

TEMA: CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO - Acuerdo bilateral entre uno o varios patronos o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. / **TRABAJO SUPLEMENTARIO** - La prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra trabajado es a la parte actora. /

HECHOS: Pretende el demandante que se condene a la demandada a reconocer y pagar «los recargos por trabajo en dominicales y festivos, así como las horas extras y los recargos por trabajo extra diurno y nocturno en esos días» de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y conforme «con el tiempo efectivamente laborado, el cual aparece certificado en las colillas de pago que se aportan con la demanda». En primera instancia se declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si es procedente reajustar el pago de los dominicales y festivos, así como las horas extras diurnas y nocturnas ejecutadas en esos mismos días, de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandada y Sintraommed.

TESIS: (...) Para iniciar, ha de indicar la Sala que antaño tiene establecido jurisprudencia laboral, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le corresponde la carga de probar el tiempo extra trabajado es a la parte actora. CSJ SL7578-2015. (...) En relación con la extensión de los beneficios convencionales aquí reclamados, dispone el art. 470 del CST, que una Convención Colectiva del Trabajo solo beneficia a los miembros del sindicato que la haya celebrado, así como a todos aquellos trabajadores que se adhieran a ella o ingresen posteriormente a la organización, cuando el número de afiliados a este no exceda de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa. (...) En el presente caso, no existe discusión y se encuentra acreditado que el demandante presta sus servicios a la ESE Metrosalud desde el 11 abril de 1984 y funge como Camillero, por lo tanto, ostenta la calidad de trabajador oficial de la entidad conforme el Decreto 752 de 1994 y el Acuerdo 268 de 2015, también se demostró que es afiliado al Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – Sintraommed, tal y como dan cuenta la comunicación de empleo, el informe de novedades de personal, el contrato de trabajo, la certificación de salarios, la constancia de devengados y deducidos entre enero de 2015 y mayo de 2019, nóminas de trabajadores oficiales de 2015 y 2016, la programación de turnos de los años 2017 y 2019, y las numerosas colillas de pago aportadas con la demanda, de las que se desprenden los descuentos efectuados sobre el salario devengado en cada quincena desde enero de 2015 a junio de 2018, con destino a la mencionada organización sindical (...) La demandada sostuvo en su contestación que el demandante labora por sistema de turnos, por tanto, es necesario remitirnos al Decreto 408 de 2016 que establece la jornada laboral en el Municipio de Medellín, en su art. 2° determina que la jornada ordinaria laboral para trabajadores oficiales es de 48 horas semanales, y, en el art. 7° plantea el horario por turnos, para lo cual delegó en la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía la competencia para

establecer mediante acto administrativo los horarios que correspondan a cada una de las Secretarías o Departamentos Administrativos, de conformidad con la naturaleza de la prestación del servicio en cada dependencia, con la advertencia de que cuando se labore por el sistema de turnos, la jornada de 44 horas deberá cumplirse entre el lunes y el sábado de cada semana. (...) Aquí resulta necesario aclarar que, para el régimen de remuneración de los dominicales y festivos previstos para los trabajadores oficiales según la Ley 6ª de 1945, el art. 7º previó que “(...) solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio remunerado”, quedando establecida además la jornada máxima semanal en el art. 3º ídem; normativa que según la jurisprudencia de nuestro Máximo Órgano de Cierre, es aplicable al presente caso, por cuanto que la implementación de este sistema en el sector público no cuenta con normas especiales (CSJ SL1174-2022). De esta manera, la jornada se puede completar en dominicales y festivos sin exceder las 48 horas de labor semanales que en el asunto podían ser distribuidas en 4 días de 12 horas de lunes a domingo, pero sin perjuicio de que la labor que ejerza el trabajador sea en este sistema de turnos; de laborar en días domingos o festivos, puede optar, por el pago triple de dichos días sin disfrute del descanso, es decir, por no tener un día de inactividad, recibir el recargo por su labor adicional al salario ordinario, en el cual se entiende otorgado su derecho al reposo, o elegir por un compensatorio posterior, con lo que se entiende satisfecho su derecho a una pausa, con la retribución doble a que alude la cláusula convencional. (...) Al verificar los cuadros de turnos allegados con la contestación de la demanda, se desprende que el demandante entre los años 2015 a 2019 no siempre estuvo programado para laborar domingos y festivos y que hubo semanas en las que laboró 4 días y otras, 3 días, no obstante, como lo adujo la a quo, no resultan ser lo suficientemente claros debido a los códigos allí empleados de los que no existe ilustración alguna para poder entender exactamente cuáles fueron los períodos en los que se excedieron las 48 horas semanales. Empero, con el historial de devengados y deducidos desde enero de 2015 hasta marzo de 2019 se constata el reconocimiento en dinero de 56 horas semanales con excepción de algunos escasos períodos en los que se liquidaron 16, 32, 40, 48 horas semanales, sobre los que no se planteó una situación particular en la demanda. Por el contrario, se observa que en estos pagos se incluyó el de horas extras diurnas y nocturnas, el 100% del domingo o festivo laborado, y a través de ítem distinto, la retribución de horas festivas diurnas y nocturnas sobre el valor de la hora ordinaria certificada por la Dirección de Talento Humano de la ESE demandada, lo que denota un pago del 200% con el recargo adicional del 35% sobre las nocturnas, que claramente se constituye en un efectivo reconocimiento del trabajo dominical y festivo en los términos del compendio colectivo, estando debidamente probado el pago de un salario doble más el reconocimiento de un compensatorio por los domingos y festivos en ejecución de funciones; incluso se verifica el reconocimiento de conceptos relativos a ajustes de recargos y horas adicionales, rubros todos estos que ingresaron al patrimonio del demandante, conforme dan cuenta los múltiples comprobantes de pago que se aportaron con el libelo introductor (...) Le correspondía entonces al demandante, al considerar un pago deficitario, delimitar y demostrar con precisión, cuáles y cuántos festivos y dominicales no se pagaron en absoluto o sobre cuáles quedaron saldos pendientes a su favor, lo que no ocurrió, pues como se dijo al inicio de las consideraciones, el juzgador no puede hacer cálculos o suposiciones para establecer las horas de trabajo en tiempo suplementario que fueron laboradas y las que no estuvieron bien remuneradas, mientras que en el presente caso, la demandada corrió con la carga probatoria de acreditar el pago de los rubros antes mencionados, lo que conlleva a confirmar la sentencia consultada. (...)

M.P: LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
FECHA: 06/08/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL – **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 001 31 05 **(025) 014 2019 00271 01**
DEMANDANTE: JOSÉ DE JESÚS VALLE
DEMANDADA: ESE METROSALUD

Medellín, seis (6) de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, quien actúa como ponente, con la finalidad de surtir el grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia absolutoria proferida el 1° de agosto de 2023, por el Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se condene a la demandada a reconocer y pagar *«los recargos por trabajo en dominicales y festivos (...) así como las horas extras y los recargos por trabajo extra diurno y nocturno en esos días»* de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y conforme *«con el tiempo efectivamente laborado, el cual aparece certificado en las colillas de pago que se aportan con la demanda»* (págs. 10, 11 arch. 2 C01).

Como sustento fáctico relevante de sus pretensiones, manifestó que presta los servicios desde el 10 de abril de 1984 y para la época de presentación de la demanda, desempeñaba el cargo de Conductor de Ambulancia en la ESE demandada, por tanto, ostenta la calidad de trabajador oficial; su jornada laboral es de 48 horas semanales las cuales se ejecutan bajo el sistema de

turnos de 12 horas por día durante 4 días a la semana conforme el Acuerdo n° 082 de 2001 de la Junta Directiva de la ESE, incluso domingos y festivos que pueden empezar desde las 7 a. m. o desde las 7 p. m.; al ser socio del Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – Sintraommed, es beneficiario de las convenciones colectivas que ha suscrito el sindicato con la ESE demandada, en especial de lo dispuesto en los arts. 38 y 39 de la suscrita el 14 de diciembre de 2012 y depositada el 3 de enero de 2013, en donde se regula lo atinente a la remuneración del trabajo en tiempo suplementario, dominicales y festivos, lo que se ha mantenido en los mismos artículos de la CCT vigente para el 2017.

Sostuvo que en los años 2015 a 2018 devengó los salarios descritos y laboró los dominicales, festivos y horas extras diurnas y nocturnas relacionados con detalle en los hechos 15 a 22, sin embargo, la demandada no ha cumplido lo acordado convencionalmente respecto del pago de ese trabajo en tiempo suplementario pues lo ha hecho de acuerdo con el Decreto 1848 de 1969 y el art. 39 del Decreto 1042 de 1978 y *«solamente le viene reconociendo las horas efectivamente laboradas sin tener en cuenta que de acuerdo con la norma convencional, se debe pagar el salario triple o el doble con el respectivo compensatorio»*, motivo por el cual presentó reclamación ante la entidad (págs. 1-10 arch. 2).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda se admitió el 10 de mayo de 2019, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (arch. 5), quien contestó con oposición a lo pretendido, bajo el argumento de que el demandante se encuentra laborando en el cargo de Camillero de conformidad con el Decreto 194 del 28 de marzo de 1984 y el contrato de trabajo n° 202 de 1992 por tanto es trabajador oficial conforme la planta de cargos global de la entidad establecida en el Acuerdo 268 de 2015; según el Acuerdo n° 082 de 2001 de la Junta Directiva de la ESE, que adopta el régimen de administración de personal, los turnos no se pueden exceder de 12 horas diarias, por lo que el demandante labora bajo el sistema de cuadro de turnos, así que puede completar su jornada laboral semanal, en dominical o festivo, sin embargo, al verificar los respectivos cuadros, la mayoría de turnos efectuados por el demandante son de 8 horas diarias y no de 12 como equivocadamente se señala en la demanda y tampoco significa que siempre labore domingos y festivos.

Adujo que el art. 38 de la CCT debe aplicarse de manera concomitante con el parágrafo del art. 63 de la misma y el art. 54 del Acuerdo 082 de 2001, de manera que al demandante se le efectuaron los pagos correspondientes a horas extras diurnas y nocturnas, festivas diurnas y nocturnas, extras en festivo diurno y nocturno, para los años 2015 a 2019 con base en dicha normativa; propuso como excepciones de mérito las que denominó cumplimiento de los deberes constitucionales y legales, inexistencia de obligaciones salariales, prestacionales y derivadas de la seguridad social, inexistencia de la obligación, falta de causa para pedir y prescripción (archs. 9, 12 C01).

De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo CSJANTA21-16 de 2021 mediante providencia del 26 de abril de 2021, el expediente fue remitido al Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín, quien avocó conocimiento del mismo el 23 de julio siguiente (archs. 13, 14 C01).

La **Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado** y la **Procuraduría General de La Nación**, guardaron silencio a pesar de haber sido enteradas de la existencia del presente proceso (archs. 22, 23 C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del 1º de agosto de 2023, declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir, en consecuencia, absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo del demandante, tras considerar que fue vinculado en calidad de trabajador oficial en el cargo de Camillero y por tanto, sería beneficiario de las prerrogativas señaladas en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y Sintraommed; no obstante, no encontró claridad respecto del monto total de horas y turnos ejecutados entre los años 2015 y 2019, por lo que no es posible deducir la jornada cumplida en cada semana por el demandante, en todo caso, sí halló que las asignaciones de turnos que se le hicieron, se efectuaban buscando respetar la jornada máxima legal que debía ser cumplida, es decir, 48 horas semanales o 96 quincenales.

Agregó que en el sector salud, los trabajadores oficiales tienen derecho a descansos compensatorios posteriores o al pago de horas extras y diurnas, pero

no de manera simultánea y el descanso compensatorio se entiende involucrado en la asignación mensual, por lo que no puede entenderse que el compensatorio referido en la norma convencional es adicional al que se tiene derecho por laborar la jornada máxima legal; de ahí que logró constatar, la existencia de muchos períodos en los cuales el demandante laboró menos horas de las legalmente exigidas, de modo que si prestó sus servicios en dominicales y/o festivos, lo hacía estando aún en cumplimiento de la jornada de trabajo ordinaria máxima permitida, por lo que los pagos del trabajo efectuado en tiempo suplementario, le fueron cancelados en debida forma de acuerdo con el art. 38 de las convenciones colectivas allegadas, al ser claro que podía completar su jornada máxima en dominicales y festivos (archs. 26, 29 C01).

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 30 de noviembre de 2023 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar, quienes guardaron silencio (arch. 2 C02).

V. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a surtir el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 69 del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en establecer si es procedente reajustar el pago de los dominicales y festivos, así como las horas extras diurnas y nocturnas ejecutadas en esos mismos días, de acuerdo con lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre la demandada y Sintraommed.

Reajuste de dominicales y festivos de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo.- Para iniciar, ha de indicar la Sala que antaño tiene establecido jurisprudencia laboral, que la prueba para demostrar el trabajo suplementario debe ser de una definitiva claridad y precisión, que no quede duda de su existencia, pues no le es dable al juzgador hacer cálculos o suposiciones acomodaticias para deducir un número probable de horas extras diurnas, nocturnas, dominicales o festivas trabajadas, así que a quien le

corresponde la carga de probar el tiempo extra trabajado es a la parte actora (CSJ SL 23 may. 2000 rad. 13678, CSJ SL 20 oct. 2005 rad 24.798, CSJ SL 14 jul. 2009 rad. 34.625 y CSJ SL7578-2015).

Por otra parte, el art. 467 del CST define la Convención Colectiva de Trabajo como un acuerdo bilateral entre uno o varios patronos o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, así que, al ser producto de la autonomía de la voluntad, las partes dictan las disposiciones de la empresa que constituyen verdadero derecho objetivo, se proyectan e incorporan a los contratos individuales de trabajo para regular temas como el salario, la jornada, las prestaciones sociales, las vacaciones, entre otros, siendo entonces una fuente autónoma de derecho, que establece derechos, obligaciones, deberes y facultades de los sujetos de la relación de trabajo (CSJ SL4934-2017, CSJ SL2055-2022).

En relación con la extensión de los beneficios convencionales aquí reclamados, dispone el art. 470 del CST, que una Convención Colectiva del Trabajo solo beneficia a los miembros del sindicato que la haya celebrado, así como a todos aquellos trabajadores que se adhieran a ella o ingresen posteriormente a la organización, cuando el número de afiliados a este no exceda de la tercera parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa.

En el presente caso, no existe discusión y se encuentra acreditado que el demandante presta sus servicios a la ESE Metrosalud desde el 11 abril de 1984 y funge como Camillero, por lo tanto, ostenta la calidad de trabajador oficial de la entidad conforme el Decreto 752 de 1994 y el Acuerdo 268 de 2015 (págs. 25-29 arch. 4, págs. 48-60 arch. 11 C01), también se demostró que es afiliado al Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – Sintraommed, tal y como dan cuenta la comunicación de empleo, el informe de novedades de personal, el contrato de trabajo, la certificación de salarios, la constancia de devengados y deducidos entre enero de 2015 y mayo de 2019, nóminas de trabajadores oficiales de 2015 y 2016, la programación de turnos de los años 2017 y 2019, y las numerosas colillas de pago aportadas con la demanda, de las que se desprenden los descuentos efectuados sobre el salario devengado en cada quincena desde enero de 2015 a junio de 2018, con destino a la mencionada organización sindical (págs. 6-205 arch. 4, págs. 4-10, 95-140, 196-209 arch. 11 C01).

Las Convenciones Colectivas de Trabajo sobre las cuales descansan las pretensiones son las suscritas entre la ESE Metrosalud y el Sindicato de Trabajadores Oficiales de Metrosalud – Sintraommed, vigentes para los periodos 2013-2016, 2017-2019, que se allegaron junto con las constancias de depósito correspondientes de conformidad con el art. 469 del CST (págs. 42-109 arch. 2, págs. 16-44, 61-95 arch. 11 C01).

La cláusula 38 a la que hace referencia la parte actora, se replica en los mismos términos dentro de los acuerdos convencionales de los periodos 2013-2016 y 2017-2019, así:

“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.”

El art. 2º del Acuerdo Municipal 2 de 1978 al que remite la estipulación antes transcrita, consagra que: *“El Municipio de Medellín reconocerá a los empleados públicos por servicios prestados en dominicales y festivos salario triple, o doble y un compensatorio”* (págs. 32-34 arch. 2 C01).

La demandada sostuvo en su contestación que el demandante labora por sistema de turnos, por tanto, es necesario remitirnos al Decreto 408 de 2016 que establece la jornada laboral en el Municipio de Medellín, en su art. 2º determina que la jornada ordinaria laboral para trabajadores oficiales es de 48 horas semanales, y, en el art. 7º plantea el horario por turnos, para lo cual delegó en la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía la competencia para establecer mediante acto administrativo los horarios que correspondan a cada una de las Secretarías o Departamentos Administrativos, de conformidad con la naturaleza de la prestación del servicio en cada dependencia, con la advertencia de que cuando se labore por el sistema de turnos, la jornada de 44 horas deberá cumplirse entre el lunes y el sábado de cada semana.

A su vez, los arts. 8º a 12 disponen la forma de pago de los recargos por trabajos nocturnos, y horas extras diurnas y nocturnas, en los arts. 13 y 14 se define la remuneración del trabajo habitual y ocasional en dominicales y

festivos, y en el art. 15 se establece que el reconocimiento del trabajo en estos días se hará de conformidad con lo previsto en la convención colectiva de trabajo que se encuentre vigente (págs. 35-39 arch. 2 C01). Esta forma de organización es comúnmente utilizada cuando se trata de actividades que, por su naturaleza son continuas y permanentes como ocurre con el servicio de salud que presta la ESE (CSJ SL4104-2020) y, se establece con el fin de que las entidades cumplan las necesidades de los servicios públicos que proporcionan, optimicen los recursos públicos para su ejecución y garanticen los derechos de las personas que les aportan su fuerza laboral.

Aquí resulta necesario aclarar que, para el régimen de remuneración de los dominicales y festivos previstos para los trabajadores oficiales según la Ley 6ª de 1945, el art. 7º previó que “(...) *solamente se permitirá el trabajo durante los días de descanso obligatorio, pagándolo o dando un descanso compensatorio remunerado*”, quedando establecida además la jornada máxima semanal en el art. 3º *idem*; normativa que según la jurisprudencia de nuestro Máximo Órgano de Cierre, es aplicable al presente caso, por cuanto que la implementación de este sistema en el sector público no cuenta con normas especiales (CSJ SL1174-2022).

De esta manera, la jornada se puede completar en dominicales y festivos sin exceder las 48 horas de labor semanales que en el asunto podían ser distribuidas en 4 días de 12 horas de lunes a domingo, pero sin perjuicio de que la labor que ejerza el trabajador sea en este sistema de turnos; de laborar en días domingos o festivos, puede optar, por el pago triple de dichos días sin disfrute del descanso, es decir, por no tener un día de inactividad, recibir el recargo por su labor adicional al salario ordinario, en el cual se entiende otorgado su derecho al reposo, o elegir por un compensatorio posterior, con lo que se entiende satisfecho su derecho a una pausa, con la retribución doble a que alude la cláusula convencional.

Así las cosas, la intelección efectuada por el actor no resulta correcta, pues se refiere al otorgamiento de un compensatorio adicional dentro del horario hábil, lo que de ningún modo se desprende de la normativa a la que se ha hecho referencia, de las condiciones de la prestación del servicio del actor, ni del sistema de turnos implementado con respeto al máximo de horas semanales establecidas en el citado Decreto 408 de 2016, pues contrario a lo que parece entender la parte actora, la convención colectiva no estaba creando un nuevo

descanso, sino dos posibilidades a elección del trabajador, de cómo serían remuneradas las labores en estos días dominicales y festivos, donde se ofrecía una opción de ser pagados en dinero, y otra, con descanso compensatorio sin perjuicio del estipendio económico.

Al verificar los cuadros de turnos allegados con la contestación de la demanda (págs. 138-140, 142-209 arch. 11 C01), se desprende que el demandante entre los años 2015 a 2019 no siempre estuvo programado para laborar domingos y festivos y que hubo semanas en las que laboró 4 días y otras, 3 días, no obstante, como lo adujo la *a quo*, no resultan ser lo suficientemente claros debido a los códigos allí empleados de los que no existe ilustración alguna para poder entender exactamente cuáles fueron los períodos en los que se excedieron las 48 horas semanales. Empero, con el historial de devengados y deducidos desde enero de 2015 hasta marzo de 2019 (págs. 97-137 arch. 11 C01) se constata el reconocimiento en dinero de 56 horas semanales con excepción de algunos escasos períodos en los que se liquidaron 16, 32, 40, 48 horas semanales, sobre los que no se planteó una situación particular en la demanda.

Por el contrario, se observa que en estos pagos se incluyó el de horas extras diurnas y nocturnas, el 100% del domingo o festivo laborado, y a través de *ítem* distinto, la retribución de horas festivas diurnas y nocturnas sobre el valor de la hora ordinaria certificada por la Dirección de Talento Humano de la ESE demandada (págs. 95, 96 arch. 11 C01), lo que denota un pago del 200% con el recargo adicional del 35% sobre las nocturnas, que claramente se constituye en un efectivo reconocimiento del trabajo dominical y festivo en los términos del compendio colectivo, estando debidamente probado el pago de un salario doble más el reconocimiento de un compensatorio por los domingos y festivos en ejecución de funciones; incluso se verifica el reconocimiento de conceptos relativos a ajustes de recargos y horas adicionales, rubros todos estos que ingresaron al patrimonio del demandante, conforme dan cuenta los múltiples comprobantes de pago que se aportaron con el libelo introductor (págs. 6-204 C01).

También debe considerarse que el demandante disfrutó de descanso, sin que sea dable tener el compensatorio a que alude la norma convencional como adicional al que tiene derecho por el tiempo máximo de trabajo, dado que, ante la presencia del sistema de turnos, este podía completar la jornada en

dominicales y festivos y contar con un día de reposo, el cual está incluido en el salario devengado, pues como se vio de los medios aportados hubo muchos domingos y feriados que no laboró, lo cual corrobora su inactividad en estos días.

Le correspondía entonces al demandante, al considerar un pago deficitario, delimitar y demostrar con precisión, cuáles y cuántos festivos y dominicales no se pagaron en absoluto o sobre cuáles quedaron saldos pendientes a su favor, lo que no ocurrió, pues como se dijo al inicio de las consideraciones, el juzgador no puede hacer cálculos o suposiciones para establecer las horas de trabajo en tiempo suplementario que fueron laboradas y las que no estuvieron bien remuneradas, mientras que en el presente caso, la demandada corrió con la carga probatoria de acreditar el pago de los rubros antes mencionados, lo que conlleva a **confirmar** la sentencia consultada.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada proferida el 1º de agosto de 2023, por el Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín, según lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado:

<https://etbcj->

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Etq6Mb5wkwpOnvbPY5k0Jr0BamBVRUh1gMewoqnBMK30gw?e=v0DASe](https://etbcj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des17sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/Etq6Mb5wkwpOnvbPY5k0Jr0BamBVRUh1gMewoqnBMK30gw?e=v0DASe)

Firmado Por:

Luz Patricia Quintero Calle

Magistrada

Sala 017 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: **440c041309a23c93ebab39859ae041184fc72fe31d2f1e519303979ad8b9e79c**

Documento generado en 06/08/2024 02:52:21 PM

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

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