

**TEMA: TIEMPO DE SERVICIOS** - La falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones. / **APLICACIÓN PRINCIPIO PRO HOMINE**- Impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos. /

**TESIS:** (...) la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo: “...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”. (...). (...) **DE LA PRIMA DE NAVIDAD (MUNICIPIO DE MEDELLIN)**. Sobre el particular, el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978 señala que: “...Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año...”. (...). (...) **SALARIO DOMINICALES O FESTIVOS (MUNICIPIO DE MEDELLIN)**. La cláusula 37 del Decreto 20 del 12 de enero de 1977, que milita de folios 54 a 64 archivo 002PFD del expediente digital, señala: “...El Municipio de Medellín, a partir de la vigencia de la presente convención, reconocerá a sus trabajadores por servicios prestados en dominicales y festivos, salario triple, o doble y un compensatorio...”. A su vez, la cláusula vigésima tercera de la Convención Colectiva de Trabajo 1981- 1982 estipula: “...Para los efectos de los festivos laborados, el Municipio de Medellín reconocerá a sus trabajadores oficiales, salario triple o doble y un compensatorio, según la cláusula 37 del Dcto 20 del 12 de enero de 1977, y será a opción del trabajador el reconocimiento en dinero o el pago doble y el compensatorio en el día que señale la administración...”. (...). (...) Considera la Sala que, en el caso a estudio, no aplica el principio pro homine, el cual en palabras de la Corte Constitucional en la sentencia C - 438 de 10 de julio de 2013, M.P. Alberto Rojas Ríos: ...“impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional...”.

MP. JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 26/06/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**



Medellín, veintiséis (26) de junio de dos mil veintitrés (2023)

**SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA**

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05001 31 05 014 2015 00872 01, promovido por el señor **OSBALDO DE JESÚS GUTIERREZ MUÑOZ** en contra del **MUNICIPIO DE MEDELLÍN**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado del demandante frente a la sentencia proferida el 15 de enero de 2018 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, y revisar en consulta la misma providencia en favor del Municipio de Medellín en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de

la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **203** previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

### **ANTECEDENTES**

El señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz demandó al Municipio de Medellín, pretendiendo se declare que el ente municipal infringe los Decretos Municipales 1849 de 2004 y el 1644 de 2011; el Acuerdo Municipal 60 de 1961; los Decretos Leyes 1045 de 1978 y 1919 de 2002 al liquidar el salario base hora conforme a la aplicación de una fórmula arbitraria e ilegal. Se Ordene al Municipio demandado a dar aplicación a los primeros Decretos y Acuerdos Municipales, pero reconociendo al actor un horario de 44 horas semanales (7.33 diarias) desde la expedición del Decreto Municipal de noviembre de 2004, y que las demás horas laboradas se entenderán suplementarias aplicando la fórmula apegada a la normatividad. Y consecuentemente, se condene a la reliquidación y al reajuste de la prima de navidad y de los anticipos de las cesantías conforme a la fórmula salario básico/30/7.33; al reajuste del valor hora básico del salario desde el 23/11/2004, reliquidando los conceptos de: horas ordinarias diurnas y nocturnas, los recargos diurnos y nocturnos, las horas extras diurnas y nocturnas, las horas laboradas habitualmente diurnas y nocturnas en dominicales y festivos y las horas extras diurnas y nocturnas laboradas en dominicales y festivos con sus respectivos recargos diurnos, nocturnos y compensatorios. Se condene al pago triple de los dominicales y festivos, conforme a la norma convencional contenida en el Decreto 20 de 1977 y en las convenciones colectivas. Se condene a la reliquidación de todas

las prestaciones sociales legales y convencionales tomando como fórmula salario básico/30/7.33, estas son: cesantías, prima de navidad, prima extra, prima de vida cara, vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por recreación, subsidio familiar, prima de antigüedad, aguinaldo, prima de transporte y manutención y subsidio de transporte. Reliquidación de los aportes o cotizaciones al sistema general de seguridad social ya causados desde la expedición del Decreto Municipal 1849 del 23/11/2004; la indexación y las costas del proceso.

Como pretensiones subsidiarias, solicita se condene al Municipio demandado a la reliquidación y al reajuste de la prima de navidad y de los anticipos de las cesantías, el reajuste de la hora básica del salario, las prestaciones sociales legales y extralegales convencionales, los aportes o cotizaciones al sistema general de seguridad social, conforme a la fórmula salario básico mensual/220.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, ingresó a laborar al servicio del Municipio de Medellín en calidad de trabajador oficial, desde el 20 de febrero de 1991, desempeñándose como obrero adscrito a la Secretaría de Infraestructura Física, Subsecretaría Operativa de Infraestructura, cumpliendo el horario asignado de 44 horas semanales. Labora de lunes a viernes de 07:30 a.m. a 5:30 p.m., con una hora de descanso, trabajando horas extras los sábados, domingos y festivos de 07:00 a.m. a 05:00 p.m. Se encuentra afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales de Medellín. El Alcalde Municipal de Medellín, expidió el Decreto Municipal 1849 de 2004, por medio del cual modificó el horario de trabajo en este ente territorial, estableciendo un horario de 44 horas a la semana para todos los servidores públicos, incluidos los trabajadores oficiales, a excepción de algunos trabajadores oficiales con jornada especial por convención colectiva de trabajo. Se aduce que el Municipio de Medellín liquida equivocadamente el valor hora básico del salario, aplicando la fórmula:  $\text{factor hora} = \text{salario básico mensual} \times 12 / 2.920$ ,

cifra ésta última que es el resultado de multiplicar 365 días por 8, no obstante, señala que los servidores públicos del ente municipal, no tienen un horario de 48 horas a la semana, ni de 8 horas diarias, ni el año tiene 365 días como factores divisores, por lo que la fórmula real que se debe aplicar, resulta de dividir 44 horas a la semana dividido seis días, lo que arroja 7.33 horas diarias, de tal forma que se debe dividir el salario básico mensual sobre 30 días y luego por 7.33 horas diarias.

El Municipio de Medellín en el escrito de réplica da por cierta la existencia de la relación laboral, el extremo inicial, la calidad de trabajador oficial, el cargo desempeñado y la afiliación al Sindicato de Trabajadores Municipales de Medellín. Precisa que el demandante ostentando la calidad de trabajador oficial tiene asignada una jornada laboral de 48 horas a la semana, las horas extras se liquidan de conformidad con las convenciones colectivas de trabajo; es decir, con un salario triple, pero no como recargo triple. Que no es procedente dividir directamente el salario mensual por 30 días, puesto que en el año existen no sólo meses de 30 días, sino meses de 28 o 31 días, y proceder de dicha manera sería desconocer el todas de días al año. Se opuso a las pretensiones de la demanda. Y propuso las excepciones de mérito de *Cumplimiento de la Constitución y la Ley, Inexistencia de la Obligación, Prescripción, Pago, Compensación y Buena fe.*

En sentencia proferida el 15 de enero de 2018, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín condenó al Municipio de Medellín a reconocer y pagar al señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz lo siguiente: la suma de \$6.761.393 por concepto de reajustes dominicales y festivos, liquidados entre el 6 de junio de 2011 hasta el ciclo 36 de 2015. A partir de la emisión de la sentencia y hacia el futuro, el ente municipal deberá pagar al demandante los dominicales y festivos conforme la cláusula 37 del Decreto 20 de 1977 y la cláusula 23 de la Convención Colectiva 1981-1982, es decir, con el salario triple, o doble y un compensatorio; indexación

de la condena y costas del proceso. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de los derechos causados y exigibles con anterioridad al 14 de abril de 2011. Y absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

La juzgadora de primera instancia para motivar su decisión precisó que en los folios 28 y siguientes del expediente físico se demuestra que el accionante es trabajador oficial del Municipio de Medellín. Que no existe mérito para declarar la arbitrariedad de la fórmula usada por el ente municipal demandado para el cálculo del factor básico hora, dado que esta parte de la regulación legal de la jornada máxima legal de los trabajadores oficiales, es de 8 horas diarias y 48 semanales. Que aun cuando el Municipio modificó los horarios para los trabajadores oficiales, este constituye un acto unilateral que no se puede comparar con la jornada ordinaria. Que el accionante no probó que el grupo de trabajadores oficiales tuvieran una jornada especial convencional. Que *“...el Despacho ha encontrado la inexistencia de razones objetivas que permitan declarar una fórmula arbitraria del salario, se considera que esta se ajusta a la previsión legal de jornada máxima legal que es supletoria de la voluntad de las partes por la ausencia de la regulación al respecto en el contrato o en la convención colectiva...”*. Que el cambio de horario puesto de presente por la activa si tiene efecto sobre los trabajadores oficiales del ente territorial, pero al ser un acto unilateral del empleador no tiene la calidad de ser la jornada laboral convenida por las partes. De ahí que la falta de estipulación de una jornada ordinaria en el contrato de trabajo, acto modificatorio o convención colectiva implica que el artículo 3° de la Ley 6ª de 1945 mantiene el carácter supletivo del querer de las partes. Que no debe confundirse el ejercicio de poder al modificar el horario de trabajo con el acuerdo de la jornada laboral. Que en el hecho 12 del escrito demandatorio se plasma un pago deficitario de dominicales y festivos, al ser doble y no triple, pero el Municipio de Medellín cancela el recargo con el pago doble sin acreditar haber concedido un

día compensatorio al demandante, siendo esta su carga. Que no se comparte la justificación del Municipio cuando alega que “*el recargo doble se suma al dominical por trabajo durante toda la semana*”, porque la cláusula convencional vigente refiere una remuneración triple por el solo hecho de laborar un dominical o festivo, sin que se advierta alguna clase de compensación con el pago de un dominical por haber laborado una semana completa.

### **RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado del demandante solicita se revoque parcialmente la sentencia de primera instancia, y en su lugar se condene al ente municipal conforme a todas las pretensiones sobre las cuales hubo absolución, argumentando que a su representado le son aplicables los Decretos Municipales 1849 de 2004 y 1644 de 2011, mismos que fijan una jornada ordinaria laboral para los servidores públicos, norma que tiene plena eficacia, validez y vigencia dado que no han sido demandados. Que el actor laboró de manera efectiva 44 horas semanales, como consecuencia, resulta procedente la reliquidación dado que existe una diferencia entre la jornada ordinaria laboral y el salario hora base, toda vez que la jornada laboral ordinaria real no es de 48 horas, sino de 44 horas a la semana que dividido por 6 días a la semana arroja un total de 7.33, lo cual genera un impacto directo en la liquidación de cada recargo, en cada hora extra, cada dominical y festivo, asimismo en la liquidación de los anticipos o de las cesantías. Que la Corte Constitucional en la sentencia C – 1063 del 2000 declaró exequible el artículo 3º de la Ley 6ª que prevé una jornada máxima de 48 horas semanales y 8 de horas diarias para los trabajadores oficiales, es decir, establece el límite máximo, pero no prohíbe que se dispongan jornadas inferiores a las 48 horas semanales a fin de mejorar las condiciones laborales. Que la fórmula que fija el Municipio de Medellín

del valor hora básico del salario es arbitraria e ilegal pues si bien en el sector oficial existen meses de 28, 30 y 31 días y con independencia de que así se cancelan todos los días del año; lo cierto es que en dicho sector no existe el salario básico anual, por ende, no se pueden utilizar los 365 días para tal cálculo pues resulta desfavorable para el demandante. Agregó que en gracia de discusión tampoco se cancelan sobre 365 días porque 52 semanas por 7 arroja un total de 364 días y no 365, pues el año no tiene 52 semanas. Y que hay lugar a la reliquidación de la prima de navidad conforme lo dispuesto en los Decretos 1045 de 1978 y 1919 de agosto 2002, aplicables en materia prestacional a los trabajadores oficiales, en la medida que el Decreto 1045 de 1978 establece que para la liquidación de la prima de navidad se debe tener en cuenta como factor de cómputo de salario la prima de vacaciones.

Frente al recurso promovido por la parte demandante, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si el Municipio de Medellín está liquidando el salario base hora del demandante con una fórmula que infringe el Decreto Ley 1045 de 1978 y el Decreto 1919 de 2002, y en consecuencia, si le asiste o no derecho al reajuste de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales, de la prima de navidad incluyendo la prima de vacaciones y de los aportes al sistema de seguridad social e indexación.

Se pronunciará la Sala, además, en torno a si al actor se le adeudan o no pagos dominicales y festivos, conforme a la Convención Colectiva de Trabajo.



## **CONSIDERACIONES**

Primeramente, ha de precisarse que en este juicio no se discute que el señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz labora al servicio del Municipio de Medellín desde el 20 de febrero de 1991, desempeñando el cargo de obrero, ostentando la calidad de trabajador oficial y se encuentra afiliado al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Medellín - SINTRAMUMED, por lo que es beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre dicho sindicato y el ente municipal.

Luego. En virtud del principio de la carga de la prueba o auto responsabilidad, consagrado en el artículo 164 y 167 del Código General del Proceso, aplicable por remisión normativa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social. Es así como las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman, manteniendo la obligación de aportar los soportes en que se basan sus afirmaciones, con las cuales pretenden se les reconozca un derecho, la aplicación de una norma, o un efecto jurídico particular, el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

En desarrollo de tales preceptos normativos, la jurisprudencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia en sentencia del 25 de octubre de 2011, radicado 37547 sostuvo:

“...La Sala considera que el Tribunal no distorsionó el verdadero sentido de la regla de juicio de la carga de la prueba, contenida en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil –aplicable al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, merced a lo dispuesto en el artículo 145 del estatuto de la materia-, porque la carga de la prueba del tiempo servido por el trabajador al empleador la soporta el primero, de modo que la falta de demostración del tiempo de servicios comporta que no hay posibilidad para condenar al pago de prestaciones, salarios e indemnizaciones...”.

## **DE LA FÓRMULA SALARIAL Y JORNADA LABORAL**

El artículo 1° del Acuerdo 60 de 1961 del Concejo Municipal de Medellín, prevé que el pago de los trabajadores del Municipio se liquida con el sistema de salario hora. Así:

*“... el pago de **todos los trabajadores al servicio del municipio de Medellín**, en sus secciones de Fondos Comunes, Empresas Varias, Departamentos Administrativos de Valorización, se hará por semana vencida **y se liquidará de acuerdo con el sistema de salario hora...**”.* (Negrillas de la Sala).

En el presente caso, advierte la Sala que, desde el escrito de demanda, tanto en el hecho (4°) como en la pretensión (3ª), y en el mismo recurso de apelación, el actor afirma que su jornada de trabajo semanal era de 44 horas.

Es de resaltar como por medio de los Decretos 1849 de 2004 y 1644 de 2011, el Alcalde Municipal fijó la jornada de trabajo en el ente territorial, en 44 horas semanales, regulación que se hizo extensiva a los trabajadores oficiales.

Ahora, las Convenciones Colectivas de Trabajo 1983-1984 y 1995-1996, a través del nombrado Comité de Evaluación de Oficios de trabajadores oficiales, del cual es miembro el accionante como integrante de la organización sindical SINTRAMUMED, estableció mediante acuerdo bilateral legalmente válido las asignaciones salariales.

La Cláusula 3ª de la Convención Colectiva de Trabajo 1995-1996, dispuso:

**CLAUSULA 3.**

***EVALUACION DE OFICIOS.***

*A partir de la firma de la presente convención, el Municipio de Medellín y el Sindicato de Trabajadores conformaran el Comité de Evaluación de Oficios de Trabajadores Oficiales. Dicho comité estará integrado inicialmente por tres (3) miembros principales de la actual comisión negociadora sindical y tres (3) miembros en representación de la Administración Municipal, con la coordinación del Secretario de Servicios Administrativos.*

Lo anterior significa que las partes acordaron expresamente en la Convención Colectiva de Trabajo el valor de la hora laboral, el cual no se fijó en función del tiempo laborado como lo pretende hacer ver el apoderado del demandante recurrente, siendo que la fórmula que venía siendo aplicada por el Municipio de Medellín desde la Convención Colectiva de Trabajo vigente a partir del 1° de enero de 1984 artículo 1° consiste en tomar el salario básico mensual, multiplicarlo por 12 y el producto dividirlo entre 2.920 (factor este último que resulta de multiplicar 365 por 8), a efectos de encontrar el valor del salario hora.

Por ende, y realizada la operación en los términos soslayados por el actor en los hechos N° 15 y 16, si éste tenía una asignación salarial mensual de \$1.567.031 para el año 2014, al aplicar la fórmula utilizada por el Municipio, arrojaría que al multiplicarse por 12, da la suma de \$18.804.372, la cual se divide por 2.920 horas cuyo resultado es \$6.439 valor de la hora día, siguiendo con esto, la misma fórmula aritmética anterior y en acatamiento de los factores convenidos por el Comité de Evaluación de Oficios.

Así las cosas, considera la Sala que contrario a lo sostenido por el representante judicial del accionante en el recurso de alzada consistente en que al disminuir la jornada laboral aumenta el valor del salario hora, la intención del ejecutivo del

orden municipal al expedir los citados Decretos no fue incrementar el valor de esta, ni de las prestaciones sociales de los servidores municipales, sino únicamente disminuir su jornada laboral semanal, prueba de ello, es que tales Decretos están referidos exclusivamente a este último tema, pero en nada hacen referencia a las prestaciones económicas de los servidores.

En otras palabras, el hecho de fijarse un horario en el ente municipal demandado inferior al máximo de 48 horas, de ninguna manera puede implicar un reajuste del salario, sino simplemente una jornada menor a laborar por el trabajador. Lo que no podría hacer el operador jurídico, sería modificar o variar de cualquier manera tal convenio, vía interpretación de la jornada de trabajo, incrementando la base salarial teniendo una jornada laboral de 44 horas, pero tomando como referente una de 48 horas, pues una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo.

Razón suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia en este aparte.

### **DE LA PRIMA DE NAVIDAD.**

Sobre el particular, el artículo 32 del Decreto 1045 de 1978 señala que:

*“...Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de Navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecido otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta de noviembre de cada año...”.*

Y en el artículo 33 ibídem, define los factores de salario para liquidar tal prima de navidad.

Por otro lado, la cláusula 9ª de la Convención Colectiva de Trabajo 1981-1982 establece:

*“...La prima de navidad que el Municipio de Medellín reconoce a sus trabajadores oficiales, será equivalente a 35 días de salario liquidado con base en el salario promedio, es decir, incluida la sobrerremuneración devengada durante el respectivo año...”.*

Como puede apreciarse, si bien los servidores públicos del Municipio de Medellín por ley tienen derecho a la prima de navidad; lo cierto es que las partes decidieron regular extralegalmente lo concerniente a la misma, sin que la norma convencional establezca que, para la liquidación de tal prestación, se deba tener en cuenta lo devengado por prima de vacaciones.

De acuerdo con ello, no hay lugar a ordenar el reajuste de la prima de navidad incluyendo tal concepto, máxime que la regulación extralegal contempla factores de liquidación que compensan la prima de vacaciones, e incluso superan los del artículo 33 del Decreto 1045 de 1978, puesto que en el primero son 35 días de salario promedio incluyendo sobrerremuneración, mientras que en el referido Decreto es la asignación básica mensual y otros factores salariales que de acuerdo con dicho Decreto no devenga el actor (gastos de representación, prima técnica, auxilios de alimentación y la bonificación por servicios prestados).

Así las cosas, para desconocer la cláusula convencional no es suficiente el argumento expuesto por el recurrente en el sentido de que el Decreto 1045 de 1978 prevé que para la liquidación de la prima de navidad se deben tener en cuenta los factores salariales del aludido Decreto, incluyendo la prima de vacaciones; ya que en primer lugar, en observancia del principio de inescindibilidad de las normas, no se pueden aplicar unas y otras parcialmente favoreciendo los intereses de quien lo

solicita, sino que la norma cuya aplicación se depreca debe hacerse íntegramente; y en segundo lugar, la regulación extralegal resulta más ventajosa al actor en días de salario y en sus componentes promedio y sobrerremuneración; sin que en el presente caso se estén desconociendo derechos mínimos del trabajador.

Por ende, se confirmará en este aspecto lo resuelto por la juez a quo.

## **SALARIO DOMINICALES O FESTIVOS**

La cláusula 37 del Decreto 20 del 12 de enero de 1977, que milita de folios 54 a 64 archivo 002PFD del expediente digital, señala:

*“...El Municipio de Medellín, a partir de la vigencia de la presente convención, reconocerá a sus trabajadores por servicios prestados en dominicales y festivos, salario triple, o doble y un compensatorio...”.*

A su vez, la cláusula vigésima tercera de la Convención Colectiva de Trabajo 1981-1982 estipula:

*“...Para los efectos de los festivos laborados, el Municipio de Medellín reconocerá a sus trabajadores oficiales, salario triple o doble y un compensatorio, según la cláusula 37 del Dcto 20 del 12 de enero de 1977, y será a opción del trabajador el reconocimiento en dinero o el pago doble y el compensatorio en el día que señale la administración...”.*

Frente al tema la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia con Radicado 29814 de 11 de febrero de 2008, M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza indicó:

*“...Por otro lado, del análisis que el juez de segundo grado hizo de la situación fáctica no surge para la Corte que entendiera equivocadamente el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el 29 de la Ley 50 de 1990, pues no echó de menos el derecho del demandante a la remuneración del trabajo dominical con un recargo del 100%, a un descanso compensatorio en la semana siguiente, todo ello sin perjuicio de la retribución por haber trabajado la semana completa, que es lo que, respecto de la remuneración del trabajo dominical y festivo, se desprende del análisis conjunto de los artículos 179, 180 y 181 del aludido código...”*

Como puede apreciarse la aludida cláusula convencional reconoce a sus afiliados por los servicios prestados en días dominicales y festivos una remuneración triple, o doble y un compensatorio. Sin embargo, en parte alguna de la Convención Colectiva de Trabajo se desprende que dicha remuneración sea cuádruple, es decir, la que corresponde a haber trabajado la semana completa, la propia de haber laborado en día dominical y/o festivo y otras dos adicionales. Como puede apreciarse lo que allí expresamente se consagra es una remuneración triple, esto es, la que corresponde a haber trabajado la semana completa, la propia de haber laborado en día dominical y/o festivo y una adicional que puede o no generarse en caso de que el trabajador escoja en su lugar un día de descanso compensatorio.

Considera la Sala que, en el caso a estudio, no aplica el principio *pro homine*, el cual en palabras de la Corte Constitucional en la sentencia C - 438 de 10 de julio de 2013, M.P. Alberto Rojas Ríos: *... “impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional...”*, toda vez que el tenor literal de la norma convencional a aplicar es

clara, no hay ambigüedad u oscuridad en ella, por lo que no hay lugar a hacer interpretación más favorable que lo que el mismo texto legal consagra.

Descendiendo al caso observa la Sala que de folios 177 a 424 archivo 002PDF del expediente digital obran comprobantes de pago realizados por el Municipio de Medellín al demandante correspondientes a un sueldo ordinario por 7 días de la semana incluyendo el día domingo, más un 200% del valor del salario básico, correspondiendo esto a un pago triple por los días festivos o dominicales laborados, lo cual significa que el empleador cumplió a cabalidad con el pago estipulado por tal concepto en la Convención Colectiva de Trabajo, no habiendo lugar a condena alguna por el mismo. En consecuencia, se revocará en este punto la providencia.

Así las cosas, se confirmará y revocará la sentencia de primera instancia, que se revisa en apelación y consulta por las razones expuestas.

## **DE LAS COSTAS**

Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor del Municipio de Medellín y a cargo del señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA 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:** Revocar la decisión de primera instancia en cuanto condenó al Municipio de Medellín a reconocer y pagar al señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz la suma de \$6.761.393 por concepto de reajustes dominicales y festivos, liquidados entre el 6 de junio de 2011 hasta el ciclo 36 de 2015; los dominicales y festivos conforme la cláusula 37 del Decreto 20 de 1977 y la cláusula 23 de la Convención Colectiva 1981-1982, es decir, con el salario triple, o doble y un compensatorio, a partir de la emisión de la sentencia y hacia el futuro; la indexación de la condena y las costas del proceso. En su lugar, se absuelve al ente municipal de dichas pretensiones.

**SEGUNDO:** Confirmar en lo demás la providencia que se revisa en apelación y consulta.

**TERCERO:** Ante la desventura del recurso de apelación, las costas en ambas instancias corren en favor del Municipio de Medellín y a cargo del señor Osbaldo de Jesús Gutiérrez Muñoz.

Se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000, para esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**. Se ordena regresar el expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

**Firmado Por:**

**Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia**

**Francisco Arango Torres  
Magistrado  
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: **c3ea3c8c51e692d03253ae32be96d2a81bae67a34e287c78a9e8a83fa6d76734**

Documento generado en 26/06/2023 03:46:28 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**