguientes términos: manifestó que, si bien coincide parcialmente con lo señalado en la sentencia del juez de primera instancia, no está de acuerdo con la totalidad de su decisión, especialmente en lo relacionado con el pago de las horas de disponibilidad. Indicó que el a quo reconoció que el demandante recibió el pago adecuado por su jornada laboral y por algunas horas extras trabajadas, por lo que no objeta esta parte de la decisión, ya que considera que la empresa llevaba un registro apropiado de las horas laboradas y las compensó debidamente. Sin embargo, no comparte la interpretación del juez sobre las horas de disponibilidad. Advirtió que la jurisprudencia ha establecido que estas horas deben ser remuneradas, ya que, aunque el trabajador no esté físicamente en la empresa, debe estar disponible para atender cualquier requerimiento inmediato. Señaló que, en su caso, la labor consistía en trasladarse hasta la sede de la empresa para recoger un producto quirúrgico y entregarlo a la institución médica solicitante, lo cual, según la Corte Suprema de Justicia, debe ser compensado, no solo por el tiempo efectivo de trabajo, sino por todo el período de disponibilidad. Agregó que la sentencia le reconoce que, durante su tiempo de disponibilidad, fue requerido en diversas ocasiones para cumplir con su labor, lo que implica que no podía llevar a cabo sus actividades personales con total libertad. Sin embargo, el juez concluye erróneamente que las horas de disponibilidad no deben ser remuneradas, lo que contradice la jurisprudencia. Solicita, como consecuencia, se revoque la sentencia y se ordene el pago de las horas de disponibilidad completas.

Alegatos:

Demandante: Presentó los alegatos en términos similares al recurso de apelación. Señaló que, según la sentencia SL5584-2017, en los casos donde el trabajador se encuentra en disponibilidad, pero no es llamado por el empleador y puede realizar libremente actividades personales, procede el pago por todo el tiempo de disponibilidad. Esto también aplica cuando el trabajador no es requerido en ningún momento para prestar sus servicios durante ese período. Afirma que el a quo no aplicó correctamente esta interpretación de la Corte Suprema de Justicia, lo que llevó a absolver a la parte demandada. Aunque el a

quo citó la sentencia SL5584-2020, esta se refiere a un caso con un supuesto de hecho diferente al actual. En este caso específico, la sentencia SL668-2024, en la que se condenó a la empresa demandada a pagar por los tiempos de disponibilidad del trabajador, es más relevante y se ajusta a los hechos y pretensiones de este proceso. Solicita que se acojan las pretensiones.

Suplemédicos S.A.S.: Indicó que el demandante no cumplió con la carga de la prueba establecida en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión expresa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, según el cual le incumbe a la parte probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. Por lo tanto, le correspondía probar al demandante que laboró turnos de disponibilidad y horas extras. En el presente caso, el demandante no se presentó a la audiencia obligatoria de conciliación y le fue aplicada la consecuencia de tenerse por establecido como cierto que SUPLEMEDICOS realizó adecuadamente la liquidación y posterior reconocimiento de los descansos a que hubo lugar durante la relación sostenida con el demandante; así como también que se realizaron los pagos correspondientes por las jornadas suplementarias y el trabajo extra que se generó durante la ejecución de dicho contrato. Por lo anterior, solicita se confirme la sentencia proferida.

II. CONSIDERACIONES:

Problema Jurídico

El problema jurídico para resolver en esta instancia de conformidad con la apelación formulada será: i) Determinar si el demandante tiene derecho al pago por los turnos de disponibilidad durante los momentos en que no prestó el servicio.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas obrantes en el expediente:

- **Contrato de trabajo** celebrado entre el señor Mario Fernando Montoya Álvarez y Suplemédicos S.A.S. (002/Págs. 26 a 30).
- Copia de **colillas de pago** desde el 2014 hasta 2018 (002/Págs. 31 a 86).
- Copia de la **liquidación de prestaciones sociales** (002/Pág. 87).

- Copia de la **carta de renuncia** del demandante (002/Pág. 90).
- **Control de horas laboradas** -Disponibilidad 24 horas Medellín (Pág. 99 a 166).

Efectuada la anterior anotación procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento.

i) De los turnos de disponibilidad

No es objeto de discusión que el señor Mario Fernando Montoya Álvarez laboró como analista de operaciones desde el 18 de mayo de 2010 hasta el 31 de agosto de 2018. En el ejercicio de sus funciones, se encargaba de trasladar físicamente los productos comercializados por la demandada a las instituciones médicas que los solicitaban.

Pretende el demandante le sea remunerada la jornada completa en los días en los que estuvo en turnos de disponibilidad, pero en los que también prestó efectivamente el servicio. Por su parte, el empleador sostiene que, durante dichos turnos de disponibilidad, el trabajador tenía la posibilidad de realizar actividades personales y familiares, como estar en su casa durmiendo o comiendo, ya que no estaba obligado a permanecer exclusivamente a disposición de la empresa durante todo ese tiempo. Finalmente, el juez de primera instancia decidió absolver a la demandada de las pretensiones del trabajador, argumentando que, aunque este estaba en turnos de disponibilidad, podía llevar a cabo sus actividades personales y familiares, siendo interrumpido únicamente cuando se le requería para prestar el servicio.

Con relación al concepto de disponibilidad laboral, esta Sala comparte la definición aludida por el juez de instancia, quien se refirió al concepto señalado por la Corte Constitucional en sentencia C-331 de 2023, corporación que indicó que la disponibilidad laboral se refiere a la posibilidad de que, tras finalizar la jornada laboral habitual, el trabajador pueda ser requerido para completar alguna tarea, ya que este estado de latencia implica la probabilidad de ser llamado a continuar con las actividades contratadas. Debido a que constituye una excepción a la jornada laboral, se establecen reglas que permiten al empleador recurrir a ella, tales como que la exigencia de regresar al trabajo debe cumplir con criterios de proporcionalidad y razonabilidad, siendo necesaria para el desarrollo de las labores.

Frente al mismo tema de la disponibilidad en el ámbito laboral, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL5584-2017, 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 una jornada suplementaria, incluso si no se le requiere para realizar efectivamente un trabajo. Y que, esto se debe a que, **al estar en esta situación, el trabajador 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.**

Continuando con el mismo tema de disponibilidad, agregó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1514-2023, al hacer referencia a la sentencia SL5584-2017, que el simple hecho de estar disponible para prestar servicios, en situaciones donde estos no se materializan, no genera automáticamente el derecho a recibir una remuneración por trabajo suplementario u otros recargos, ya que el factor determinante es que el trabajador no pueda disponer libremente de su tiempo, lo que justificaría una compensación. Concluyó la Corte que el trabajador no tenía derecho a la remuneración, por cuanto no se le restringió su libertad para realizar actividades personales, familiares o sociales:

“Los mencionados pronunciamientos conducen a la Sala a concluir, que la sola disponibilidad a prestar los servicios —en los eventos en que estos no se materializan—, no genera por sí sola remuneración por trabajo suplementario y demás recargos, sino que el elemento determinante para ello, es que el laborante no pueda disponer libremente de su tiempo; supuesto que no se cumple en el presente evento, en que como se expresó en forma precedente, al señor Pachón Melo no se le limitó su libertad de elección del uso del tiempo, pues bien podía llevar a cabo sus actividades de índole personal, familiar o social”.

Respecto a la reclamación del demandante por el tiempo en que estuvo en disponibilidad, es importante aclarar que, según la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la mera disponibilidad para prestar servicios, en aquellos casos donde no se lleva a cabo una actividad efectiva, no genera de manera automática el derecho a percibir remuneración por trabajo suplementario o recargos adicionales. El aspecto clave para que proceda dicha compensación es la imposibilidad del trabajador de utilizar libremente su tiempo para realizar actividades personales, familiares o sociales.

En el presente caso, el demandante no aportó pruebas que demuestren que, durante los períodos de disponibilidad, estuviera impedido de realizar sus propias actividades. Por tanto, no se acredita que su tiempo estuviera restringido o que no pudiera disponer de él de manera libre. Esto implica que no se cumple el requisito fundamental para exigir un pago adicional por concepto de trabajo suplementario.

Le correspondía al demandante demostrar que, durante los períodos en que se encontraba en disponibilidad para atender los llamados del empleador fuera de su jornada laboral habitual, no tenía la libertad de llevar a cabo sus actividades

personales o familiares. No obstante, de los documentos aportados al proceso, en especial las planillas de control de horas laboradas, diligenciadas por el propio demandante, no se desprende evidencia suficiente que respalde la existencia de períodos adicionales de disponibilidad en los que no prestó servicio alguno.

Durante el **interrogatorio de parte**, el representante legal de Suplemédicos S.A.S., señor Manuel Mesa Restrepo, explicó que el turno de disponibilidad es un concepto aplicado en el horario nocturno y los fines de semana, con el objetivo de prestar servicio a instituciones que requieran material quirúrgico. Señaló que, después de las 6:00 p.m. durante la semana, el empleado quedaba en disponibilidad para ser requerido en caso de necesidad. Respecto de la remuneración del demandante, indicó que se pagaba una tarifa fija por la disponibilidad, y adicionalmente se compensaba el tiempo efectivamente empleado en atender los pedidos con una tarifa extra. El demandante trabajaba una semana en disponibilidad nocturna y otras dos en disponibilidad diurna. Agregó que, durante los turnos de disponibilidad, el trabajador tenía la posibilidad de realizar sus actividades cotidianas, como alimentarse, descansar, visitar distintos lugares de la ciudad y, en general, llevar a cabo cualquier actividad personal dentro de los límites normales. No obstante, aclaró que una de las restricciones era no estar bajo los efectos de sustancias psicoactivas, ya que esto comprometería su capacidad de respuesta en caso de ser llamado a prestar el servicio.

El demandante argumentó, basándose en dichas planillas, que se encontraba en disponibilidad 24 horas al día. Sin embargo, del análisis probatorio se infiere que durante los turnos en los que no fue requerido para cumplir labores, tuvo la posibilidad de realizar sus actividades personales sin limitación alguna. Este hecho se corroboró con la declaración del representante legal de la parte demandada, quien afirmó que el trabajador, en los tiempos de disponibilidad, podía desplazarse libremente, descansar, alimentarse, e incluso desarrollar actividades personales y familiares, siempre que se mantuviera en condiciones adecuadas para prestar el servicio cuando fuera necesario.

Conforme con lo anterior, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la libre formación del convencimiento y la valoración probatoria de que trata el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, donde operador judicial tiene la facultad de libre apreciación y ponderación probatoria y con base en ello, inclinarse por los medios demostrativos que le merecen mayor persuasión o credibilidad, que le permiten hallar la verdad real, siempre y cuando las inferencias sean lógicas y razonables, (Ver sentencias CSJ SL2049-2018, SL1469-2021 y SL2262-2022), esta Sala concluye que, la disponibilidad alegada por el demandante fue de naturaleza intermitente, pues en algunos turnos pudo haber prestado sus servicios en diversas ocasiones, mientras que en otros no fue requerido y podía desarrollar actividades personales o familiares, así

como estar en cualquier parte de la ciudad. Como consecuencia, no procede el reconocimiento de suma alguna por concepto de disponibilidad en los casos donde no hubo prestación efectiva del servicio, por lo que la sentencia que se revisa por vía de apelación será **CONFIRMADA**.

ii) Costas procesales

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. Las de la segunda instancia, atendiendo a lo establecido en el numeral 1° del artículo 365 del Código General del Proceso y por no salir avante la apelación formulada por el demandante, son de su cargo y en favor de la empresa demandada. Como agencias en derecho en esta instancia se fija la suma de \$325.000.

III. 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

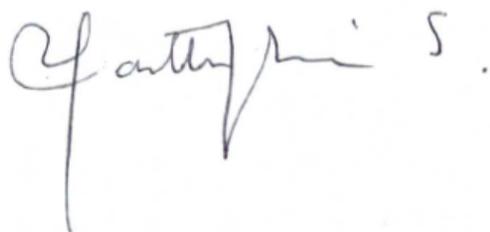
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín el **12 de agosto de 2024**, en el proceso ordinario adelantado por **MARIO FERNANDO MONTOYA ÁLVAREZ contra SUPLEMEDICOS S.A.S.**

SEGUNDO: Las costas procesales y agencias en derecho quedan como se dijo en la motivación de esta providencia.

La anterior decisión se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

HUGO ALEXANDER BÉDOYA DÍAZ