

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	CESAR TULIO YARCE NAVARRO
DEMANDADO	EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA
RADICADO	05001-31-05-009-2018-00459-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Trabajo dominical y festivos-compensatorio
DECISIÓN	REVOCA

Medellín, quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto por el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por el señor **CESAR TULIO YARCE NAVARRO** y en contra de **EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 045**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada, contra la sentencia que profirió el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 20 de septiembre de 2022.

## II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que el demandante celebró contrato de trabajo de obra o labor desempeñando la función de escolta en la empresa Expertos en Seguridad, desde el 29 de abril de 2013 al 24 de septiembre de 2015.

Indicó que, en ejecución y cumplimiento del contrato laboral como escolta, el demandante jamás recibió los días compensatorios por haber laborado dominicales y festivos.

Refirió que, el 10 de enero de 2014, el actor radicó derecho de petición ante la entidad demandada, solicitando la entrega del contrato de trabajo, sin embargo, la misma fue renuente para recibir el citado documento.

Expresó que, la entidad demandada realizó la liquidación definitiva del tiempo laborado, omitiendo el pago de los días dominicales y festivos, a los cuales el actor tiene derecho en condiciones normales de trabajo.

Señaló además que, el 22 de octubre de 2015, luego de terminada la relación laboral, el demandante radicó un nuevo derecho de petición ante la entidad accionada, solicitando el pago de la liquidación, lo adeudado por concepto de viáticos y **116 días compensatorios**, sin embargo, adujo que, la demandada hizo caso omiso a la petición, y a la fecha aún le adeuda al demandante los días compensatorios.

## III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que se declare que EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA, no concedió al trabajador CESAR TULIO YARCE NAVARRO, los días compensatorios y que, como consecuencia de lo anterior, se ordene el pago de los mismos.

Que se condene a la demandada, al pago de la indemnización por falta de pago consagrado en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo,

modificado por el artículo 29 de la ley 789 de 2002, desde la fecha de terminación del contrato, es decir, desde el 24 de septiembre de 2015 hasta el pago total de la obligación.

Finalmente, que se condene a la demandada a indexar la condena impuesta, a las costas procesales y a lo ultra y extra petita.

#### **IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA**

EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA, contestó la demanda, a través de apoderado judicial, conforme se verifica en el texto visible en el PDF 11, y a través del mismo, sostuvo que, la entidad contrató al demandante como *“escolta en un esquema de seguridad, en cumplimiento del contrato de prestación de servicios de seguridad No. 202 de diciembre del 2012, celebrado entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN – UNP Y LA UNIÓN TEMPORAL 33.”*

Comentó también que, los extremos temporales fueron del 29 de abril de 2013 al 24 de septiembre de 2015, advirtiendo que cualquier reclamación referente al contrato de trabajo, se encuentra afectada por el paso del tiempo en virtud de la figura jurídica de la prescripción.

Indicó que, la jornada del demandante se encontraba dentro de los límites máximos establecidos por el ordenamiento jurídico, adecuándose su esquema de jornada laboral a la necesidad del servicio, y a los lineamientos del CST, otorgándole al demandante varios días de descanso al mes.

Refirió que, el contrato de trabajo finalizó por una causa legal y objetiva de las consagradas en el art. 61 del CST, esto es, la finalización de la obra o labor contratada con la UNP.

En último lugar explicó que, al momento de terminarse la relación laboral, al demandante le fue reconocida y pagada de manera completa y oportuna su liquidación final de prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales causadas a su favor, conforme lo regula el ordenamiento jurídico y lo acordado en el contrato de trabajo, en especial en la cláusula sexta, sin que, en la actualidad, se le adeude ningún concepto, y que en la

entidad, no reposa en los archivos el documento relativo a derecho de petición o reclamación previa de fecha 22 de octubre de 2015.

La demandada planteó a título de **excepciones de fondo** las siguientes: “*INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PRESCRIPCIÓN, PAGO, COMPENSACIÓN, BUENA FE*”

## **V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El 20 de septiembre de 2022, el Juez de conocimiento profirió sentencia, y condenó a la sociedad EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA a pagar al señor CÉSAR TULIO YARCE NAVARRO, la suma de \$558.437, por concepto de compensatorios por trabajos en domingos y festivos.

Igualmente condenó a la sociedad EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA a pagar al señor CÉSAR TULIO YARCE NAVARRO, a título de indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del CST modificado por la Ley 789 del 2002 artículo 29, los intereses de mora a la tasa máxima de crédito de libre asignación certificada por la Superintendencia Bancaria hoy Financiera sobre lo debido, esto es, por compensatorios de trabajos dominicales y festivos, los cuales se liquidaran y pagaran desde el 25 de septiembre del 2017, hasta cuando se cancele efectivamente la mencionada obligación.

Y, se condenó a la demandada en costas procesales y a favor del demandante.

**Los argumentos de la decisión** (Sentencia PDF 20): El A quo manifestó que en este asunto no existió controversia en relación con el contrato de trabajo por el cual se vincularon las partes y los extremos temporales.

Sostuvo que, el petitum de la demanda se refiere al no pago de compensatorio y que, en relación con ello, el contrato de trabajo en la cláusula séptima establece una jornada de trabajo, de lo que coligió que lo afirmado y pedido por el demandante correspondía al empleador desvirtuarlo, esto es, si

dio al trabajador el goce efectivo del descanso compensatorio y de dar cumplimiento al contrato de trabajo que determinó efectuar una programación para los días compensatorios, el cual en el expediente brilla por su ausencia.

Que conforme fue confesado por el representante legal de la entidad accionada, los descansos eran pactados por el empleador y el personaje que como escolta se debía proteger, lo cual resulta difuso, pues el representante legal dijo que, no cuenta con documental fidedigna al respecto, pues los coordinadores de la UNP, eran quienes coordinaban los descansos en los diferentes esquemas. Que, en todo caso, era deber de la demandada llevar el control de los días compensatorios otorgados a sus trabajadores, como se desprende de la obligación contractual y no ejercer como simple pagador, lo que trae aparejado consigo, la carga de responder por la obligación que se le endilga.

Refirió que, el testigo que rindió declaración, dijo que el demandante le prestó el servicio como escolta y que además el actor laboraba todos los domingos y festivos. Que con base en dicha declaración se puede corroborar lo manifestado por el demandante, en cuanto a la dificultad en el goce de los días compensatorios.

El A quo resaltó la declaración del testigo, por cuanto a su juicio la misma da certeza de la prestación del servicio los días domingos y festivos durante la vigencia del contrato, por tratarse de una persona que tuvo conocimiento directo y fue quien recibió de manera personal el servicio del demandante como su escolta, es decir, que explicó la razón de sus dichos, señalando las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Agregó que, conforme a los extremos temporales del contrato de trabajo, existieron un total de **166 dominicales y festivos** entre los cuales, el demandante reclama **116**, es decir, que el actor acepta que 50 dominicales no fueron efectivamente trabajados o en su defecto descansó a título de día compensatorio.

En hilo señaló que, no es de recibo aceptar como lo dice la sociedad demandada, que el demandante efectivamente gozó de los días

compensatorios con la sola enunciación de que el trabajador los pactaba con el personaje protegido, pues por el contrario, ha de aceptarse que el demandante laboró 116 dominicales y festivos, y durante la relación laboral los descansos compensatorios a los que tenía derecho no le fueron concedidos ni remunerados, desprendiéndose la obligación a cargo de la demandada.

En lo que respecta a la excepción prescriptiva indicó que, la misma se configura de manera parcial, toda vez que el documento presentado ante la entidad como reclamación de fecha 22 de octubre de 2015, no tiene firma o sello ante la sociedad demandada, y con la contestación, la demanda aseguró que dicho documento no reposa en los archivos. Asimismo, indicó que, no se arrió prueba que dicho documento fuese sido enviado vía servicio postal o por vía electrónica, por lo que atendiendo a lo previsto en el artículo 151 del CST no se interrumpió el termino prescriptivo. Que, en cuanto a la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda, se tiene en cuenta lo reglado en el artículo 94 del CGP, y que el demandante intentó gestionar la notificación de la demandada, entidad que con su actuar omisivo, no permitió el proceso de notificación dentro de la oportunidad que señala la norma.

Seguidamente expuso que, la presentación de la demanda se dio el 13 de julio de 2018, según el acta de reparto, por lo que el fenómeno prescriptivo da al traste con el derecho reclamado en parte, esto es, era exigible con anterioridad al 13 de julio de 2015, adeudando la demandada por compensatorios de domingos y festivos desde el 13 de julio de 2015 al 24 de septiembre del mismo año, fecha para la cual terminó el contrato de trabajo, y corresponde a **13 dominicales y festivos**, esto es, tres en el mes de julio, 7 en agosto, y 3 en septiembre. Que teniendo en cuenta que el demandante devengaba \$1.288.700 mensuales, equivale a **\$42.956,66 diarios** multiplicado por **13 días** arroja **\$558.437**.

En cuanto a la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, por el no pago de dicha remuneración, sostuvo que el empleador debe tomar la iniciativa de pagar sin necesidad que el trabajador reclame y desde esa

perspectiva, el empleador como era su deber, se había subrogado el derecho de programar los horarios del trabajador sometido bajo su subordinación y esa programación llevaba aparejada asignar días compensatorios cuando el empleado laborara domingos y festivos, endilgando la entidad demandada dicha responsabilidad a la UNP, y en el protegido, por lo que el mismo contrato de trabajo fue desconocido por el empleador, de lo que coligió que el actuar de la demandada no puede concluirse que estuvo revestido de buena fe.

En la misma senda señaló que, con la omisión de la programación de descansos compensatorios, se afectó los derechos del trabajador, el cual pudo haber sido saneado desde el pago contemplado en la ley, pero en vez de proceder a dicho reconocimiento, optó la entidad demandada en desconocer la labor efectuada por el trabajador los domingos y festivos y, particularmente, en los desprendibles de pago no existe suma alguna por este concepto.

Concluyó afirmando que, como la terminación del contrato se dio el 24 de septiembre de 2015, y la demanda fue radicada el 13 de julio de 2018, es decir, luego de haber transcurrido más de **24 meses de haber finalizado la relación laboral**, el empleador solo está obligado a pagar a título de sanción los intereses de mora a la tasa máxima certificada por la Superintendencia, sobre lo ordenado a pagar, desde el 25 de septiembre de 2017, hasta el pago efectivo de la obligación.

## **VI. – RECURSO DE APELACIÓN EN CONTRA DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La sentencia de primera instancia fue recurrida en apelación por el apoderado judicial de la parte demandada, quien arguyó que el **primer aspecto** objeto de reproche gira entorno a una indebida interpretación de la prueba obrante en el plenario, pues el presupuesto para que se hubiese emitido la sentencia condenatoria se basó en la cláusula séptima del contrato de trabajo, sin embargo, en dicha cláusula no se indica que el demandante iba a trabajar todos los domingos o festivos de la relación laboral y por tanto

dicha cláusula debe mirarse en contexto, ya que de la misma se desprende que: i) habrá un trabajo por turnos, ii) que la jornada será la máxima legal, iii) que los turnos serán los establecidos por el esquema de seguridad iv) que es probable que por las labores el trabajador tenga que trabajar en algunos turnos los domingos y los festivos, y que por tanto, cuando ello ocurra, tendría que otorgársele el descanso al trabajador, y que en todo caso, en la citada clausula, no se dio a entender que en dicho artículo se pactó de manera inmediata que el trabajador iba a laborar todos los domingos y todos los festivos de la relación laboral.

Aseguró que, el demandante en el interrogatorio de parte confesó que: *“si no enviaban relevantes no se podía dar permiso, tenía que esperar un relevante para tener el permiso, esporádicamente no podía salir, no tomaba tiempo para descansar, necesitaba un relevante para un permiso”*. Que, de acuerdo a lo anterior, es claro que existían turnos y había un tercero relevante para generar esos descansos y, por lo tanto, no es cierto que el empleador tenía la carga de la prueba de demostrar cuales días se dieron en compensatorio, sino que la misma estaba a cargo de la parte actora, sin que sea cierto que todos los domingos o festivos laborados se debían pagar de la misma manera.

Adicionalmente, expuso que se omitió valorar la cláusula sexta del contrato de trabajo en la cual las partes acordaron que se otorgaría una remuneración mensual y adicional, una suma de dinero a título de salario uniforme que buscaba compensar cualquier tipo de recargo que se generara en la relación contractual, de lo que coligió que no es cierto como lo afirmó el A quo que no se hubiese demostrado el pago de los descansos dominicales.

Agregó que, a folio 28 del PDF 11, constan las colillas de pago, otra prueba indebidamente valorada por el A quo, en los cuales se refleja el pago por horas diurnas dominicales y festivas. Que es cierto que el demandante trabajó algunos domingos y festivos, pero que los mismos fueron pagados con los respectivos recargos. Que las colillas de pago no fueron tachadas de falsas e incluso en la liquidación final se ve que se liquidan esos conceptos.

Insistió en que a pesar de que en el plenario no se corroboró que días efectivamente laboró el demandante, se tomó todos como habituales, cuando



la norma no dice ello, pues la misma indica que los dos domingos laborados al mes van a considerarse ocasionales y a partir del tercer domingo se paga como habitual, y en el plenario hay ausencia de prueba de cuales domingo el trabajador laboró en el mes y si los mismos eran ocasionales o habituales, lo cual era de gran importancia pues si eran ocasionales y se pagó el recargo del 75%, no era necesario dar el día compensatorio y diferente es si son habituales, caso en el cual, si se debe pagar el recargo y el día compensatorio.

Puntualizó que, el despacho se apartó de la jurisprudencia de la CSJ como la plasmada en la sentencia SL 3009 de 2017, que se refiere a quien le corresponde la carga de la prueba en relación con los días laborados los domingos y festivos, dado que el sentenciador le dio plena credibilidad al único testimonio que presentó el demandante que fue el protegido, y el mismo no da condiciones de tiempo, modo y lugar, no indica con exactitud qué días y horas efectivamente laboró el trabajador, incluso se le preguntó si conocía el salario del demandante por cuanto no especificó el número de horas y días laborados por el trabajador.

El **segundo punto** objeto de cuestionamiento, atañe a la mala fe que endilgó el A quo. Dijo que la entidad estuvo actuando con el firme convencimiento de no defraudar los derechos del trabajador que se pactó en el contrato de trabajo y en las colillas de pago se ven reflejados esos conceptos de la liquidación final de prestaciones sociales obrante a folio 27 del PDF 11, y en la misma se comprueba que el salario básico del trabajador era \$1.288.700, y el salario promedio que se tuvo en cuenta para liquidar las prestaciones sociales fue de \$2.420.393, existiendo entonces una diferencia de casi un millón doscientos mil pesos, que corresponden a los recargos que fueron efectivamente pagados al demandante y el hecho que se le haya delegado a la unión temporal la realización de los turnos, es porque la entidad tenía el contacto con los protegidos y por tanto era la unión temporal era quien organizaba los turnos con los escoltas.

El **tercer** aspecto de inconformidad, expresado por la apelante, gira entorno a la interpretación de la prescripción, por cuanto a su juicio, el

despacho desatendió lo previsto en el artículo 94 del CGP, y exige un componente subjetivo, es decir, que se cumpla con la mera gestión de la parte demandante, y en este proceso incluso por la indebida notificación que surtió la parte demandante, se planteó incidente de nulidad que salió próspero, y por tanto es a partir de la notificación, que se debe contar el termino de interrupción de la prescripción.

### **Alegatos de Conclusión:**

El apoderado judicial de la parte demandada, al plantear sus alegatos de conclusión en sede de segunda instancia, reiteró los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de alzada, y precisó que, el A quo, dio por probado, sin estarlo que el demandante laboró durante todos los domingos y festivos de la relación laboral, no obstante, el actor no cumplió con esta carga procesal, y por el contrario, de la prueba obrante en el plenario se puede concluir que, en efecto el demandante laboró algunos dominicales y festivos durante la vigencia de la relación laboral y la entidad reconoció y pagó los respectivos recargos de ley de manera completa, y oportuna (Véase las colillas de pago), no existiendo ninguna obligación de reajustar los valores por estos conceptos y que, conforme se pactó en la cláusula sexta del contrato de trabajo, el demandante devengaría como salario fijo básico 2 smlmv, suma está en la cual ya se encontraba renumerado el descanso dominical obligatorio.

## **VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL**

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica procesal, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

**Objeto de la Litis.** se extiende a los puntos objeto de inconformismo planteados por el apoderado judicial de la parte demandada en su recurso de

alzada, y en particular es necesario establecer: i) la procedencia del pago de los descansos compensatorios, ii) y, si hay lugar a la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo.

### **TRABAJO DOMINICAL – CARÁCTER OCASIONAL O HABITUAL**

Dispone el artículo 179 del CST que el trabajo en días dominicales o festivos debe ser remunerado con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. La expresión “*dominical*” conforme a dicha disposición, debe ser entendida como el día de descanso obligatorio, que no necesariamente debe coincidir con el día domingo o festivo, pues, aunque por regla general el domingo es un día de descanso remunerado, las partes pueden libremente convenir que el día de descanso del trabajador sea cualquier otro, sin perjuicio del recargo correspondiente, salvo para cuando se pacten turnos sucesivos de 36 horas semanales, tal como lo dispone el artículo 161 CST.

Ahora bien, el trabajo dominical puede ser ocasional o habitual, entendido el primero cuando se labora hasta dos domingos en el mes, y el segundo, cuando se labora tres o más domingos. En tratándose de labores ocasionales o excepcionales en días de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho al recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas o a recibir un día de descanso compensatorio, es decir, debiendo optar entre una y otra prerrogativa. Por el contrario, si el trabajo es habitual en días de descanso obligatorio, el trabajador tiene derecho a ambos beneficios, esto es, al recargo correspondiente, más el disfrute de un día compensatorio remunerado a la semana siguiente, el cual se entiende incluido o comprendido en la asignación ordinaria mensual del trabajador, en los términos que prevé el artículo 181 del CST.

En ese orden, el día compensatorio implica el descanso o inactividad del trabajador en un día que normalmente sería laboral para él, sin que ello se traduzca en que el empleador deba cancelar un valor adicional por dicho concepto, pues su remuneración está inmersa en el salario ordinario. Situación distinta se da cuando el trabajador no disfruta del compensatorio,

caso en el cual lo que procede es el pago adicional en dinero equivalente a un día ordinario de salario.

En relación con este aspecto, la sentencia SL 3567 de 2019 indica:

*“En este punto es necesario diferenciar el concepto de recargo por trabajo dominical y festivo, el cual no es objeto de debate en el presente proceso, con el ítem de descanso compensatorio remunerado, pues el primero implica el pago de una suma porcentual adicional al salario ordinario por haber laborado en esos días, tal y como lo establece el artículo 179 del CST; mientras que el segundo representa una simple facultad de descanso o inactividad para el trabajador durante periodos en los que normalmente tendría que ejercer sus labores, sin que se afecte su remuneración mensual, esto con “la necesidad de garantizar el derecho fundamental al descanso” y de evitar “la explotación de los trabajadores” (CSJ SL, 11 dic. 1997, rad.10079), mas no trae consigo una retribución adicional a la que regularmente se recibe por la prestación de los servicios.*

*[...] Y ahí precisamente es donde radica el error de la censura en este aspecto, pues cree o supone que, por el hecho de que la empleadora le reconoció al actor el derecho a disfrutar de los descansos compensatorios (que la empresa denominaba descanso obreros) por haber laborado domingos y festivos (f.º 19 a 384), cuestión que aceptaron las partes desde el inicio del litigio, también era su obligación cancelarle al trabajador una suma adicional al salario ordinario por haber ejercido labores en esos días, pues, a la luz de lo anteriormente explicado, la remuneración por trabajar un domingo o festivo está inmersa en el salario ordinario, sin perjuicio del día de inactividad, asueto o descanso del que disfrute el trabajador posteriormente.*

*[...]*

*Ahora bien, de otro lado, también desacierta la censura al ligar la habitualidad de la labor dominical y festiva con el reconocimiento y disfrute de los descansos compensatorios, para así sostener que, por el hecho de que éstos fueron concedidos por la empresa, era viable inferir que el trabajador laboraba en forma habitual los días dominicales y festivos y que por tal razón se le adeudaban ciertos montos.*

*Al efecto, es pertinente poner de presente que la legislación laboral le otorga tratamiento distinto a la remuneración en comento, dependiendo si se trata de labores habituales o excepcionales, frente a lo cual es preciso resaltar que, conforme al parágrafo 2º del artículo 179 del CST, **el trabajo es ocasional o excepcional cuando se labora hasta dos domingos o festivos en el mes calendario y se denomina habitual cuando se trabaje tres o más domingos en dicho mes.***

*Según el artículo 180 ibídem, el trabajador que labore de manera excepcional el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario o, en su lugar, a una retribución en dinero por trabajo en domingo o festivo, consistente ésta última en el recargo adicional del 75% sobre el salario ordinario; mientras que el canon 181 ídem establece que la labor habitual da derecho al descanso compensatorio remunerado dentro del salario ordinario más la mencionada suma adicional del 75%. En otras palabras, la diferencia radica en que, en el primer caso, el trabajador se encuentra ante una disyuntiva, esto es, escoger entre el disfrute del descanso compensatorio, sin perjuicio de su remuneración ordinaria, o el recargo adicional en dinero, pues, por el contrario, la persona que labore de forma habitual tiene derecho a percibir ambos beneficios.».*

CASO CONCRETO

Lo primero que resalta esta Sala, es que en este asunto que no se discute la existencia de un contrato laboral de obra o labor, celebrado entre CESAR TULIO YARCE NAVARRO, en condición de trabajador y EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA, en condición de empleador, conforme se verifica en el texto escrito anexo por la parte demandada y visible en el PDF 11 folio 16.

CONTRATO DE TRABAJO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA	
NOMBRE DEL EMPLEADOR: EXPERTOS SEGURIDAD LTDA	DOMICILIO DEL EMPLEADOR: MEDELLÍN, CIRCULAR 4 # 69-18, BARRIO SAN JOAQUÍN
NOMBRE DEL TRABAJADOR: CESAR TULIO YARCE NAVARRO	DIRECCION DEL TRABAJADOR CRA 93 D 33 B 63 APTO 201
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD - MEDELLIN, 4 de Junio 1961, COLOMBIANO	OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR: ESCOLTA
SALARIO BASICO: DOS (2) SALARIOS MINIMOS MENSUALES LEGALES VIGENTES	LABOR CONTRATADA: Prestación de servicios de ESCOLTA dentro del esquema de seguridad AMD003 en cumplimiento del contrato de prestación de servicios de seguridad No. 202 de Diciembre de 2012 celebrado entre la UNIDAD NACIONAL DE PROTECCION – UNP Y LA UNION TEMPORAL PROTECCION 33
PERIODO DE PAGO : MENSUAL	FECHA INICIACIÓN DE LABORES : 29/ABRIL/2013
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES: Cualquier lugar del país	LUGAR DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR MEDELLÍN

Tampoco se tiene dubitación respecto a los extremos temporales del referido contrato el cual dio inicio el **29 de abril de 2013** y se extendió hasta el **24 de septiembre de 2015**, según certificación anexa por la parte actora y visible en el PDF 2 folio 25.



Así pues, el contrato escrito, la certificación laboral, la liquidación final de prestaciones sociales, y lo aceptado por la demandada al contestar la demanda, son indicativos del vínculo entre las partes, sin que sea objeto de reproche, la modalidad del contrato ni los extremos temporales de la relación laboral.

No obstante lo anterior, el demandante desde su escrito genitor alega que la entidad demandada le adeuda **116 días compensatorios**, a los que aduce tenía derecho por haber laborado habitualmente los domingos o días de descanso obligatorio, bajo el argumento de que, no disfrutó de dichos compensatorios o días de inactividad, porque laboró todos los días, sin falta. En replica la demandada arguye que, dicha pretensión no tiene vocación de prosperar, en la medida que al demandante se le reconoció y pagó todas las acreencias laborales causadas a su favor en vigencia del contrato de trabajo, como al momento de la terminación conforme a la ley, y a lo acordado en el contrato de trabajo.

En relación con la **jornada laboral**, en la cláusula séptima del referido contrato se indicó lo siguiente:

**CLAUSULA SEPTIMA - JORNADA DE TRABAJO:** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, se obliga a laborar la jornada máxima legal cumpliendo con los turnos señaladas por el empleador y definidos en el esquema de seguridad a que se encuentren asignado y en los horarios que señale el EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las mismas, según el Art. 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la ley 789 de 2002.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Por la naturaleza de las labores que no permiten interrupción, EL EMPLEADO deberá trabajar los días domingos y/o festivos, razón por la cual tendrá un día de descanso compensatorio a la semana, de acuerdo con la programación que hará el EMPLEADOR

Sobre la prestación del servicio del trabajador, tanto las partes como el testigo traído a instancia de la parte demandante, expresaron lo que se describe a continuación:

**Interrogatorio de parte al demandante PDF 15 minuto 35:22**

- Diga si en el contrato de trabajo que usted suscribió, pactó un salario básico de \$1.179.000.- Contestó: *si*
- Diga si para el año 2015, el salario básico mensual era de \$1.288.000- Contestó: *si*
- Diga si la empresa demandada le reconocía mensualmente el valor de horas extras, recargos dominicales, recargo por trabajo festivo- Contestó: *no es cierto.*
- Describa su jornada laboral - Contestó: ***la disponibilidad era de 24 horas, no teníamos relevantes debíamos tener un tiempo 24 horas, y el beneficiario no podía dar permiso porque debilitaba el esquema de protección, y era una persona con alto nivel de riesgo, él tenía que esperar un relevante, estábamos sometidos a que esporádicamente nos dieran una disponibilidad que él no fuera a salir, pero no podíamos tomar ese tiempo para hacer actos personales, ya que en cualquier momento lo llamaba a uno y debía reaccionar y hacer presencia para cualquier requerimiento que él tenía. La actividad que teníamos de esquema de protección era de 24 horas al día, por cuanto el beneficiario era vocero de paz del gobierno nacional y tenía un alto nivel de riesgo, y requería disponibilidad inmediata y eso no permitía que nos dieran permiso, porque debilitaba el esquema de seguridad. Trabajaba casi 20 horas, era muy sacrificante y de mucho esfuerzo, viaticábamos 20 días al mes. -***

**Interrogatorio parte al representante de la entidad demandada ANDRES FELIPE RAMIREZ – PDF 15 minuto 17:10**

- Diga qué tipo de horario tenía el demandante- Contestó: *tenía un horario normal habitual, ingresan en la mañana y salían en la tarde, están pendiente de lo que necesite el protegido, muchas veces el protegido sale del país o de la ciudad, y los deja a ellos en sus casas, pero, sin embargo, la empresa cancelaba todo el salario acordado. Con ellos se pactó un salario fijo, bonos fijos auxilios fijos, horas extras, recargos fijos, horas, todas las novedades de nóminas eran fijas, por ejemplo, el protegido se iba para otro país y se pagaba todo el tiempo como si no hubiese ninguna novedad. El horario se prestaba de 8 a 6 de la tarde aproximadamente. El horario podría ser cambiado por el protegido, si el protegido pedía que lo acompañara más tiempo, podía superar la jornada de las 6 de la tarde, por esa razón se les pagaba horas extras trabajaran o no. Dentro del esquema ellos tienen unos relevantes de descanso los cuales acordaban con el protegido.*
- Diga si en el caso del demandante se le envió relevante para que pudiera descansar- Contestó: ***si ellos eran aproximadamente 300 escoltas para poder desarrollar ese contrato, todos tenían esquemas relevantes de descanso y descansaban. El beneficiario podía coordinar horarios con el escolta, claro que si, según sus necesidades, no era el día a día.***
- Como era el procedimiento para el relevante- Contestó: *la Unidad de Protección tenía unos coordinadores y ellos coordinaban todas las programaciones y dentro de la programación ellos eran los que definían todos esos tiempos de descanso, sin embargo, las empresas de la unión temporal, como pagadoras de nómina lo que hacían era cancelar mes a mes todo lo acordado, trabajaran o no. Ellos tenían un salario de dos mínimos, pero se les pagaba casi tres millones y medio, cuando su salario básico era de dos millones, para ese tiempo el salario básico era como de un millón seiscientos mil pesos, y recibían casi tres millones de pesos, eso de más se pagaba teniendo en cuenta lo que se presentara en la operación y siempre se pagaba, cada mes. Si se liquidaba horas extras, siempre se puede ver en los desprendibles de nómina, todos tienen horas extras y recargos nocturnos.*
- Quien era el coordinador inmediato del demandante- Contestó: ***tenía dos, uno para el tema operativo de la UNP y por parte de Expertos, éramos solo pagador de nómina.***
- Explique el procedimiento del escolta para que pidiera el relevo, para poder descansar. Contestó: *eso se hace de dos maneras, una con el sistema de turnos o*

*ellos les envían por escrito solicitudes para que el descanso se les mueva porque de pronto tienen alguna diligencia personal que debían atender. **Nosotros tenemos nominas pagadas a los relevantes y con eso se deja claridad de que el relevante siempre trabajó y ejecutó los descansos del escolta y el coordinador manejaba toda la programación.***

**Testigo de la parte demandante FRANCISCO GALÁN BERMUDEZ SANCHEZ - PDF 15 minuto 1.19.00**

-Diga a qué se dedicaba: Contestó: *Promotor de paz.*

-Conoce al demandante: Contestó: *lo enviaron en el año 2009 en el esquema de seguridad por parte de la UNP. Estuvo como 9 o 10 años.*

-Sabe si el demandante laboró para la empresa Expertos Ltda- Contestó: *si él laboró allí.*

-Recuerda que días de la semana laboró el demandante- Contestó: ***los escoltas que han estado bajo mi servicio han estado con disponibilidad total.***

-En qué consiste la disponibilidad total- Contestó: ***disponibles para la hora que uno lo requiere.***

-En el caso del demandante recuerda de fechas en las cuales estuvo a su servicio y qué disponibilidad tenía- Contestó: ***durante todo el tiempo mantenía la disponibilidad permanente.***

- Sabe usted si mientras él laboró para Expertos y servicios, laboró domingos y festivos- Contestó: ***claro, totalmente, porque la agenda nuestra no tiene límites, yo viajo permanentemente a Bogotá y a otras ciudades de manera que tienen disponibilidad total los días festivos y domingos y fines de semanas. yo vivo en San Antonio de Prado y él estaba disponible por el tiempo que yo lo requiriera, y yo de ahí me muevo para diferentes partes del país.***

-Cuando usted se movía de su lugar de residencia para otras ciudades, el demandante tenía la misma disponibilidad o no laboraba esos días- Contestó: ***permanentemente, siempre estaba conmigo.***

-Él salía también con usted fuera de la ciudad- Contestó: ***claro, claro.***

-Diga si alguna vez el demandante le enviaron relevante- Contestó: ***no en ese tiempo no había la metodología de relevante, eso es más nuevo, esas son las últimas reformas que han hecho, pero en aquel tiempo no había ningún tipo de relevantes.***

-Desde qué tiempo el demandante laboró para expertos. Contestó: *- yo creo que del año 2009 al 2017 o 2018.*

-Usted acaba de decir que los relevantes es algo nuevo, desde qué año empezó a funcionar- Contestó: *como hace tres o cuatro años, algo así.*

-Cuanto era el valor del salario que devengaba el demandante, durante el tiempo que estuvo vinculado- Contestó: ***esos datos no los maneja la persona que ésta siendo protegida.***

-Sabe si al demandante le pagaban horas extras dominicales y festivos- Contestó: *yo no sé.*

-Diga cuántas personas hacían parte de su esquema de protección- Contestó: *tres.*

Ahora, la apoderada de la parte demandada en su recurso de apelación dijo que, en el plenario, no se corroboró que días efectivamente laboró el demandante, pues el A quo, tomó todos como habituales, y en el plenario hay ausencia de prueba de cuales domingo el trabajador laboró en



el mes y si los mismos eran ocasionales o habituales. Añadió que, el despacho le dio plena credibilidad al único testimonio que presentó el demandante que fue el protegido, sin embargo, el mismo no da condiciones de tiempo, modo y lugar de la prestación del servicio.

Con base en el recaudo probatorio que acaba de describirse, en especial el contrato laboral, la práctica de interrogatorio de parte y la declaración del testigo, para esta Sala es indiscutible que, el actor se desempeñó como escolta, y tenía bajo su responsabilidad la protección de personas, y que su labor no solo la desempeñaba de lunes a viernes de ocho a seis de la tarde, sino que su horario se extendía hasta la hora que lo requiriera el “protegido”.

Al respecto nótese que en el contrato laboral se expresa que, por la naturaleza de las labores, **no se permite interrupción y el empleado deberá** como expresión imperativa, trabajar domingos y/o festivos.

Por su parte, el testigo traído a instancia de la parte activa, adujo ser beneficiario de los servicios prestados por el demandante, es decir, que tuvo un conocimiento directo del asunto. El testigo aseguró que el demandante lo protegía de manera **permanente** aun domingos y festivos y que el acompañamiento se ampliaba aun en otras ciudades.

Esta magistratura destaca que, aunque la parte demandada discute que el testigo no informó que días con exactitud laboró el demandante, sin embargo, nótese que el testigo siempre se refirió a que el trabajador laboraba de manera permanente, con disponibilidad total y que siempre estaba con él, por cuanto para ese entonces no había relevo.

En este punto, el representante legal de la sociedad demandada confesó que el horario del demandante podía ser cambiado por el protegido si aquel pedía el acompañamiento más allá del tiempo, lo cual podía superar la jornada de las 6 de la tarde, y que, por esa razón, dentro del esquema ellos tienen unos relevantes de descanso, y que la entidad tenía nominas pagadas a los relevantes, lo que le permitía a la entidad, tener claridad de que el relevante trabajó y ejecutó el descanso, y el coordinador de la UNP, manejaba toda la programación.

Pese a la anterior manifestación, al plenario no se arrió prueba que diera cuenta que al demandante tuvo relevo durante la ejecución de su labor, ni tampoco se demostró planilla de pago a los relevantes, ni menos de adjuntó la programación de sus días de descanso por parte del coordinador de la UNP.

De este modo, para la sala el actor si demostró que laboró los días domingos y festivos, y que tal labor la desarrolló de manera permanente y contrario a ello, la parte demandada, no desvirtuó la alegación, a la luz del artículo 167 del CGP.

Esclarecido que el servicio de escolta lo prestaba el demandante de manera habitual los días domingos y festivos, pasa este colegiado a determinar si como lo arguye la parte demandada, estos conceptos, constan debidamente pagados por EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA, teniendo en cuenta que las partes en el contrato de trabajo, pactaron un suplementario, que incluía la prestación que aquí se reclama.

En la cláusula sexta del contrato de trabajo, se refiere a la remuneración del trabajador, así:

**CLAUSULA SEXTA - REMUNERACION:** EL EMPLEADOR reconocerá y pagará como retribución por los servicios del TRABAJADOR dos salarios mínimos legales vigentes, equivalentes a Un Millón ciento setenta y nueve mil pesos M/Cte.- (\$ 1'179.000), pagaderos por mensualidades vencidas, suma dentro de la cual se encuentra incluido el valor de los descansos dominicales y festivos. Sin embargo Teniendo en cuenta que TRABAJADOR

desarrolla la labor contratada en forma intermitente y discontinua y debe estar siempre disponible, convienen las partes en reconocer que este se encuentra excluido de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo conforme lo indica el literal c) del Art. 162 del C.S.T, por tanto, las partes, obrando de buena fe convienen que EL EMPLEADOR cancelará al TRABAJADOR, como remuneración por el posible trabajo suplementario, diurno, nocturno, dominical o festivo desarrollado por EL TRABAJADOR, que por la discontinuidad e intermitencia antes señalada se hace imposible cuantificar, la suma de \$ 816.703\*\* (Ochocientos Diez y seis mil Setecientos tres pesos M/Cte.-)

**PARÁGRAFO PRIMERO** - El único salario que se obliga a pagar EL EMPLEADOR, es el fijado en el presente contrato. Por lo tanto, en este no se conviene salario alguno en especie.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Adicional a lo anterior, el EMPLEADOR reconocerá al TRABAJADOR un auxilio de alimentación equivalente a CINCO MIL QUINIENTOS PESOS MTE. (\$ 5.500) diarios, que será reconocido por día efectivamente laborado y siempre y cuando el trabajador desempeñe sus funciones en el lugar o base en la que ha sido contratado. Las partes acuerdan que esta suma no será constitutiva de salario para ningún efecto legal, de conformidad con lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

**PARAGRAFO TERCERO – AUXILIO NO SALARIAL** - EL EMPLEADOR pagara al TRABAJADOR un auxilio no salarial mensual POR VALOR DE \$165.000\*\* (Ciento Sesenta y cinco mil pesos M/Cte.-) Este pago se hace por mera liberalidad como un estímulo para el trabajador pero que en ningún momento tienen como fin remunerar de manera alguna la labor desarrollada por el TRABAJADOR y Las partes acuerdan que esta suma no será constitutiva de salario para ningún efecto legal, de conformidad con lo señalado en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para apoyar su disenso, la parte demandada adjuntó liquidación definitiva de prestaciones sociales, visible en el PDF 11 folio 27, y ocho comprobantes de pago, que corresponden al periodo comprendido entre

enero a agosto de 2015, a efectos de significar que al demandante se le cancelaba mensualmente todas las acreencias laborales causadas a su favor, a modo de ejemplo veamos:

Pag. 1 de 1

EXPERTOS SEGURIDAD LTDA									
800.010.866-6									
COMPROBANTE DE PAGO DE Período = 02 de 01/01/2015 a 01/31/2015									
42457	YARCE NAVARRO CESAR TULIO					C.C 71612224		Placa	
Cpto	Cpto Devengado	Horas	Valor	Cpto	Cpto Deducido		Deducción	Saldo	
134	Sueldo Basico	240	1,288,700	508	Salud Coomeva		93,856		
135	Hora Extra Diurna	48	322,175	530	Pension Colpensiones		93,856		
136	Horas Diurnas Dominical	35	328,887						
137	Extra Diurna Dominical	9	96,653						
138	Horas Diurnas Festivas	12	112,761						
139	Extras Diurnas Festivas	3	32,218						
140	Auxilio Transporte		74,000						
141	Auxilio Salarial		165,000						
142	Bono de Alimentacion		165,000						
Totales		347	2,585,394				187,712		0
Depositado	2,397,682.00	UNP BANCOLOMBIA					10852883590		
Usuario	UNP ANTIOQUIA - CHOCO				Puesto	UNP AMD003			
Sucursal	UNP				C. Costos	ESCOLTAS MEDELLIN			
Area Metropolitana									
FIRMA DEL EMPLEADO									
Docto Identidad									

Para esta magistratura si bien los documentos que devienen de enunciarse ponen en evidencia el pago de horas diurnas dominicales y festivas, y horas extras diurnas dominicales y festivas, no corresponden a la realidad del asunto bajo examen, pues, se generaron la prestación efectiva del servicio o si se laboraba los domingos y/o festivos, mas no a los días compensatorios a los que tiene derecho el actor, atendiendo a lo previsto en el artículo 181 del CST, razón por la cual, procede su reconocimiento, como lo determinó el A quo.

Empero, pasa este colegiado a abordar lo concierne a la prescripción, la cual, a términos de lo dispuesto por la parte apelante, el A quo erró en la aplicación del artículo 94 del CGP, por cuanto a su juicio el mismo no exige un componente subjetivo, es decir, basta que se cumpla con la mera gestión de la notificación, y que en este proceso incluso por la indebida notificación que surtió la parte demandante, salió próspero el incidente de nulidad que planteó la sociedad demandada.

Pues bien, en lo que atañe a la prescripción, debe precisarse que los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, establecen el término de tres años para que opere la prescripción extintiva en materia de derechos sociales.

En el presente asunto, los derechos reclamados por el actor datan del **29 de abril de 2013 al 24 de septiembre de 2015**, y la demanda fue radicada de manera primigenia el 13 de julio de 2018, ante el Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas, la cual luego de ser rechazada por la cuantía (PDF 2 folio 40), se asignó por reparto ante el Juzgado Noveno Laboral del Circuito, el 08 de agosto de 2018. (PDF 2 folio 1)

Y si bien en los hechos de la demanda se aduce que la parte actora presentó derecho de petición o reclamación previa, el 22 de octubre de 2015, solicitando el reconocimiento y pago de los días compensatorios, lo cierto es que no se acreditó al plenario, prueba de su radicación ante la sociedad demandada, como bien lo concluyó el A quo, por lo que el mismo no logró interrumpir el termino prescriptivo. (véase texto en el PDF 2 folio 27 a 38)

Por lo anterior, pasa la sala a analizar si se interrumpió la prescripción, en los términos que determina el artículo 94 del GCP, esto es, que el auto admisorio de la demanda se debía notificar al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tal providencia al demandante.

Pues bien, el auto admisorio en el sub lite data del 07 de septiembre de 2018, y fue notificado por ESTADOS N° 157 del 11 de septiembre de 2018. (PDF 2 folio 43 y 44)

Por lo tanto, a partir del 12 de septiembre de 2018, la parte demandante contaba con un año para notificar esa providencia al representante legal de la sociedad EXPERTOS EN SEGURIDAD LTDA.

El apoderado judicial de la parte demandante durante ese lapso, envió citación para notificación personal a través de la empresa de correo SERVIENTREGA, según se observa a folios 45-48 del archivo PDF 02, con constancia de recibido. Y en auto del 12 de marzo de 2019, el Despacho requirió a la parte a impulsar el proceso. (PDF 2 folio 49)

Posteriormente, el apoderado de la parte actora en escrito del 11 de abril de 2019, solicitó el emplazamiento de la demandada, ante lo cual el despacho en auto del 02 de mayo de 2019, ordenó que previamente gestionara la “citación por aviso” informando a la entidad que de no comparecer a notificarse del auto admisorio, sería representado por curador ad litem. (PDF 2 folio 51)

Luego, es decir, **pasado un año del día siguiente a la notificación del auto admisorio al demandante**, en auto del 03 de marzo de 2020, el despacho requirió nuevamente a la parte actora para que agotara los tramites tendientes a la notificación de la sociedad demandada (PDF 2 folio 54), y en auto del 4 de marzo de 2021, se ordenó el archivo del proceso (PDF 2 folio 55)

En respuesta a tal determinación, el apoderado de la parte demandante adjuntó gestión de notificación electrónica a la entidad demandada, en los términos previstos en el decreto 806 de 2020, de fecha 04 de agosto de 2020, por lo que, en auto del 8 de octubre de 2021, se tuvo notificada a la entidad y se dio por no contestada la demanda (PDF 6)

Finalmente, y tras haberse presentado por el apoderado de la entidad demandada incidente de nulidad por indebida notificación y recurso de reposición y en subsidio el de apelación; en auto del 29 de marzo de 2022, el despacho ante la falta de constancia de que la demandada recibió la notificación electrónica, dejó sin efectos el auto proferido el 08 de octubre de 2021, donde se tuvo por no contestada la demanda por parte de EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA y, en consecuencia, tuvo notificada a la demandada **por conducta concluyente** y a su vez admitió la contestación anexa al expediente. (PDF 13)

Visto lo anterior, es claro para la Sala que la parte demandante presentó una **tardanza injustificada** en notificar el auto admisorio de la demanda a EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA, pues nótese que el demandante contaba con un año desde el 12 de septiembre de 2018, para notificar a la sociedad demanda el auto admisorio, sin embargo, la notificación de la demandada se efectivizó habiendo transcurrido más de dicho termino.

Resáltese en este punto que, en el interregno de tiempo en que el demandante tenía para notificar el auto admisorio, no estaban suspendidos los términos a raíz de la pandemia de Covid 19, el cual tuvo como hito el 16 de marzo de 2020, hasta el 1 de julio de 2020<sup>1</sup>.

Así pues, es indudable que el demandante contaba hasta el **12 de septiembre de 2019**, para perfeccionar la notificación de la demandada, sin embargo, la parte actora en ese lapso de tiempo solo realizó una gestión de notificación y pese al requerimiento efectuado por el despacho, no afinó la notificación del auto admisorio a sociedad demandada, sin que tal situación sea atribuible a actuaciones del despacho.

De lo antes expuesto, considera la Sala que fue el descuido de la parte demandante, el que propició el efecto adverso al que alude el art. 94 C.G.P., así se desprende del análisis detallados de las diligencias de notificación realizadas, pues era necesario establecer si la notificación no se realizó por negligencia del Juzgado o por actividad elusiva del demandado, tal y como lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia CSJ SL8716-2014, reiterada luego en la sentencia CSJ SL3904-2019, donde se concluyó lo siguiente:

*“...Frente a dicho tema, esta Sala de la Corte ha previsto en su jurisprudencia que entre la presentación de una demanda y su notificación pueden generarse diversas eventualidades, que no son imputables a quien funge como demandante y que, por lo mismo, no pueden redundar en su perjuicio. En tal orden, contrario a lo argüido por la censura, ha admitido excepciones a la regla prevista en el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil y, concretamente, como lo dedujo el Tribunal, ha aceptado que «...la sola presentación de la demanda interrumpe la prescripción cuando la notificación del auto admisorio de la misma no se efectúa oportunamente por negligencia del juzgado o por actividad elusiva del demandado...»*

*Dichas excepciones a la regla de interrupción de la prescripción están fundadas en la prevención de conductas reprochables desde todo punto de vista, que tienden al abuso de la disposición por parte de los deudores y, en materia laboral, en una protección especial para el trabajador que acude a tiempo*

---

<sup>1</sup> Acuerdos PCSJA-11517, PCSJA20-11518, PCSJA-11519, PCSJA-11521, PCSJA20-11526, PCSJA-11527, PCSJA-11528, PCSJA-11529, PCSJA-11532, PCSJA-11546, PCSJA-11549, PCSJA-11556 y PCSJA-11567 y Acuerdo PCSJA-11581.

*a reclamar sus derechos y que realiza todas las acciones que están a su alcance para lograr la notificación de la demanda, por lo que no se le puede sancionar con la prescripción, a pesar de haber actuado diligentemente...”*

En este contexto normativo y jurisprudencial, revisado todo el trámite adelantado a efectos de lograr la notificación del auto admisorio de la demanda a la accionada, se advierte que la parte demandante tardó más de un año en notificar el auto admisorio de la demanda a EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA, desconociendo con ello la carga procesal que le correspondía, pues tal y como lo tiene adoctrinado la jurisprudencia del órgano de cierre en la especialidad laboral y seguridad social, a pesar de que los despachos judiciales son los encargados de adelantar el proceso ordinario laboral de manera eficaz y que, en términos generales, en el interior del mismo todas las actuaciones están sometidas al “**PRINCIPIO DE GRATUIDAD**”, las partes tienen ciertas cargas procesales que redundan en su propio beneficio, como es el caso de la notificación del auto admisorio de la demanda. En la sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 40549, la Corte explicó al respecto:

*“...No obstante, el recurrente aduce que la falta de notificación a la parte demandada del auto admisorio de la demanda durante el término transcurrido del 9 de febrero de 2000 hasta el 18 de diciembre de 2003 no le es imputable, pues era de cargo del juzgado de conocimiento surtir todos los pasos necesarios para notificar su decisión admisorio, y esa ‘negligencia’, como la conducta ‘elusiva’ de la demandada, no pueden perjudicar su pretensión.*

*Pues bien, para resolver el punto en discusión es suficiente recordar que ya la Corte ha asentado el criterio de que si bien es cierto que a la administración de justicia laboral compete adelantar de manera diligente y oportuna el proceso, para de esa forma hacer cierta la finalidad de pronta y cumplida justicia, ejerciendo para ello el poder - deber de dirigirlo, velar por su rápida solución, adoptar las medidas conducentes para impedir su paralización procurando la mayor economía procesal, a través de lo que es dado en llamarse ‘oficiosidad procesal’; y que es regla procesal del derecho laboral la de la gratuidad de los actos procedimentales a que se refiere el artículo 39 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, **también lo es que a las partes del proceso compete asumir ciertas cargas procesales, cuando quiera que sus resultados sólo obran en su propio beneficio o perjudican únicamente a quien elude asumirlas.***

***Tal el caso del trabamamiento de la relación jurídico procesal que se impone como acto procesal necesario a efectos de garantizar el derecho de defensa y de contradicción de quien es convocado forzosamente al proceso y que, en principio, beneficia exclusivamente a quien funge como actor. Razón suficiente para entender que el artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, para la época, dispusiera que la presentación de la demandada tendría como efecto material, entre otros, la interrupción de la prescripción, siempre y cuando a la parte demandada se le notificara el auto admisorio de la demanda dentro de los 120 días siguientes a la notificación que, a su vez, de tal proveído se hiciera a la parte actora...”***

*De suerte que, el beneficio material que para el actor podría constituir la presentación de la demanda, de interrumpir la prescripción, se vio condicionado a que se surtiera respecto del demandado la notificación del auto admisorio dentro de un específico término, de modo que, de no ocurrir ello, dicho beneficio se perdería, prosiguiendo así su decurso normal el término previsto para la prescripción de la acción.*

*Desde tal perspectiva es que ha entendido la Corte la aplicación de la ‘oficiosidad procesal’ y la ‘gratuidad’ de particulares actos del proceso laboral, por manera que, ni ésta ni aquella tienen carácter absoluto, pues están limitadas por conceptos jurídicos como las llamadas ‘cargas procesales’, particularmente, para el trabamamiento de la relación jurídico procesal, la de facilitar la postura a derecho del demandado mediante la notificación personal del auto admisorio de la demanda, o, en su defecto, la de la notificación a través de curador ad litem, pasados 10 días de haberse cumplido aquella con la parte actora del proceso...” (Negrillas de la Sala).*

Se resalta que, durante el año que tenía el demandante para perfeccionar la notificación de la sociedad demandada EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA, se surtieron las siguientes actuaciones teniendo como hito el **12 de septiembre de 2018**:

i) El 22 de octubre de 2018, la parte actora incorporó al proceso, citación para notificación personal a la demandada, con resultado positivo (pdf 2 folio 45 a 48). ii) El 12 de marzo de 2019, el despacho **requirió** a la parte demandante gestión de notificación (pdf 49). iii) El 11 de abril de 2019, la parte actora solicitó el emplazamiento de la sociedad demandada (pdf 50). iv) En auto del 2 de mayo de 2019, el despacho no accedió al emplazamiento de la demandada y **requirió** a la parte activa a gestionar la “citación por aviso”, en



donde se le advirtiera al citado, que de no comparecer a notificarse del auto admisorio, sería representado por curador ad litem. **v)** El 5 de julio de 2019, la parte demandante informó el nombramiento de un dependiente judicial (pdf 2 folio 52). **vi)** El 3 de marzo de 2020, el juzgado **requirió** nuevamente a la parte demandante para que gestionara la notificación de la sociedad demandada, so pena de archivar el proceso (pdf 2 folio 54) **vii)** En auto del 4 de marzo de 2021, se ordenó el archivo del proceso (PDF 2 folio 55), y después, el demandante adjuntó gestión de notificación electrónica de la entidad demandada, en los términos previstos en el decreto 806 de 2020, de fecha 04 de agosto de 2020, empero, y tras haberse planteado por la entidad demandada incidente de nulidad por indebida notificación, recurso de reposición y en subsidio el de apelación; en auto del **29 de marzo de 2022**, el despacho ante la falta de constancia de que la demandada recibió la notificación electrónica, tuvo notificada a EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA, **por conducta concluyente** (PDF 13)

De este modo, para la sala resulta claro que, el demandante durante ese tiempo, aportó una citación para notificación personal a la demandada con resultado positivo, sin embargo, la misma no constituye perse la notificación de la demandada, pues a través de la misma, no se le remitió a la sociedad, la demanda, anexos y el auto admisorio. Y aunque posteriormente, la parte activa solicitó el emplazamiento de la demandada, dichas actuaciones no fueron suficientes, pues la parte demandante fue requerida en **varias oportunidades** por el Juzgado, quien atendió de manera diligente las peticiones del actor, a efectos de impulsar el proceso, y finalmente en auto del **29 de marzo de 2022**, se tuvo notificada a la sociedad demandada por conducta concluyente, de lo que se colige que transcurrió más de tres años sin que el actor hubiese perfeccionado la notificación de la demandada, en procura de interrumpir la prescripción.

Con base en los hechos descritos y en el criterio jurisprudencial que viene de describirse, se colige que la reclamación planteada por el actor, se encuentra extinguida por el paso del tiempo, razón por la cual se REVOCARÁ el fallo de primera instancia, que accedió a las pretensiones de la demanda, para en su lugar negar las mismas ante la prosperidad de la excepción de prescripción.

## **COSTAS PROCESALES DE SEGUNDA INSTANCIA**

En ambas instancias, las costas procesales estarán a cargo del demandante **CESAR TULIO YARCE NAVARRO** y a favor de la entidad demandada **EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA**. Las agencias en derecho en primera instancia deberán ser fijadas por el A quo en la oportunidad procesal pertinente. Las agencias en derecho en segunda instancia se tasan en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente para el año 2023.

## **VIII. - DECISIÓN.**

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE:**

**PRIMERO: REVOCAR** el fallo de primera instancia, que accedió a las pretensiones de la demanda, para en su lugar NEGAR las mismas, ante la prosperidad de la excepción de prescripción, de conformidad a lo expuesto.

**SEGUNDO: COSTAS EN AMBAS INSTANCIAS** a cargo del demandante **CESAR TULIO YARCE NAVARRO** y a favor de la entidad demandada **EXPEROS EN SEGURIDAD LTDA**; las agencias en derecho en segunda instancia se tasan en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente para el año 2023. Las de primera instancia deberán ser fijadas por el A quo en la oportunidad procesal pertinente.

**TERCERO:** En su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

**CUARTO:** SE ORDENA la notificación por EDICTO de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

**Los magistrados**



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA