

TEMA: CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO- No es posible pagar las 8 horas del dominical o festivo cuando se laboral únicamente 4 horas o menos en dominical, por cuanto, este ajuste a las 8 horas que trae la cláusula convencional es únicamente aplicable para los trabajadores que laboran los dominicales y festivos en forma ocasional, y no para los trabajadores que se encuentran en turnos de trabajo./

HECHOS: GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO pretende que se condene a la accionada a reconocer y pagar la suma de \$ 46.049.069 a título de reajuste de la remuneración por trabajo suplementario, los recargos, dominicales y festivos laborados entre los años 2016 y 2019, y consecuentemente, se disponga la reliquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales, así como las contribuciones al SGSS junto con los intereses moratorios, y las costas procesales. El Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, resolvió absolver a la convalidada a juicio de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO. El thema decidendum en la presente Litis se centra en definir: ¿Sí 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?

TESIS: (...) 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)(...) Por manera que, a pesar de no contar con una regulación especial para los trabajadores del sector público, ciertamente el trabajo por turnos cuenta con una regulación legal analógica y con un precedente judicial aplicable.(...)Empero, la discusión sobre la regla aplicable al sub lite, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAEMSDES, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y EPM 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 en turno rotativos en el sub studium es la cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo, que al efecto dispone: "(...) Empresas Públicas de Medellín E.S.P. reconocería triples los domingos y días feriados laborados a sus trabajadores. Es entendido que tal pago triple comprende la remuneración del descanso dominical de que habla la ley más una doble remuneración por el trabajo realizado. Empresas Públicas de Medellín E.S.P., de acuerdo con las necesidades del servicio, podrán otorgar una de las tres (3) partes remunerativas de que habla esta cláusula, en el tiempo compensatorio, si el trabajador así lo quiere. PARÁGRAFO: A quien trabaje ocasionalmente en domingo o festivo por espacio de cuatro (4) horas o más, se le pagará como en el caso de una jornada completa.(...) Luego, 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, más el doble de tal remuneración, pudiendo elegir el trabajador un día compensatorio, en vez de una de las tres remuneraciones, 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. De manera similar, los trabajadores que no laboren habitualmente los domingos o feriados, cuando deben hacerlo por 4 o más horas, automáticamente tienen derecho al pago de una jornada completa dominical o festiva.(...) 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 contenida en los incisos primero y segundo 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.(...) En este punto, preciso es señalar por la Sala, frente al parágrafo de la cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo y que versa sobre el trabajo por 4 horas un domingo o festivo, que lo manifestado por la entidad accionada es que tal norma sólo le es aplicable a los trabajadores que ocasionalmente laboran dominicales o festivos, lo que coincide exactamente con el contenido de la cláusula convencional en cita, es decir, que tal parágrafo no se relaciona con el caso sub lite, en tanto que acorde con el haz probatorio, se acreditó que el demandante prestó sus servicios los días domingo de manera habitual, concretamente a través de lo relatado por el señor Salvador Baena Gutiérrez y de lo asentido por el mismo promotor del juicio en el interrogatorio de parte que absolvió.(...) Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que EPM pagaba los dominicales doblemente, y verificado que el demandante siempre gozó de un día de descanso a la semana, se impone colegir que la empresa pública demandada acreditó haber pagado correctamente al demandante los días dominicales y festivos laborados, en tanto pagó el día dominical, un recargo equivalente a una remuneración igual, más un día de descanso remunerado, lo que denota una remuneración triple del día dominical o festivo laborado.(...) Se sigue de lo anterior que, de acuerdo con dicha documental, la sumatoria de las horas ordinarias diurnas, nocturnas, festivas diurnas y nocturnas TYD, y el descanso remunerado reconocido en la semana nro. 19 del año 2018, totalizan las 56 horas que extraña el actor, como se desglosa: [22hr diurnas + 18hr nocturnas + 2hr festivo diurna TYD + 6hr festivo nocturno TYD + 8hr descanso remunerado) = 56 hr]. Se itera por la Sala que, pese a que el suplicante en la sustentación de los alegatos alude a algunas probanzas, su fuerza demostrativa resulta insuficiente, por cuanto se limita a afirmar fundamentalmente que las 8 horas de trabajo suplementario (TYD) en un día festivo se tienen que discriminar aparte de las 56 horas pagadas por la accionada bajo el esquema de turnos rotativos, pero sin exhibir argumentos sólidos, concretos y demostrativos que desdigan lo inferido por el a quo, tanto más cuanto que, en el escrito incoativo no se aterrizaron de manera clara y concreta los fundamentos que sustentan lo pretendido en ese norte.(...) De lo que viene dicho, la Sala colige que EPM remuneró al demandante los dominicales y festivos de forma triple, en consonancia con lo estipulado en la cláusula convencional 29, quedando sin sustento, por contera, las condenas por los reajustes a las prestaciones sociales y al IBC reportado a la seguridad social en pensiones. 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 09 de agosto de 2023 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto desestimó in totum las pretensiones formuladas por GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO en contra de las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 13/10/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO
Demandado: EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.
Procedencia: JUZGADO CATORCE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Providencia: SENTENCIA n.º 221
Radicado n.º: 05001-31-05-014-2020-00006-01 (O2-23-191)

En Medellín, a los trece (13) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024), en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022 y en consonancia con el artículo 10 del Acuerdo PCSJA20-11567 del Consejo Superior de la Judicatura, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**, quien actúa como magistrado sustanciador, procede a decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor del señor GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO, dentro del proceso ordinario instaurado por GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO en contra de las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P., con radicado n.º 05001-31-05-014-2020-00006-01 (O2-23-191).

De conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, “[p]or 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 adopta la decisión correspondiente mediante la presente providencia escrita, cuya ponencia fue previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

1. ANTECEDENTES

Mediante gestor judicial, **GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO** pretende que se condene a la accionada a reconocer y pagar la suma de \$ 46.049.069 a título de reajuste de la remuneración por trabajo suplementario, los recargos, dominicales y festivos

laborados entre los años 2016 y 2019, y consecuentemente, se disponga la reliquidación de las prestaciones sociales legales y convencionales, así como las contribuciones al SGSS junto con los intereses moratorios, y las costas procesales.

Como sustento basilar de sus pedimentos, acotó que presta sus servicios personales en favor de la empresa accionada desde el 20 de noviembre de 1989, cumpliendo las funciones propias del cargo de Oficial Conductor y devengando como asignación salarial por hora, las sumas que a continuación se detallan:

REMUNERACIÓN GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO [2016 - 2019]	
PERIODO	VALOR TRABAJO HORA ORDINARIA
Año 2016	\$ 7.885,91
Año 2017	\$ 8.497,94
Año 2018	\$ 9.023,89
Año 2019	\$ 9.592,40

Mencionó que, se encuentra afiliado a la organización sindical SINTRAEMSDDES desde el 21-nov-1995 y, por tanto, es beneficiario de las disposiciones previstas en el CCT vigencia 2017-2019, instrumento que en la cláusula 29 estableció que:

“(...) Empresas Públicas de Medellín E.S.P. reconocería triples los domingos y días feriados laborados a sus trabajadores. Es entendido que tal pago triple comprende la remuneración del descanso dominical de que habla la ley más una doble remuneración por el trabajo realizado. Empresas Públicas de Medellín E.S.P., de acuerdo con las necesidades del servicio, podrán otorgar una de las tres (3) partes remunerativas de que habla esta cláusula, en el tiempo compensatorio, si el trabajador así lo quiere. PARÁGRAFO: A quien trabaje ocasionalmente en domingo o festivo por espacio de cuatro (4) horas o más, se le pagará como en el caso de una jornada completa. A los trabajadores que laboren de noche jornada completa en subestaciones de energía, operadores y ayudantes de planta en la central de Guadalupe y personal de planta de tratamiento de agua, se les suministrará una merienda. Empresas Públicas de Medellín, E.S.P. suministrarán comida a los trabajadores que deban laborar horas extras después de las 7:30 de la noche, una finalizada su jornada de trabajo, para la realización de actividades de sostenimiento y atención de daños. Empresas Públicas de Medellín E.S.P., revisarán los ciclos de repartición periódicamente para hacerlos lo más iguales posible y de acuerdo a ellos, ajustará el número de repartidores a su servicio. Además, acondicionará en forma adecuada a la seguridad, comodidad y resguardo contra la intemperie, el servicio de transporte, en los casos en que Empresas Públicas de Medellín E.S.P. suministren dicho servicio”.

Aseguró que, durante el periodo comprendido entre los años 2016 y 2019, prestó sus servicios aun en tiempo suplementario y de horas extras, sin que se le hubieren remunerado de conformidad con la norma convencional trasunta, y por ende, estima se ha generado un

error por parte del empleador en el cálculo de las prestaciones sociales y convencionales a las que tiene derecho y en la determinación del IBC del SGSS. Por ello, el 10-jul-2019 elevó reclamación administrativa ante la enjuiciada, la que negó dicha petición; por lo que considera le asiste razón a sus pedimentos.

1.1 Trámite de Primera Instancia y Contestación de la Demanda

La demanda fue admitida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 14 de febrero de 2020 (págs.220 a 221, doc.03, carp.01), ordenando su notificación y traslado a la accionada **EPM**, la que contestó la demanda a través de poderhabiente judicial el pasado 07 de marzo de 2022 (doc.06, carp.01), oportunidad en la que se opuso a la prosperidad de las súplicas de la demanda bajo el argumento de que *“(...) los pagos por conceptos salariales (horas extras diurnas, horas extras nocturnas, dominicales diurnos, festivos diurnos, dominicales nocturnos, festivos nocturnos, horas extras festivas diurnas y nocturnas), así como su impacto en las prestaciones sociales legales y extralegales y los aportes al sistema de seguridad social integral, alegados en demanda, se encuentran debidamente reconocidos y pagados a favor del demandante en las nóminas semanales de los años 2016 a 2019”*.

A ello añadió que, *“(...) [r]especto de la aplicación de la cláusula No. 29 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la Organización Sindical SINTRAEMSDES y EPM, es preciso aclarar que dicha cláusula se aplica cuando la labor en los dominicales y festivos se realiza ocasionalmente, es decir, que cuando se labora en turnos de operación como en la dependencia en la cual se encuentra adscrito el actor, como es la Unidad Mantenimiento Redes Distribución Norte, que requiere prestar el servicio durante las 24 horas del día, los 7 días de la semana, se entiende que esta labor es permanente y no meramente ocasional y en consecuencia, la forma de pago corresponde hacerla de acuerdo con la ley y por el tiempo efectivamente laborado”*. En su defensa planteó con el carácter de dilatoria la excepción de falta de reclamación administrativa y, con la connotación de perentorias, las que rotuló pago, inexistencia sustancial del derecho, prescripción, buena fe, e inexistencia total de la obligación.

1.2. Decisión de Primer Grado

La controversia planteada se dirimió en primera instancia el 09 de agosto de 2023 (docs.15, 18 y 19, carp.01), mediante sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, en la que resolvió absolver a la convalidada a juicio de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por parte del señor GILDARDO DE JESÚS MARÍN

GALLEGO, gravándolo en costas procesales. Para sustentar su decisión, el cognoscente de primer grado asentó que el empleador demandado reconoció y pagó la remuneración de trabajo suplementario y de horas extras conforme a lo previsto en el clausulado convencional, destacando que, cuando el accionante laboraba en dominical y festivos, siempre gozó de un día de descanso compensatorio.

En ese norte, el sentenciador estimó que de la plataforma probatoria EPM acreditó el pago de las acreencias sociales deprecadas y el propulsor procesal no probó haber prestado servicios en días domingo de forma ocasional para hacerse acreedor del pago de una jornada completa, en lugar de las horas efectivamente trabajadas.

1.3. Grado Jurisdiccional de Consulta

Teniendo en cuenta que la decisión adoptada en primera instancia fue adversa a los intereses de GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO, la sentencia será examinada bajo el grado jurisdiccional de consulta en su favor, atendiendo a que no fue objeto de alzada.

1.4. Alegatos de Segunda Instancia

En la oportunidad legal para alegar de conclusión en segunda instancia, el apoderado judicial del señor GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO apuntó que el juzgador de primer nivel no valoró que *“(...) el error que está cometiendo EPM, (...) es en el cómputo de las 8 horas por los conceptos TYD, estas 8 horas se están introduciendo dentro de las 56 horas semanales, dejando por fuera 8 horas ordinarias, ya causadas por el trabajador. **Cuando se realiza la sumatoria del total de las horas, es decir: 48 horas ordinarias, 8 horas de descanso, nos da un total de 56 horas que es lo mínimo del salario pactado, que es diferente al concepto TYD de 8 horas de trabajo en día feriado, y pactado en la convención colectiva, acorde al [D]ecreto [L]ey 1042 de 1978**”*. Además, enlistó como pruebas no apreciadas por el *a quo* los soportes de nómina aducidos al diligenciamiento judicial y la testifical del señor Salvador Baena; deprecando la revocatoria del fallo de primer grado (doc.03, carp.01). Por su parte, el apoderado judicial de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P., ratificó los argumentos vertidos en la contestación contrapuesta al escrito incoativo (doc.04, carp.01).

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 GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO, conforme con el artículo 69 del CPTSS.

2.1. Problema Jurídico:

El *thema decidendum* en la presente Litis se centra en definir: ¿Sí 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

La Sala confirmará la decisión de primer grado, 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, EPM acreditó cumplir con las obligaciones convencionales frente al pago del trabajo dominical y festivo, según la correcta intelección del clausulado 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 GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO y las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P., existe una relación de trabajo desde el 20-nov-1989, desempeñando el cargo “Oficial Conductor Operación Y” en el centro de actividad “Unidad Mantenimiento Redes Distribución Norte” (pág.80, doc.06, carp.01); que el señor MARÍN GALLEGO es afiliado al sindicato SINTRAEMSDES; que es beneficiario del acuerdo colectivo vigencia 2017-2019 (pág.09, doc.03, carp.01; págs.78 a 79, doc.06, carp.01); y que el 10 de julio de 2019 el laborante presentó reclamación administrativa para ante EPM, la cual le fue negada mediante oficio del 31-jul-2019 rad. 20190130097709 (págs.84 a 89, doc.06, 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)

Por manera que, a pesar de no contar con una regulación especial para los trabajadores del sector público, ciertamente el trabajo por turnos cuenta con una regulación legal analógica y con un precedente judicial aplicable.

Empero, la discusión sobre la regla aplicable al *sub lite*, se centra en lo estipulado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre dicha empresa y SINTRAEMSDES, en tanto la relación de trabajo dada entre el demandante y EPM 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 en turno rotativos en el *sub studium* es la cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo, que al efecto dispone:

“(...) Empresas Públicas de Medellín E.S.P. reconocería triples los domingos y días feriados laborados a sus trabajadores. Es entendido que tal pago triple comprende

la remuneración del descanso dominical de que habla la ley más una doble remuneración por el trabajo realizado. Empresas Públicas de Medellín E.S.P., de acuerdo con las necesidades del servicio, podrán otorgar una de las tres (3) partes remunerativas de que habla esta cláusula, en el tiempo compensatorio, si el trabajador así lo quiere. PARÁGRAFO: A quien trabaje ocasionalmente en domingo o festivo por espacio de cuatro (4) horas o más, se le pagará como en el caso de una jornada completa.

A los trabajadores que laboren de noche jornada completa en subestaciones de energía, operadores y ayudantes de planta en la central de Guadalupe y personal de planta de tratamiento de agua, se les suministrará una merienda. Empresas Públicas de Medellín, E.S.P. suministrarán comida a los trabajadores que deban laborar horas extras después de las 7:30 de la noche, una finalizada su jornada de trabajo, para la realización de actividades de sostenimiento y atención de daños. Empresas Públicas de Medellín E.S.P., revisarán los ciclos de repartición periódicamente para hacerlos lo más iguales posible y de acuerdo a ellos, ajustará el número de repartidores a su servicio. Además, acondicionará en forma adecuada a la seguridad, comodidad y resguardo contra la intemperie, el servicio de transporte, en los casos en que Empresas Públicas de Medellín E.S.P. suministren dicho servicio". -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

Luego, 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, más el doble de tal remuneración, pudiendo elegir el trabajador un día compensatorio, en vez de una de las tres remuneraciones, 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. De manera similar, los trabajadores que no laboren habitualmente los domingos o feriados, cuando deben hacerlo por 4 o más horas, automáticamente tienen derecho al pago de una jornada completa dominical o festiva.

Ahora bien, en ese punto, estima pertinente la Sala precisar, que desde el comunicado del 31 de julio de 2019 (págs.87 a 89, doc.06, carp.01), la entidad demandada puntualiza que:

“A efectos de la implementación del proyecto de productividad en campo, en agosto de 2016 se aprobaron e implementaron unos turnos de trabajo, determinados por la programación y planeación anticipada de la forma de trabajo entre la semana 1 y la semana 9, que se repetían constantemente, generando que los pagos estuvieran caracterizados por el tiempo efectivamente laborado.

El reporte del tiempo se viene haciendo de manera semanal, y se puede evidenciar que existen semanas en las que coincide, el trabajo programado dentro de la jornada ordinaria laboral en días dominicales y festivos. De allí se debe aclarar que los días laborales en estas semanas corresponderán de lunes a domingo.

De lo anterior tenemos que **el entendido de las [cláusulas 29 de la Convención Colectiva de Trabajo de Sintraemsdes y 6 parágrafo primero de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la organización sindical Sinpro, es que el trabajo en días domingos y festivos, está determinado si es ocasional o por el contrario es permanente; de tal forma en su pago en este último caso corresponde a lo efectivamente laborado, es decir, que no da lugar al reporte de pago doble; sino que se debe reconocer en la semana siguiente un día de descanso remunerado. En la programación de semanas del asunto de análisis, se encuentra que corresponde a trabajo permanente.** Razón por la cual no le es aplicable el contenido de dichas cláusulas, razón por la cual dentro del reporte de tiempo reflejado en las colillas de pago se encuentran los conceptos Festivo Diurno T&D y Festivo Nocturno T&D, con los que se remuneran las horas efectivamente laboradas los dominicales y festivos, con los que se complementa la jornada ordinaria laboral.

Finalmente, es de aclarar que el tiempo suplementario o extra se causa con posterioridad a la jornada ordinaria de 48 horas semanales, es decir, superado este término se inicia la contabilización de las horas extras". -Negritas y subrayado intencional de la Sala-

De igual forma, al contestar la demanda, afirmó EPM que:

"(...) con fundamento en la Resolución 103 de 1965, el Ministerio del Trabajo autorizó a Empresas Públicas de Medellín ESP, para que en aquellas dependencias que por razones de servicio sea necesaria la atención durante las 24 horas del día, (...) se adecuaron los turnos de trabajo cumpliendo con una jornada laboral de 48 horas semanales, garantizando un descanso de 24 horas cada semana, reconociendo el pago de los dominicales y festivos de acuerdo con la ley y las convenciones colectivas de trabajo (...). Con relación al reconocimiento y pago de los dominicales y festivos, dentro de los turnos de trabajo, estos hacen parte de la jornada laboral ordinaria del trabajador y por ende esas 8 horas del dominical o festivo van sumadas las 48 horas de la jornada laboral ordinaria, es decir, a la semana se reconocen y pagan 56 horas, las cuales comprenden las 48 horas ordinarias laborales y las 8 horas del dominical, además de disfrutar de un descanso remunerado y de reconocérsele el recargo correspondiente al dominical cuando efectivamente se labora, en los términos en que se ha venido explicando. (...) Con fundamento en lo anterior, no es posible pagar las 8 horas del dominical o festivo cuando se labora únicamente 4 horas o menos en dominical, por cuanto, este ajuste a las 8 horas que trae la cláusula convencional es únicamente aplicable para los trabajadores que laboran los dominicales y festivos en forma ocasional, y no para los trabajadores que se encuentran en turnos de trabajo. (...) La contraprestación por el día de descanso compensatorio se entiende involucrado en la asignación mensual" (págs.05 a 08, doc.06, 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 contenida en los incisos primero y segundo 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.

En este punto, preciso es señalar por la Sala, frente al párrafo de la cláusula 29 de la Convención Colectiva de Trabajo y que versa sobre el trabajo por 4 horas un domingo o festivo, que lo manifestado por la entidad accionada es que tal norma **sólo le es aplicable a los trabajadores que ocasionalmente laboran dominicales o festivos**, lo que coincide exactamente con el contenido de la cláusula convencional en cita, es decir, que **tal párrafo no se relaciona con el caso sub lite, en tanto que acorde con el haz probatorio, se acreditó que el demandante prestó sus servicios los días domingo de manera habitual, concretamente a través de lo relatado por el señor Salvador Baena Gutiérrez y de lo asentado por el mismo promotor del juicio en el interrogatorio de parte que absolvió.**

Nótese que el susodicho señor Baena Gutiérrez afirmó que desempeña el cargo de Profesional de Desarrollo Humano de EPM desde el año 2011. En tal condición, aseveró que el actor presta sus servicios bajo un esquema de 7 turnos rotativos, de lunes a domingo, cumpliendo jornadas de 48 horas semanales más un día de descanso compensatorio en la siguiente semana, el cual puede coincidir o no con un día domingo. Acotó además que, cuando el trabajador labora en domingo, la empresa reconoce y paga las horas efectivamente trabajadas con el respectivo recargo conforme a lo estipulado en la CCT. Por su parte, el demandante aceptó que siempre ha trabajado en la Unidad Mantenimiento Redes Distribución Norte en una jornada de 48 horas semanales, prestando sus servicios todos los días de la semana incluidos de manera habitual los días domingo. Asimismo, admitió que disfruta de un descanso compensatorio semanal, el cual coincide con un fin de semana cada vez que se completa un ciclo de 7 semanas.

Ello así, a partir de las anteriores precisiones y descendiendo al caso de autos, de la relación de pagos y horas laboradas por el demandante entre los años 2016 y 2019 (págs. 10 a 209, doc.03, carp.01), de lo cual da cuenta los comprobantes de nómina acopiados al diligenciamiento, se desprende claramente que en el interregno descrito, el actor laboró dominicales y festivos, pero siempre gozó de un día 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 y, siendo ello así, no le resulta aplicable lo dispuesto en el párrafo de la cláusula 29 del CCT, como lo asegura el extremo activo de la relación procesal desde los albores de la contienda judicial.

Corolario de lo expuesto, siendo que no hay duda que EPM pagaba los dominicales doblemente, y verificado que el demandante siempre gozó de un día de descanso a la semana, se impone colegir que la empresa pública demandada acreditó haber pagado correctamente al demandante los días dominicales y festivos laborados, en tanto pagó el día dominical, un recargo equivalente a una remuneración igual, más un día de descanso remunerado, lo que denota una remuneración triple del día dominical o festivo laborado.

Finalmente, con mayor incidencia en la desestimación de los pedimentos, exalta la Sala que delante de los reproches planteados por el extremo activo respecto de la valoración de las pruebas documentales adosadas a la actuación, es lo cierto que, en los comprobantes de nómina que relacionó en la sustentación de los alegatos conclusivos, le fueron reconocidas de manera completa las horas laboradas durante la semana de trabajo, esto es, 56 horas semanales, como se registra:

<< Semana anterior		Información del Pago Semanal				Semana siguiente >>	
		Porcentaje endeudamiento: 22.00 %		Disponibles: \$141,495.00.			
Registro	Nombre	Código de oficina	C. de Categoría A.	Jornada	Salario hora	Sindicato	
552349	MARIN GALLEGO GILDARDO DE JESUS	30034	7022R 308	56	\$9,023.89	7-UNIGEEP - SINTRAEMSDES(Beneficio Sindical 1-Sintraemsdes)	
Método retención: 2				Porcentaje retención		0.00%	
Información de pagos y deducciones semana 19 / 2018				Pagos		Deducciones	
Concepto	Descripción concepto	Horas	Valor	Cuota	Saldo		
1	ORDINARIO DIURNO	22,00	\$198,525.58				
2	ORDINARIO NOCTURNO	18,00	\$219,280.53				
4	EXTRA NOCTURNO	2,00	\$31,583.62				
7	EXTRAS FESTIVO DIURNO	1,00	\$22,559.73				
8	EXTRAS FESTIVO NOCTURNO	4,00	\$126,334.46				
16	SUBSIDIO TRANSPORTE	7,00	\$22,347.99				
46	PAGO ANTERIOR	0,00	\$0.62				
4005	FESTIVO DIURNO TYD	2,00	\$36,095.56				
4006	FESTIVO NOCTURNO TYD	6,00	\$146,187.02				
7364	DESCANSO REMUNERADO	8,00	\$72,191.12				

Se sigue de lo anterior que, de acuerdo con dicha documental, la sumatoria de las horas ordinarias diurnas, nocturnas, festivas diurnas y nocturnas TYD, y el descanso remunerado reconocido en la semana nro. 19 del año 2018, totalizan las 56 horas que extraña el actor, como se desglosa: [22hr diurnas + 18hr nocturnas + 2hr festivo diurna TYD + 6hr festivo nocturno TYD + 8hr descanso remunerado) = 56 hr]. Se itera por la Sala que, pese a que el suplicante en la sustentación de los alegatos alude a algunas probanzas, su fuerza demostrativa resulta insuficiente, por cuanto se limita a afirmar fundamentalmente que las 8 horas de trabajo suplementario (TYD) en un día festivo se tienen que discriminar aparte de las 56 horas pagadas por la accionada bajo el esquema de turnos rotativos, pero sin exhibir argumentos sólidos, concretos y demostrativos que desdigan lo inferido por el *a quo*, tanto más cuanto que, en el escrito incoativo no se aterrizaron de manera clara y concreta los fundamentos que sustentan lo pretendido en ese norte.

De lo que viene dicho, la Sala colige que EPM remuneró al demandante los dominicales y festivos de forma triple, en consonancia con lo estipulado en la cláusula convencional 29, quedando sin sustento, por contera, las condenas por los reajustes a las prestaciones sociales y al IBC reportado a la seguridad social en pensiones. 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 09 de agosto de 2023 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto desestimó *in totum* las pretensiones formuladas por GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO en contra de las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P.

2.3. COSTAS

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 365 y 366 del CGP, y en vista de que el fallo fue estudiado en bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del promotor del juicio GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO, no se impondrán costas procesales.

3. 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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, el 09 de agosto de 2023, dentro del proceso ORDINARIO LABORAL promovido por GILDARDO DE JESÚS MARÍN GALLEGO en contra de las EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN E.S.P., según y conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**, acogándose el criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL2550-2020 del 23 de junio de 2020, M.P. Omar Ángel Mejía Amador.

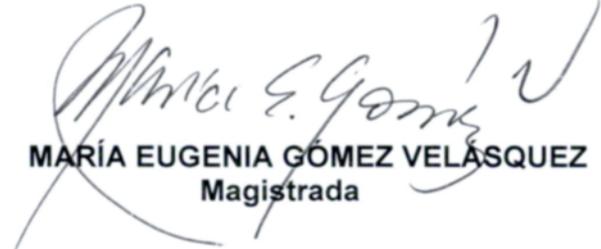
Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Ponente



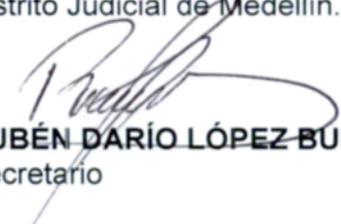
MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada



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