

TEMA: REMUNERACIÓN CONVENCIONAL TRABAJO SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y FESTIVO- Se exhibe patente que, la E. S. E. METROSALUD acreditó el cumplimiento de las obligaciones convencionales frente al pago del trabajo dominical y festivo, según la correcta intelección del clausulado convencional. /

HECHOS: El señor Parra Zapata, trabajador oficial desde 1987 en el cargo de conductor de ambulancia, solicitó el pago triple por trabajo en domingos y festivos entre 2015 y 2018, alegando incumplimiento de la convención colectiva vigente (cláusula 38). Afirmó que Metrosalud liquidó los pagos conforme a normas generales (Decretos 1848/1969 y 1042/1978), sin aplicar correctamente los recargos ni compensatorios. El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín resolvió el 8 de octubre de 2024, donde absuelve a Metrosalud. Fundamenta su decisión en que Metrosalud sí pagó conforme a la convención colectiva y que el demandante no probó de forma clara los tiempos adicionales trabajados. El thema decidendum en la presente Litis se centra en definir: ¿Si le asiste derecho a la demandante a que se le reconozca y pague el reajuste por los días laborados en domingos y festivos, de conformidad con la norma convencional vigente para el momento en que se causaron?

TESIS: (...) la carga de probar se ha fijado en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso. (...) ha de indicar la Sala que en tratándose de trabajadores oficiales, el trabajo por turnos rotativos "(...) no cuenta con normas especiales. Por lo tanto, son aplicables las previsiones de los artículos 3.º de la Ley 6.ª de 1945 -jornada máxima de trabajo- y 36 del Decreto Ley 1042 de 1978 -horas extras diurnas-" (SL1174-2022). (...) ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que "(...) esta forma de organización del trabajo se implementa para la ejecución de actividades que por su naturaleza son continuas y permanentes, (...), y es una modalidad que se establece con el fin de que las entidades cumplan las necesidades de los servicios públicos que prestan, optimicen los recursos públicos para su ejecución y garanticen los derechos de las personas que les aportan su fuerza laboral." (...) la discusión sobre la regla aplicable al sub iudice, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAOMMED, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y la E. S. E. METROSALUD estuvo regida por dicho instrumento normativo convencional, tal y como lo aceptaron las partes; de suerte que, sin hesitación alguna, la norma que regula el trabajo dominical y festivo en el presente asunto es la cláusula 38 de la CCT con vigencia 2013-2016, replicada en el mismo articulado de la CCT con vigencia 2017-2019, que al efecto disponen: "(...) CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: 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. Los respectivos jefes rotarán al personal que labore en festivos y dominicales" (...) de la lectura concienzuda de dicha estipulación convencional, refulge palmar que su propósito fue remunerar triple el trabajo dominical de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención, de forma tal que, se les pagara el valor de los servicios prestados los domingos y festivos de forma triple o doble con un compensatorio, pudiendo elegir el trabajador entre uno y otro esquema de remuneración, de suyo que en caso de recibir un día compensatorio por el trabajo dominical o festivo, la remuneración efectiva del dominical o festivo laborado sería apenas doble. (...) juzga la Sala que lo que se desprende de lo reseñado por la

demandada en las comunicaciones referidas, respecto de la forma de pago del trabajo dominical y festivo incluida en el texto de la normativa convencional transcrita, es que efectúa el pago del dominical o festivo efectivamente laborado, más una remuneración adicional igual, más un día de descanso remunerado, recabando así que sí está pagando triple, a saber: efectúa un pago doble (2) por el día dominical o festivo laborado, más un (1) día de descanso remunerado.(...) descendiendo al caso de autos, de la relación de pagos y horas laboradas por el pretensor entre los años 2015 y 2018, de lo cual dan cuenta los comprobantes de nómina acopiados al diligenciamiento (...), se desprende claramente que en el interregno descrito, la actora laboró dominicales y festivos, pero siempre gozó de un día de descanso remunerado a la semana, de lo que se sigue que el trabajo dominical o festivo siempre contó con un día compensatorio de descanso remunerado, además de la remuneración adicional en los términos previstos en la convención colectiva de condiciones de trabajo. (...) En desglose de lo anterior, nótese que en la práctica, la jornada laboral semanal de la trabajadora correspondía a 48 horas, empero la accionada pagaba un total de 56 horas ordinarias, siendo que, las 8 horas adicionales corresponden al pago del día ordinario compensatorio, a más del valor adicional para completar el pago triple correspondiente. Por manera que, la remuneración del trabajo en los dominicales y festivos se remuneraba por una parte dentro de las 48 horas ordinarias semanales, y de otra, con el excedente correspondiente para completar la remuneración en los precisos términos de la CCT.(...) Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que la E. S. E. METROSALUD pagaba el trabajo dominical y festivo doblemente, y verificado, a partir de los comprobantes de nómina y esquema de turnos, que la demandante siempre gozó de un día adicional remunerado a la semana, se impone colegir que la empresa social del estado demandada acreditó haber pagado correctamente a la pretensora los días dominicales y festivos laborados, retribuyéndolos con un recargo equivalente a un día ordinario, más el recargo previsto para el trabajo dominical o festivo, un día de descanso remunerado y, cuando procedía, el valor del recargo nocturno, lo que denota, en conjunto, una remuneración triple por el día dominical o festivo laborado (hora ordinaria + recargo dominical/festivo + compensatorio), acorde con la cláusula 38 de la CCT.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 29/08/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

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

Lugar y fecha	Medellín, 29 de agosto de 2025
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310501020190040501
Demandante	Gabriel Jaime Parra Zapata
Demandada	E. S. E. Metrosalud
Providencia	Sentencia
Tema	Remuneración convencional trabajo suplementario, dominical y festivo – Salarios insolutos – Reliquidación acreencias sociales y aportes al Sistema General de Seguridad Social
Decisión	Confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Se deja constancia que el respectivo proyecto de fallo fue puesto a consideración de la Sala, y estando debidamente aprobado, se procede a dictar la sentencia que en derecho corresponda.

1. ANTECEDENTES

El señor GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA, actuando por conducto de poderhabiente judicial, promovieron demanda ordinaria laboral en contra de la E. S. E. METROSALUD, en punto a obtener el reajuste de la remuneración por trabajo suplementario, los recargos, dominicales y festivos laborados durante el periodo comprendido entre los años 2015 a 2018, junto con las costas procesales.

Como sustento basilar de sus aspiraciones subrayó que inició a prestar sus servicios en favor de la accionada a partir del 28 de julio de 1987, desempeñando el cargo de conductor de ambulancia y devengando como asignación salarial, las sumas que a continuación se detallan:

REMUNERACIÓN GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA	
PERIODO	VALOR MENSUAL
Año 2015	\$ 1.533.666
Año 2016	\$ 1.675.837
Año 2017	\$ 1.793.146
Año 2018	\$ 1.888.900

Acotó que, conforme con lo previsto en el Decreto 752 de 1994, el entonces Instituto Metropolitano de Salud fue transformado, merced a un proceso de reestructuración, a una Empresa Social del Estado (E. S. E.), adoptando el nombre de METROSALUD.

Informó que a través del Acuerdo 268 de 2015, se ajustó la planta de cargos de la entidad y, clasificó su empleo bajo la calidad de trabajadora oficial. Mencionó que la jornada laboral de trabajo es de 48 horas a la semana, distribuidas en un sistema de turnos de 12 horas por día, durante 4 días a la semana; que desarrolló sus funciones en cualquier día de la semana -incluyendo domingos y festivos- en dos turnos, el primero desde las 07.00 a. m. hasta las 07.00 p. m. o bien, desde las 07.00 p. m. hasta las 07.00 a. m.

De manera similar, contó que es miembro de la organización sindical denominado Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – SINTRAOMMED y que, entre este colectivo y el

dador de empleo se suscribió una convención colectiva de trabajo (CCT) en el año 2017, instrumento normativo que reiteró la forma de remuneración de los días dominicales y festivos, establecida desde la CCT de 2012, en los siguientes términos:

“(...) La Empresa Social del Estado Metrosalud a partir de la vigencia de la presente convención colectiva, continuará reconocimiento a sus trabajadores oficiales por sus servicios prestados en dominicales y festivos, salario triple o doble con compensatorio, de conformidad al Acuerdo Municipal 02 de (sic) 1978 y será a opción del trabajador el reconocimiento en dinero o el pago doble y el compensatorio en el día que señale la administración. Los respectivos jefes rotarán el personal que laboren en festivos y dominicales”.

Adujo que, entre los años 2015 y 2018 trabajó en días dominicales y festivos, pero la demandada no ha cumplido lo acordado en la norma convencional, pues consideró que *“(...) se está generando un trabajo ordinario en días domingos y festivos que debe remunerarse de acuerdo con la convención colectiva de trabajo, y unos recargos por trabajo en dominicales y festivos, extra diurno y nocturno, pero la empresa no lo ha realizado en debida forma, sino que lo ha hecho de acuerdo con el Decreto 1848 de 1969 y el artículo 39 del Decreto 1042 de 1978 para los días dominicales y festivos laborados, y no ha liquidado las horas extras ni los recargos diurnos o nocturnos como corresponde por ley (...)”*; motivo por el cual estima le asiste derecho a sus reclamaciones.

1.1 Trámite de Primera Instancia.

La demanda se admitió mediante auto el 08 de julio de 2019 (pág.337, doc.01, carp.01), fue contestada por la E. S. E. METROSALUD a través de poderhabiente judicial el 21 de octubre de 2019 (págs.354 a 520, doc.01, carp.01), oportunidad en la que se opuso al *petitum* de la demanda por cuanto su representada ha reconocido y pagado todos los conceptos salariales y prestaciones conforme a lo establecido en la CCT vigente, a la vez de proponer los medios enervantes de fondo que nominó cumplimiento de los deberes constitucionales y legales de Metrosalud y consecuente inexistencia de las obligaciones salariales, prestaciones y derivadas de la seguridad social, inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir, prescripción y la genérica.

1.2 Decisión de Primera Instancia.

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 08 de octubre de 2024 (docs.18 y 19, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, con la que decidió absolver a la demandada de las súplicas de la demanda formulada por el señor GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA, gravándolo en costas procesales.

En sustento de su decisión, el cognoscente de primer grado sostuvo que la encausada reconoció el valor del trabajo dominical y festivo de acuerdo con lo previsto en la convención colectiva de trabajo, a más de que el actor no cumplió con la carga de la prueba que le incumbía con el propósito de demostrar de forma

clara, precisa y concreta los tiempos adicionales en que prestó sus servicios.

1.4. Grado Jurisdiccional de Consulta.

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia fue adversa a los intereses de GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA, la sentencia será examinada bajo el grado jurisdiccional de consulta en su favor, atendiendo a que aquella no fue objeto de alzada.

1.5 Trámite de Segunda Instancia.

El grado jurisdiccional de consulta fue admitido por esta Corporación el 13 de noviembre de 2024 (doc.02, carp.02), y en ese mismo proveído se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegaciones de conclusión por escrito, de así estimarlo del caso, siendo que la poderhabiente judicial de la demandada solicitó se confirme la decisión que se revisa, puesto que, al accionante se le reconoció y pagó el valor del trabajo suplementario desempeñado, de acuerdo con las normas convencionales que regulan la materia.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a estudiar en su integridad el fallo de instancia en el Grado Jurisdiccional de Consulta a favor de GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA, conforme

lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.1 Problemas Jurídicos.

El *thema decidendum* en la presente Litis se centra en definir: ¿Si le asiste derecho al demandante a que se le reconozca y pague el reajuste por los días laborados en domingos y festivos, de conformidad con la norma convencional vigente para el momento en que se causaron?

2.2 Sentido del Fallo - Tesis de la Sala.

El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO** considerando que como colofón del ejercicio ponderativo de las probanzas allegadas con la demanda, y los demás medios de convicción incorporados y practicados en sede judicial, se exhibe patente que, la E. S. E. METROSALUD acreditó el cumplimiento de las obligaciones convencionales frente al pago del trabajo dominical y festivo, según la correcta intelección del clausulado de la normativa convencional, con arreglo a los planteamientos que pasan a exponerse:

2.3 Solución del Problema Jurídico Planteado.

La carga de la prueba es un principio de derecho procesal, encaminado a establecer a cuál de los sujetos del proceso le concierne la aportación de las pruebas, y cuáles son las consecuencias jurídicas que se derivan del incumplimiento de dicha carga; en su criterio clásico la carga de probar se ha fijado

en cabeza de quien afirma los hechos que fundamentan la procedencia del reconocimiento de los derechos debatidos, correspondiéndole al mismo, probar sus aserciones para que el juzgador establezca si es procedente el reconocimiento de los derechos que reclama, debiéndose desestimar sus pretensiones en caso de que los hechos no aparezcan probados en el proceso.

El concepto prístino de la carga probatoria se compendia en el aforismo romano *ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*, según el cual, quien afirma un hecho debe probarlo, y quien lo niega, está libre de la carga de probar, regla procesal que guarda concordancia con las previsiones contenidas en el artículo 167 del CGP, aplicable por remisión analógica a los juicios del trabajo y de la seguridad social, en los términos previstos en el artículo 145 del CPTSS, y por cuya virtud, le incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

Previo a dirimir la litis planteada, se advierte que no son objeto de discusión los siguientes supuestos fácticos establecidos en primera instancia: que entre el señor GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA y la E. S. E. METROSALUD existió una relación de trabajo desde el 28 de julio de 1987, desempeñando inicialmente el cargo de encargado de oficios varios y posteriormente desempeñando las funciones de camillero (págs.484 a 496 y 520, doc.01, carp.01); que el señor PARRA ZAPATA es afiliado al sindicato SINTRAOMMED (págs.128 a 336, doc.01, carp.01; doc.14, carp.01); que es beneficiario de los acuerdos colectivos con vigencia 2013-2016 y 2017-2019 (págs.55 a 126, 418 a 483, doc.01, carp.01; doc.14, carp.01); y que el 05 de diciembre de

2018 el laborante presentó reclamación administrativa para ante la E. S. E. demandada, la cual le fue negada mediante oficio del 13-dic-2018 (págs.29 a 31, doc.01, carp.01).

2.2.1. Trabajo dominical y festivo

Ab initio, ha de indicar la Sala que en tratándose de trabajadores oficiales, el trabajo por turnos rotativos “(...) *no cuenta con normas especiales. Por lo tanto, son aplicables las previsiones de los artículos 3.º de la Ley 6.ª de 1945 -jornada máxima de trabajo- y 36 del Decreto Ley 1042 de 1978 -horas extras diurnas-*,” (SL1174-2022).

En igual sentido, ha establecido la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que: “(...) *esta forma de organización del trabajo se implementa para la ejecución de actividades que por su naturaleza son continuas y permanentes, (...), y es una modalidad que se establece con el fin de que las entidades cumplan las necesidades de los servicios públicos que prestan, optimicen los recursos públicos para su ejecución y garanticen los derechos de las personas que les aportan su fuerza laboral.*” (SL4104-2020).

Para el caso de los servidores vinculados a la E. S. E. METROSALUD, los extremos de la litis coinciden en asegurar que conforme con el Acuerdo expedido por la Junta Directiva de la entidad, se implementó el sistema de trabajo por turnos, el que, vale decir, no podrá superar las 12 horas diarias, mientras que la jornada laboral será igual a 48 horas a la semana, aserciones que se muestran consonantes con el artículo 3 de la Ley 6 de

1945¹ y la cláusula tercera de los contratos de trabajo celebrados entre las partes en la pretérita fecha del 10 de marzo de 1992 y junio de 1993²

Claro lo anterior, la discusión sobre la regla aplicable al *sub iudice*, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAOMMED, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y la E. S. E. METROSALUD estuvo regida por dicho instrumento normativo convencional, tal y como lo aceptaron las partes; de suerte que, sin hesitación alguna, la norma que regula el trabajo dominical y festivo en el presente asunto es la cláusula 38 de la CCT con vigencia 2013-2016, replicada en el mismo articulado de la CCT con vigencia 2017-2019, que al efecto disponen:

*(...) CLÁUSULA TREINTA Y OCHO: 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.** Los respectivos jefes rotarán al personal que labore en festivos y dominicales". -Negritas y subrayado intencional de la Sala-*

¹ Artículo 3.- **Las horas de trabajo no podrán exceder de ocho (8) al día, ni de cuarenta y ocho (48) a la semana**, salvo las excepciones legales. Sin embargo, la duración máxima de las labores agrícolas, ganaderas o forestales, será de nueve (9) horas diarias o de cincuenta y cuatro (54) en la semana. **Las actividades discontinuas o intermitentes, así como las de simple vigilancia, no podrán exceder de doce (12) horas diarias**, a menos que el trabajador resida en el sitio del trabajo. El Gobierno podrá ordenar la reducción de las jornadas de trabajo en las labores que sean especialmente peligrosas o insalubres, de acuerdo con dictámenes técnicos al respecto, y previa audiencia de comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

²“TERCERA: La jornada de trabajo será de 48 horas semanales (...)” págs.489 y 493, doc.01

De suerte que, de la lectura concienzuda de dicha estipulación convencional, refulge palmar que su propósito fue remunerar triple el trabajo dominical de los trabajadores oficiales beneficiarios de la convención, de forma tal que, se les pagara el valor de los servicios prestados los domingos y festivos de forma triple o doble con un compensatorio, pudiendo elegir el trabajador entre uno y otro esquema de remuneración, de suyo que en caso de recibir un día compensatorio por el trabajo dominical o festivo, la remuneración efectiva del dominical o festivo laborado sería apenas doble.

Ahora bien, en ese punto, estima pertinente la Sala precisar, que a partir del comunicado del 13 de diciembre de 2018 (págs.29 a 30, doc.01, carp.01), la entidad demandada puntualizó que:

“Para el reconocimiento de los recargos se contabilizan las primeras 48 horas de trabajo como jornada máxima habitual y las horas siguientes se contabilizan como suplementaria. Para la primera semana, luego de superar las 48 horas el dominical es realizado por fuera de la jornada máxima habitual por lo que se toma como extra y como se trata de labor en festivo se liquidan las primeras 11 horas con el 25% por tratarse de extra diurna y el 200% como remuneración doble por ser festivo y estar fuera de jornada, para un total de 225% de recargo y una hora restante de la jornada con el 75% por tratarse de extra nocturno y el recargo del 200% como remuneración doble por ser festivo y estar fuera de jornada. Para la segunda semana, igualmente se contabilizan las primeras 48 horas y como el domingo es fuera de las 48 horas y se realiza en jornada nocturna, se toman las primeras 5 horas como extras nocturnas con el 75% y el 200% como remuneración doble por ser festivo, las siguientes 6 horas son extras nocturnas (si el lunes no es festivo) con el 75% do recargo por ser extra y 1 hora extra diurna con el recargo del 25%. Las horas extras así contabilizadas se tienen en cuenta para verificar los límites establecidos para cada mes, y en el evento de sobrepasarlos se contabilizan y se reconocen los compensatorios

respectivos. Como hay lugar al reconocimiento de horas extras y a los compensatorios mencionados, no hay lugar a ningún otro recargo o compensatorio”.

De igual forma, al contestar la demanda, afirmó la E. S. E. METROSALUD que:

“(…) Así mismo, para el reconocimiento de los recargos se contabilizan las primeras 48 horas de trabajo como jornada máxima habitual y las horas siguientes se contabilizan como suplementarias, si durante la semana, luego de superar las 48 horas el dominical es realizado por fuera de la jornada máxima habitual, se toma como extra y como se trata de labor prestada en un dominical o festivo se liquida con un recargo del 200% como remuneración doble, y con un 25% (recargo extra diurno) las horas laboradas en el horario diurno, para un total de 225% de recargo; y las laboradas en el horario nocturno se liquidan con el recargo del 200% más un 75% correspondiente el recargo extra nocturno, para un total del 275%, es de anotar que la accionante conforme a los cuadros de turnos aportados con la presente contestación, completa la jornada máxima semanal laborando el dominical o festivo, por lo que el descanso compensatorio ya queda incluido en el pago ordinario de la nómina, generándose el pago triple, por lo que no hay lugar a el reconocimiento de ningún otro recargo o compensatorio como se pretende en la demanda” (pág.363, doc.01, carp.01).

De lo dicho con antelación, juzga la Sala que lo que se desprende de lo reseñado por la demandada en las comunicaciones referidas, respecto de la forma de pago del trabajo dominical y festivo incluso en el texto de la normativa convencional transcrita, es que efectúa el pago del dominical o festivo efectivamente laborado, más una remuneración adicional igual, más un día de descanso remunerado, recabando así que sí está pagando triple, a saber: efectúa un pago doble (2) por el día dominical o festivo laborado, más un (1) día de descanso remunerado.

Ello así, a partir de las anteriores precisiones y descendiendo al caso de autos, de la relación de pagos y horas laboradas por el pretensor entre los años 2015 y 2018, de lo cual dan cuenta los comprobantes de nómina acopiados al diligenciamiento (págs.127 a 336, doc.01, carp.01), se desprende claramente que en el interregno descrito, el actor laboró dominicales y festivos, pero siempre gozó de un día de descanso remunerado a la semana, de lo que se sigue que el trabajo dominical o festivo siempre contó con un día compensatorio de descanso remunerado, además del pago adicional en los términos previstos en la convención colectiva de condiciones de trabajo.

En desglose de lo anterior, nótese que en la práctica, la jornada laboral semanal del trabajador correspondía a 48 horas; empero la accionada pagaba un total de 56 horas ordinarias, siendo que, las 8 horas adicionales corresponden al pago del día ordinario compensatorio, a más del valor adicional para completar el pago triple correspondiente. Por manera que, la remuneración del trabajo en los dominicales y festivos se remuneraba por una parte dentro de las 48 horas ordinarias semanales, y de otra, con el excedente correspondiente para completar la remuneración en los precisos términos de la CCT.

A manera de infografía, lo anteriormente expuesto se puede sintetizar de la siguiente manera, con los comprobantes de nómina de las semanas del 13-abr-2015 al 19-abr-2015, del 06-jun-2016 al 12-jun-2016, del 28-ago-2017 al 03-sep-2017 y entre el 14-may-2018 y el 20-may-2018, seleccionados aleatoriamente

para ser contrastados a manera de ejemplo, con los cálculos desplegados por la Sala:



Empresa Social del Estado Metrosalud

Nit: 800.058.016-1

91

PARRA ZAPATA GABRIEL JAIME 71.643.289 **CAMILLERO**
 Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD Salario: \$1,533,666
 Nro. Pago: 16 Fecha Pago: Abr.23/2015
 Desde: **Abr.13/2015** Hasta: **Abr.19/2015**
 Cuenta: 10162165337 Valor Hora: \$6,303

DEVENGADOS				DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
.01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$352,953	008	NUEVA EPS	1	\$21,644	
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$17,885	075	COLPENSIONES	1	\$21,644	
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$8,173	154	COTRAFA - CREDITOS	1	\$14,643	\$995,640
.05	FESTIVAS DIURNAS	19.00	\$119,752	313	SINDIC.TRABAJ. OFIC.METROSA L.SINDICALIZ.	1	\$3,530	
.06	FESTIVAS NOCTURNAS	1.00	\$8,509	319	SINTRAOMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
.47	EXTRAS EN FESTIVO DIURNO	3.00	\$42,543	328	FDO VIVIENDA (CAP) Y/O E.S.E. METROSALUD	1	\$42,343	\$4,630,706
.48	EXTRAS EN FESTIVO NOCTURNO	1.00	\$17,333	330	FDO VIVIENDA (INT) E.S.E. METROSALUD	1	\$3,552	
TOTAL DEVENGADO:			\$567,148	332	E.S.E. METROSALUD (SEGUROS VIVIENDA) CON SALDO	1	\$3,861	\$11,588
				454	COTRAFA-AHORRO Y AFINES	1	\$7,369	
				TOTAL DEDUCIDO:			\$118,836	

NETO PAGADO: \$448,312

Comprobante de nómina pág.142, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 13-ABR-2015 AL 19-ABR-2015	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	28
HORAS FESTIVAS DIURNAS	19
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS EXTRA FESTIVAS DIURNAS	3
HORAS EXTRA FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	60
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 6.303
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 12.606
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 14.812
VALOR HORA EXTRA FESTIVA DIURNA	\$ 14.182
VALOR HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	\$ 17.333
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 176.484
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 239.514
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 14.812
VALOR TOTAL HORA EXTRA FESTIVA DIURNA 200% + 25%	\$ 42.545
VALOR TOTAL HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA 200% + 75%	\$ 17.333
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 50.424
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 541.113
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 541.090

Figura 1.1, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín



Empresa Social del Estado Metrosalud

Nit: 800.058.016-1

15

PARRA ZAPATA GABRIEL JAIME 71.643.289
 Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD
 Nro. Pago: 24
 Desde: Jun.06/2016
 Cuenta: 10162165337

CAMILLERO
 Salario: \$1,675,837
 Fecha Pago: Jun.16/2016
 Hasta: Jun.12/2016
 Valor Hora: \$6,887

DEVENGADOS			
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR
.01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$385,672
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$18,774
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$8,173
.05	FESTIVAS DIURNAS	45.00	\$103,305
.06	FESTIVAS NOCTURNAS	1.00	\$9,297
.47	EXTRAS EN FESTIVO DIURNO	7.00	\$108,470
.48	EXTRAS EN FESTIVO NOCTURNO	1.00	\$18,939
TOTAL DEVENGADO:			\$652,630

DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
008	NUEVA EPS	1	\$25,027	
075	COLPENSIONES	1	\$25,027	
154	COTRAFA - CREDITOS	1	\$14,643	\$160,989
313	SINDIC. TRABAJ. OFIC. METROSA L. SINDICALIZ.	1	\$3,857	
319	SINTRAOMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
328	FDO VIVIENDA (CAP) Y/O E.S.E. METROSALUD	1	\$44,217	\$2,163,171
330	FDO VIVIENDA (INT) E.S.E. METROSALUD	1	\$1,678	
332	E.S.E. METROSALUD (SEGUROS VIVIENDA) CON SALDO	1	\$1,454	\$0
454	COTRAFA- AHORRO Y AFINES	1	\$7,369	
TOTAL DEDUCIDO:			\$123,522	

NETO PAGADO: \$529,108

Comprobante de nómina pág.206, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 06-JUN-2016 AL 12-JUN-2016	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	32
HORAS FESTIVAS DIURNAS	15
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS EXTRA FESTIVAS DIURNAS	7
HORAS EXTRA FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	64
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 6.887
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 13.774
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 16.184
VALOR HORA EXTRA FESTIVA DIURNA	\$ 15.496
VALOR HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA	\$ 18.939
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 220.384
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 206.610
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 16.184
VALOR TOTAL HORA EXTRA FESTIVA DIURNA 200% + 25%	\$ 108.470
VALOR TOTAL HORA EXTRA FESTIVA NOCTURNA 200% + 75%	\$ 18.939
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 55.096
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 625.684
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 625.683

Figura 1.2, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín



Empresa Social del Estado Metrosalud

Nit: 800.058.016-1

221

PARRA ZAPATA GABRIEL JAIME 71.643.289

CAMILLERO

Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD

Salario: \$1,793,146

Nro. Pago: 36

Fecha Pago: Sep.07/2017

Desde: Ago.28/2017

Hasta: Sep.03/2017

Cuenta: 10162165337

Valor Hora: \$7,369

DEVENGADOS			
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR
.01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$412,669
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$20,363
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$10,908
.05	FESTIVAS DIURNAS	11.00	\$81,060
.06	FESTIVAS NOCTURNAS	1.00	\$9,948
TOTAL DEVENGADO:			\$534,948

DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
008	NUEVA EPS	1	\$20,147	
075	COLPENSIONES	1	\$20,147	
313	SINDIC.TRABAJ. OFIC.METROSA L.SINDICALIZ.	1	\$4,127	
319	SINTRAOMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
332	E.S.E. METROSALUD (SEGUROS VIVIENDA) CON SALDO	1	\$844	\$5,061
454	COOTRAFA-AHORRO Y AFINES	1	\$7,369	
TOTAL DEDUCIDO:			\$52,884	

NETO PAGADO: \$482,064

Comprobante de nómina pág.274, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 28-AGO-2017 AL 03-SEP-2017	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	36
HORAS FESTIVAS DIURNAS	11
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	1
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	56
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 7.369
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 14.738
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 17.317
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 265.284
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 162.118
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 17.317
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 58.952
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 503.671
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 503.677

Figura 1.3, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín



Empresa Social del Estado Metrosalud
Nit: 800.058.016-1

267

PARRA ZAPATA GABRIEL JAIME 71.643.289 CAMILLERO
Dependencia: 100000 E.S.E. METROSALUD Salario: \$1,888,900
Nro. Pago: 21 Fecha Pago: May.24/2018
Desde: May.14/2018 Hasta: May.20/2018
Cuenta: 10162165337 Valor Hora: \$7,763

DEVENGADOS				DEDUCCIONES				
CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	CPTO	DESCRIPCION	CANT	VALOR	SALDO
.01	ORDINARIO DIURNO	56.00	\$434,706	008	NUEVA EPS	1	\$25,058	
.11	SUBSIDIO DE TRANSPORTE	7.00	\$21,315	075	COLPENSIONES	1	\$25,058	
.153	SUBSIDIO DE ALIMENTACION	7.00	\$11,199	313	SINDIC.TRABAJ. OFIC.METROSA L.SINDICALIZ.	1	\$4,347	
.05	FESTIVAS DIURNAS	22.00	\$170,777	319	SINTRAOMED FONDO AUXILIO POR MUERTE	1	\$250	
.06	FESTIVAS NOCTURNAS	2.00	\$20,959	454	COTRAFA-AHORRO Y AFINES	1	\$7,369	
			TOTAL DEVENGADO:				TOTAL DEDUCIDO:	\$62,082
			\$658,956					

NETO PAGADO: \$596,874

Comprobante de nómina pág.317, doc.01, carp.01

SEMANA DEL 14-MAY-2018 AL 20-MAY-2018	
HORAS TRABAJADAS DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA (NO DOMINICAL - NO FESTIVO)	24
HORAS FESTIVAS DIURNAS	22
HORAS FESTIVAS NOCTURNAS	2
HORAS REMUNERADAS POR COMPENSATORIO	8
TOTAL HORAS	56
VALOR HORA ORDINARIA	\$ 7.763
VALOR HORA FESTIVA DIURNA	\$ 15.526
VALOR HORA FESTIVA NOCTURNA	\$ 18.243
VALOR TOTAL HORA ORDINARIA	\$ 186.312
VALOR TOTAL HORA FESTIVA DIURNA 200%	\$ 341.572
VALOR TOTAL HORA FESTIVA NOCTURNA 200% + 35% POR RECARGO NOCTURNO	\$ 36.486
VALOR TOTAL COMPENSATORIO	\$ 62.104
VALOR TOTAL REMUNERACIÓN	\$ 626.474
VALOR PAGADO POR E. S. E. METROSALUD EN COMPROBANTE DE NÓMINA	\$ 626.442

Figura 1.4, elaborada por la Sala Cuarta de Decisión Laboral – Tribunal Superior de Medellín

Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que la E. S. E. METROSALUD pagaba el trabajo dominical y festivo doblemente, y verificado, a partir de los comprobantes de nómina y esquema de turnos, que el demandante siempre gozó de un día adicional remunerado a la semana, se impone colegir que la empresa social del estado demandada acreditó haber pagado correctamente al pretensor los días dominicales y festivos laborados,

retribuyéndolos con un recargo equivalente a un día ordinario, más el recargo previsto para el trabajo dominical o festivo, un día de descanso remunerado y, cuando procedía, el valor del recargo nocturno y de horas extras, lo que denota, en conjunto, una remuneración triple por el día dominical o festivo laborado (hora ordinaria + recargo dominical/ festivo + compensatorio + horas extras [si aplica]), acorde con lo estipulado en la cláusula 38 de la CCT.

En suma, de las pruebas del proceso fluye palmario que la E. S. E. METROSALUD remuneró al demandante los dominicales y festivos de forma triple, en consonancia con lo estipulado en la cláusula convencional 38, quedando sin sustento, de consiguiente, las condenas por los reajustes a las prestaciones sociales y al IBC reportado a la seguridad social en pensiones deprecadas por el promotor de la litis, al encontrarse desprovistas de elementos probatorios que ofrezcan certeza de la causación de trabajo suplementario y de horas extras adicionales de cara a los conceptos que fueran pagados por la accionada en el periodo delimitado en precedencia.

Colofón de lo expuesto, y atendiendo a las consideraciones fácticas, jurídicas y probatorias instiladas, se dispondrá por la Sala la confirmación de la sentencia proferida el 08 de octubre de 2024 por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto desestimó *in totum* las pretensiones formuladas por GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA en contra de la E. S. E. METROSALUD.

3. Costas. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del promotor del juicio GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA, no se impondrán costas procesales.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

4. RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Medellín el 08 de octubre de 2024, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por GABRIEL JAIME PARRA ZAPATA contra la E. S. E. METROSALUD, según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**³.

³ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en este intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

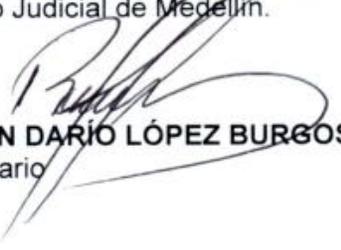

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador


MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Magistrado

CONSTANCIA SECRETARIAL

Se deja constancia de que las anteriores firmas corresponden a las firmas originales de los magistrados que integran la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario