

TEMA: DERECHO A DISFRUTAR DE DOS HORAS DE LA JORNADA LABORAL - Las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. /

HECHOS: Los demandantes pretenden que se ordene a la demandada a elaborar y poner en funcionamiento los programas concernientes a las actividades recreativas culturales, deportivas y de capacitación durante dos (2) horas semanales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 50 de 1990 y su Decreto Reglamentario 1127 de 1991. En primera instancia se declaró que Transportadora De Valores Atlas Ltda. se encuentra en la obligación de elaborar y poner en funcionamiento los programas concernientes a las actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación durante dos horas semanales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1127 de 1991. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si los trabajadores demandantes tienen derecho al reconocimiento de las 2 horas semanales de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de que trata el Artículo 21 de la ley 50 de 1990.

TESIS: (...) Pues bien, para efectuar el análisis debemos partir de las siguientes premisas normativas. El artículo 21 de la ley 50 de 1990 estableció: (...) En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. (...) Ahora bien, debe resaltarse que contrario a lo señalado por la pasiva, para la exigencia de este derecho, no es necesario que los 50 trabajadores laboren las 48 horas, aspecto sobre el cual se ha pronunciado la misma corporación en sentencia con radicación 18108 del 22 de mayo de 2002, (...) lo previsto en el artículo 167 del C.S.T., que es del siguiente tenor: Artículo 167. Distribución De Las Horas De Trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. (...) Siendo, así las cosas, se advierte que contrario a lo que se ha definido en la providencia se revisa, solo los trabajadores José Omar Mesa Osorio y José Uriel Monsalve Castro han acreditado laborar en una jornada de 48 horas a la semana. Con relación a los demás demandantes, le asiste razón a la pasiva respecto a que en su caso no se acredita el derecho reclamado, (...) Para la prosperidad del derecho debe analizarse el fenómeno de la prescripción en los términos del artículo 151 del CPL y 488 el C.S.T. La demanda se presentó el 18 de Julio de 2011, los periodos debidos y no prescritos son los que corresponden desde el 18 de julio 2007. Lo anterior, teniendo en cuenta lo definido por la Sala de Casación Laboral en relación con la prescripción de este derecho, en sentencias como la identificada con Radicado 25418 del 3 de agosto de 2005 (...) Siendo, así las cosas, y verificada la situación, es claro que los dos demandantes aceptaron haber acudido a estas capacitaciones y no señalaron que se hubiesen realizado por fuera del horario de manera que, si bien se confirmará la decisión de cumplir con la obligación legal de las 2 horas semanales por el período no prescrito, se autorizará descontar las horas que ya fueron brindadas. (...) Finalmente, los demandantes pretenden que la forma como se materialice el incumplimiento de la obligación por la pasiva es condenando al pago en dinero de esas dos horas semanales, desde el momento en que entró en vigencia la norma o desde aquel en que se vincularon al servicio de la empresa, según fuera el caso. Pero esta corporación no accederá a su pedimento, pues la norma en

manera alguna consagra la compensación en dinero de esta obligación, que, atendiendo a su finalidad debe brindarse en especie, habiéndose dispuesto incluso la posibilidad de su acumulación. (...) sin que resulte procedente ordenar el pago de suma alguna por este concepto, sino el que se brinden las dos horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación en los términos analizados. (...)

M.P: ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

FECHA: 20/09/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veinte (20) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

REFERENCIA:	SENTENCIA - APELACIÓN
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL -
DEMANDANTES:	JOSÉ OMAR MESA OSORIO y OTROS
DEMANDADO:	TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.
RADICADO:	050013105 – 003201100945-01
ACTA N°:	68

En la fecha indicada, la Sala Sexta de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO** y **MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a pronunciarse en virtud de los recursos de apelación y en el grado jurisdiccional de consulta a favor del señor **WILLIAM RENDÓN VALENCIA** en el proceso promovido por los señores **JOSÉ OMAR MESA OSORIO, JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO, DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, WILLIAM RENDÓN VALENCIA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA** y **CESAR TORRES ARIAS** en contra de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA**, frente a la decisión proferida por el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín.

A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 68** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. LA DEMANDA¹

Los demandantes pretenden que se ordene a la demandada a elaborar y poner en funcionamiento los programas concernientes a las actividades recreativas culturales, deportivas y de capacitación durante dos (2) horas semanales, de acuerdo a lo establecido en la Ley 50 de 1990 y su Decreto Reglamentario 1127 de 1991.

¹ Primera Instancia- Carpeta C001- Archivo 002 – Pág. 8 – 14

Para sustentar sus pretensiones afirmaron, en síntesis, que se encuentran vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido, la empresa tiene más de 50 trabajadores y laboran 48 horas o más semanales, sin embargo, no cumple con lo ordenado en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, situación por la que las organizaciones sindicales SINUVICOL y SINTRASEGVAL solicitaron al Ministerio de Protección Social se investigara tal incumplimiento, lo que efectivamente terminó en un acto administrativo sancionatorio.

2. CONTESTACIÓN

La pasiva en la repuesta expresó que en el Reglamento Interno de Trabajo se establecen las jornadas y horarios de trabajo de todo el personal clasificado de acuerdo con los cargos existentes en la compañía y en ningún caso alcanzan las 48 horas semanales, y esta es la razón por la que no es obligatorio aplicar el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Argumenta que, no obstante, la empresa ha cumplido con ello implementando la programación y desarrollo de capacitaciones, actividades de recreación y culturales, pero los demandantes se niegan a asistir. Señala que es cierto la imposición de sanción por el Ministerio del Trabajo, pero resalta que la legalidad de tales actos administrativos está demandada ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

De esta manera se opuso a las pretensiones y propuso en su defensa las excepciones de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO, FALTA DE TITULO Y CAUSA EN LOS DEMANDANTES, ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA DE LOS DEMANDANTES, PAGO, COMPENSACIÓN, PRESCRIPCIÓN Y BUENA FE.

3. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA²

Al dirimir la controversia el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín tomó las siguientes decisiones³:

PRIMERO: DECLARAR que TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. se encuentra en la obligación de elaborar y poner en funcionamiento los programas concernientes a las actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación durante dos horas semanales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto Reglamentario 1127 de 1991.

SEGUNDO: ORDENAR a TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. que, como OBLIGACIÓN DE HACER, deberá elaborar y poner en funcionamiento adecuadamente, esto es, dentro de la jornada laboral, en un término no inferior a treinta (30) días

² Primera Instancia – Carpeta 004 – Archivo 037

³ Primera Instancia – Carpeta 004 – Archivo 037 – Pág. 22 – 23

calendario, a partir de la ejecutoria de la sentencia los programas previstos en el Decreto 1127 de 1991, para así cumplir cabalmente con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y garantizar a los demandantes JOSÉ OMAR MESA OSORIO, JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO, DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS las dos horas semanales para recreación, deporte, cultura o capacitación previstas en la mencionada Ley.

(...)"

CUARTO: ABSOLVER a TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA de las pretensiones incoadas en su contra por el señor WILLIAM RENDÓN VALENCIA, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Para tomar estas determinaciones razonó de la siguiente manera: En primer lugar, hace referencia al artículo 21 de la Ley 50 de 1990, indicando que para su aplicación deben cumplirse tres presupuestos: que se trate de un empleador que tenga el carácter de empresa; que tenga más de 50 empleados; y que la jornada laboral sea equivalente a 48 horas semanales. Disposición que debe armonizarse con el artículo 167 del CST. Aduce a que el espíritu del legislador es que con estas dos horas se presente un crecimiento espiritual, profesional y personal para el trabajador en vigencia de la relación laboral. Y que la asistencia a tales actividades es de carácter obligatoria.

Argumenta que se probó que los horarios de trabajo son los estipulados en el Reglamento Interno de Trabajo y que la pasiva hasta el año 2009 realizó jornadas de capacitación por fuera de la jornada laboral, pero con la aparición de la Organización Sindical en el ese año se empezó a solicitar que se hicieran en horas laborales. Se demostró que los trabajadores que se desempeñan como personal administrativo, así como los conductores, escoltas, jefes de tripulación y recolectores laboran **45 horas** y el personal operativo como guardas y del centro de monitoreo y de proceso, laboran **48 horas**. Y que en la empresa se tiene un periodo de receso de 10 minutos para el personal operativo que no puede ser descontado para afirmar que los trabajadores no laboran 48 horas a la semana, porque no se enmarca en lo previsto en el artículo 167 del CST que se refiere exclusivamente a las horas destinadas para el almuerzo en las que el trabajador puede desplazarse o retirarse del lugar del trabajo. Y ese tiempo que la demandada pretende sea descontado realmente está destinado a una pausa activa o interrupción de la labor por un corto periodo. Señala que los trabajadores son personas y no maquinas productivas, por tanto, dichos tales descansos son indispensables y necesarios, no siendo posible que se descuenta de la jornada de trabajo.

Aduce que los demandantes JOSÉ OMAR MESA OSORIO, JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO, DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO

SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS pertenecen a la clasificación de **personal operativo** mientras que WILLIAM RENDÓN VALENCIA es administrativo y no labora 48 horas semanales. Finalmente, señala que la demandada allegó varias planillas por cada trabajador que se refieren a "REGISTRO DE LA FORMACIÓN INTERNA" con actividades que se encuadran dentro de lo consagrado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, pero la prueba no informa sobre el horario en el que se dictan esas capacitaciones al otorgar credibilidad a los testigos que indican que ello se hace por fuera de la jornada y como los documentos solo muestran que el mandato se ha cumplido por los años 2008 a 2011, no queda claro si en lo sucesivo se han seguido realizando.

4. DE LOS RECURSOS DE APELACIÓN

4.1. PARTE DEMANDANTE⁴

En la sentencia se omitió condenar a reconocer y pagar esas dos horas en favor de cada uno de los demandantes desde el momento en que entró en vigencia la norma o bien desde aquel en que cada uno se vinculó al servicio de la empresa.

4.2. PARTE DEMANDADA⁵

No encontrándose de acuerdo con lo decidido, la pasiva interpuso recurso de apelación planteando básicamente lo siguientes aspectos: **i)** En primer lugar, señala que la Juez interpreta de manera errónea el artículo 167 del C.S.T., toda vez que, el descanso de 10 minutos consagrado en el reglamento interno de trabajo para el personal operativo si encuadra en tal disposición, pues, además de ser el intermedio entre las dos secciones de trabajo, se adapta de manera racional a las características específicas y a la naturaleza del trabajo que prestan para la compañía y a las necesidades de los trabajadores. Dice que el fallo impuso unos requisitos adicionales a los establecidos por el legislador para no computar un tiempo de descanso dentro de la jornada laboral, lo cual cobra aún más relevancia cuando la norma es totalmente clara respecto a los requisitos para que opere la interrupción del cómputo de tiempo de la jornada. Al respecto citó la sentencia con Radicado 30461 del 14 de agosto de 2007, para insistir en que el personal operativo labora en jornada inferior a 48 horas. **ii)** De otro lado, señala que los demandantes confesaron en la diligencia de interrogatorio de parte que laboran menos de 48 horas semanales, y que los testigos LEONEL BARRAGÁN, MARIO BOLAÑOS TRIANA y VIVIANA SANTA aseguraron que en la empresa se cumple con el horario estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo. **iii)** Argumenta que la

⁴ Primera Instancia – Carpeta 004 – Archivo 038 – Pág. 1 – 2

⁵ Primera Instancia – Carpeta 004 – Archivo 038 – Pág. 3 – 10

jurisprudencia ha sido clara y reiterada en señalar que las condenas al pago de horas extra debe ser el fruto de pruebas concretas y específicas de la existencia de jornada suplementaria y no el fruto de cálculos basados en supuestos genéricos. En el caso concreto, no se probó cuáles de los actores han laborado horas extras y que no pasaron de hacer manifestaciones genéricas al respecto. Y no se probó que más de 50 trabajadores laboren las supuestas horas extras que extendieran su jornada laboral habitual a más de 48 horas a la semana. **iv)** Finaliza reiterando que, en todo caso y pese a no estar obligada, la empresa siempre ha implementado programación y desarrollo de capacitaciones, actividades de recreación y culturales a favor de los trabajadores.

5. TRÁMITE, COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN LA SEGUNDA INSTANCIA

Habiéndose corrido traslado para formular alegatos de conclusión⁶, la pasiva intervino en esta instancia reiterando las materias del recurso de apelación dirigidas a la revocatoria de la sentencia⁷. Insiste en que la Juez interpretó incorrectamente el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y su reglamentación, al imponer requisitos que no están establecidos por el legislador. Sostiene que la empresa ha cumplido con el reglamento interno de trabajo que establece horarios y tiempos de descanso que se adaptan a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores.; y esto implica que el tiempo de descanso no debe ser computado dentro de la jornada laboral.

Señala que los demandantes no lograron demostrar de manera concreta las horas extras trabajadas, ni que más de 50 trabajadores estuvieran laborando horas extras que extendieran su jornada laboral habitual a más de 48 horas semanales.

Finalmente, argumenta que la empresa no está obligada a implementar actividades de capacitación, aun así, ha llevado a cabo tales actividades y los trabajadores han asistido a ellas. Y esto se presenta como evidencia de que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados y cumple con sus obligaciones.

Pues bien, atendiendo a los recursos interpuestos, y el grado jurisdiccional de **consulta** a favor del señor **WILLIAM RENDÓN VALENCIA**, el problema jurídico en esta

⁶ Segunda Instancia – Archivo 02

⁷ Primera Instancia – Carpeta 001 – Archivo 34

instancia se contrae a determinar si los trabajadores demandantes tienen derecho al reconocimiento de las 2 horas semanales de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación de que trata el Artículo 21 de la ley 50 de 1990; y en caso afirmativo, verificar desde cuándo proceden las condenas.

6. SOBRE LAS HORAS DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE CONSAGRADAS EN EL ARTÍCULO 21 DE LA LEY 50 DE 1990 - LA OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA RESPECTO DE LOS DEMANDANTES CON UNA JORNADA SUPERIOR A 48 HORAS -

En la sentencia se accedió a las pretensiones excepto para el señor WILLIAM RENDÓN VALENCIA, al encontrar que la empresa cuenta con más de 50 trabajadores y que se acredita el derecho a favor de los señores JOSÉ OMAR MESA OSORIO, JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO, DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS porque pertenecen a la clasificación de personal operativo con una jornada de 48 horas semanales; absolviendo respecto a WILLIAM RENDÓN VALENCIA, al concluir que al encontrarse en el grupo de los trabajadores de carácter administrativo la jornada es de 45 horas semanales.

Es contra esta decisión y análisis que ambas partes interponen recurso de apelación. Los demandantes solicitan se condene al reconocimiento en dinero, ordenando el pago de las dos horas en que no recibieron capacitación, desde el momento en que entró en vigencia la norma o desde aquel en que se vincularon al servicio de la empresa. La pasiva lo que pretende es la absolución, argumentando que la obligación tampoco es exigible para el personal operativo, porque no se acredita la exigencia legal de 48 horas semanales, porque se debe descontar el descanso de 10 minutos consagrado en el reglamento interno de trabajo, Y expresa que no se probó cuáles de los actores laboraron horas extras ni se demostró que más de 50 trabajadores las laboraran para afirmar que extendieron su jornada laboral habitual a más de 48 horas a la semana.

Pues bien, para efectuar el análisis debemos partir de las siguientes premisas normativas. El artículo 21 de la ley 50 de 1990 estableció para los trabajadores de algunas empresas, el derecho a disfrutar de dos horas de la jornada de 48 para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación en los siguientes términos:

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Así, en sentencia de la Corte Suprema de Justicia de fecha 10 de octubre de 1991 Expediente 2316 se señala que para que se configure el derecho consagrado para los trabajadores es necesario que se reúnan las siguientes condiciones:

- Que se trate de un empleador que tenga el carácter de empresa;
- Que la empresa cuente con más de cincuenta (50) trabajadores a su servicio.
- Que la jornada laboral ordinaria en dicha empresa sea de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Pues bien, en este caso está demostrado que son mucho más de 50 los trabajadores de la empresa, aceptándose en la contestación así como con la certificación a la respuesta a oficio 43 del 4 de febrero de 2013⁸:

En la Regional de Medellín, se encuentran laborando un total de 131 empleados, en los siguientes cargos así:

De otra parte certifico que en esta Regional laboran más de 50 trabajadores desde el año 2003.

Ahora bien, debe resaltarse que contrario a lo señalado por la pasiva, para la exigencia de este derecho, **no es necesario que los 50 trabajadores laboren las 48 horas**, aspecto sobre el cual se ha pronunciado la misma corporación en sentencia con **radicación 18108 del 22 de mayo de 2002**, oportunidad en la que adoctrinó lo siguiente:

“No dice la norma que todo el grupo de trabajadores a que ella se refiere deba laborar 48 horas a la semana para que se configure el derecho ahí previsto en su favor, sino que el tiempo de labor establecido en la empresa sea de 48 horas a la semana, o en otras palabras, que esa sea la jornada dentro de la que comúnmente los trabajadores prestan sus servicios en la misma, y que normalmente aparece fijada de manera general en el Reglamento Interno de Trabajo o en la Convención Colectiva”.

De otro lado, se advierte que conforme el **artículo 15** del Reglamento Interno de trabajo de TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA, la jornada laboral al interior de la compañía se distribuyen de la siguiente forma⁹:

I. PERSONAL ADMINISTRATIVO	
DÍAS LABORALES	De lunes a viernes
HORA DE ENTRADA	7:30 de la mañana

⁸ Primera instancia – Carpeta C04 - archivo 019 -

⁹ Primera instancia – Carpeta C001 - Archivo 008 – página 52 -

HORA DE SALIDA	5:30 de la tarde
TIEMPO PARA ALMORZAR	1 hora: de 12:30 p.m. a 1:30 p.m.
Total horas	45

II. PERSONAL OPERATIVO	
A) GUARDAS Y PERSONAL DE CENTROS DE MONITOREO Y DE PROCESO	
DÍAS LABORALES	De lunes a sábado
TRES TURNOS ROTATIVOS	1) De 6:00 a.m. a 2:00 p.m. 2) De 2:00 pm a 10:00 p.m. 3) De 10:00 p.m. a 6:00 a.m.
PERIODOS DE DESCANSO	Diez minutos en cada turno
Total horas	47
B) CONDUCTORES, ESCOLTAS, JEFES DE TRIPULACIÓN Y RECOLECTORES	
DÍAS LABORALES	De lunes a viernes
HORA DE ENTRADA	7:30 de la mañana
HORA SALIDA	6:00 de la tarde
TIEMPO PARA ALMORZAR	Hora y media. De 12:00 m. a 1:30 p.m.
Total horas	45

Y a partir del acervo probatorio en su conjunto, se acredita que los **cargos desempeñados** por los demandantes y **la jornada** por ellos laborada, conforme los documentos aportados con la demanda, la respuesta al hecho segundo y las confesiones efectuadas en el interrogatorio de¹⁰, son:

DEMANDANTE	CARGO	HORARIO SEGÚN REGLAMENTO INTERNO
JOSÉ OMAR MESA OSORIO	AUXILIAR DE BÓVEDA OPERACIONES ¹¹	47 horas
JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO	GUARDA ¹²	47 horas
DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA	CAJERA ¹³	45 horas
WILLIAM RENDÓN VALENCIA	CONDUCTOR ¹⁴	45 horas

¹⁰ Primera instancia – Carpeta C001 - archivo 015 – página 1 a 12

¹¹ Primera instancia – Carpeta C001 - archivo 008 – Página 190

¹² Primera instancia – Carpeta C001 - 008 – Página 190

¹³ Primera instancia – Carpeta C001 - archivo 008 – Página 203

¹⁴ Primera instancia – Carpeta C001- archivo 008 – Página 190

HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ	RECOLECTOR ¹⁵	45 horas
IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA	RECOLECTOR ¹⁶	45 horas
CESAR TORRES ARIAS	RECOLECTOR ¹⁷	45 horas

En los interrogatorios de parte¹⁸, y con relación al horario que cumplen en la empresa, cada uno de los demandantes, confesó:

JOSÉ OMAR MESA OSORIO:

PREGUNTA NUEVE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **47** horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en 3 turnos rotativos, uno de 6 am a 2 p.m.,; otro de 2 p.m. a 10 p.m. y otro de 10 p.m a 6 a.m, con periodos de descanso de 10 minutos en cada turno?. **CONTESTÓ:** no es cierto, por cuanto primero que todo no son 47 horas como lo expresa la doctora, lo mínimo serian (sic) 48 horas y los horarios están equivocados. Pues los horarios son de 6 a.m. 2 p.m.; de 12m a 8p.m. y el otro de 8 p.m. a 8 a.m. le hago una aclaración con respecto al horario de que son 3 trabajadores y nos rotan semanalmente y cada uno descansa un día en la semana por el trabajo del día domingo (...)"

JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO:

PREGUNTA ONCE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **47** horas semanales, distribuidas de lunes a sábado en 3 turnos rotativos, uno de 6 a.m a 2 p.m.; otro de 2 p.m. a 10 p.m. y otro de 10 p.m a 6 a.m, con periodos de descanso de 10 minutos en cada turno? **CONTESTÓ:** si es cierto. Le aclaro que no son 47 horas sino 48 horas de lunes a sábado en los turnos rotativos de 8 horas. Lo cual la empresa ha venido incurriendo en la violación al reglamento interno de la empresa y este mismo horario como lo dice días laborados por uno de descanso como, (sic) lo afirmo (sic) en la pregunta es de lunes a sábado y los domingos serian (sic) de descanso lo cual la empresa me obliga a laborar los días domingos incurriendo así en la violación del mismo reglamento estipulado por el ministerio de la protección social.

DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA:

PREGUNTA TRECE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **45** horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 7.30 a.m a 5.30 de la tarde, con una hora de almuerzo diaria entre las 12.30 y 1.30 p.m.? **CONTESTO:** Es cierto que cumplo con mi jornada laboral como esta (sic) estipulado en el reglamento interno de la empresa y en el manual de funciones.

WILLIAM RENDÓN VALENCIA:

PREGUNTA SIETE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **45** horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 7:30 a.m a 6:00 p.m. de la tarde, con una hora y media de almuerzo diaria entre las 12:00 m y 1.30 p.m.? **CONTESTÓ:** Si es el horario, pero no he hecho la cuenta de cuantas horas suman semanalmente

¹⁵ Primera instancia – Carpeta C001 - archivo 008 – Página 190

¹⁶ Primera instancia – Carpeta C001- archivo 008 – Página 190

¹⁷ Primera instancia – Carpeta C001- archivo 008 – Página 190

¹⁸ Primera instancia – Carpeta C001 - archivo 015 – página 1 a 12

además los conductores ingresamos media hora antes y salimos media antes de terminar la jornada.

HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ:

PREGUNTA SIETE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **45** horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 7:30 a.m a 6:00 de la tarde, con una hora y media de almuerzo diaria entre las 12:00 m y 1.30 p.m.¿ **CONTESTÓ:** Solamente me limito a cumplirle a la empresa el reglamento interno de trabajo, el horario que esta (sic) establecido de 7:30 a 12.00 M Y de 1:30 p.m. a 6:00 p.m con una hora y media de intervalo de almuerzo.

IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA:

PREGUNTA SIETE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **45** horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 7:30 a.m a 6:00 de la tarde, con una hora y media de almuerzo diaria entre las 12.00 m y 1:30 p.m.¿ **CONTESTÓ:** Si ese es mi horario que esta (sic) tipificado dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa.

CESAR TORRES ARIAS:

PREGUNTA SIETE: es cierto si o no que su horario de trabajo actual comprende **45** horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 7:30 a.m. a 6:00 de la tarde, con una hora y media de almuerzo diaria entre las 12:00 m. y 1.30 p.m.¿ **CONTESTÓ:** Si ese es mi horario que esta (sic) tipificado dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa.

Ahora, respecto de los señores **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** y **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO**, si bien según el reglamento interno la jornada es de **47 horas** y así lo afirman en la diligencia de interrogatorio remitiendo al reglamento; lo cierto es que tal circunstancia obedece al hecho de que se otorgue **diez (10) minutos de descanso** en cada turno. Pero en relación con esta tesis, que es la planteada desde la contestación, se advierte que la jurisprudencia también se ha ocupado de explicar cuáles son las interrupciones deducibles de la jornada de trabajo para asuntos como el aquí debatido, para verificar si se cumple con la jornada de 48 horas a la semana o no, en los términos de la norma objeto de análisis.

Lo anterior, a partir del análisis sistemático con lo previsto en el **artículo 167** del C.S.T., que es del siguiente tenor:

ARTICULO 167. DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

En efecto, en esta disposición en manera alguna se expresa que todos los descansos que disfrutan los trabajadores durante una jornada de trabajo deban descontarse, pues lo que se desprende de su redacción, es que la dicha jornada debe distribuirse al menos en **dos secciones** y que entre ellas debe mediar **un descanso** que se

adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el **cual no se computa en la jornada**.

Así, es claro, que el intermedio establecido en el artículo 167 del C.S.T. y definido en el reglamento interno de trabajo no se computa dentro del tiempo de jornada, pero esta previsión no debe entenderse extensible automáticamente a otros descansos como los concedidos por el empleador destinados a consumir refrigerios o pausas activas, pues ellos no están señalados en la norma. En la sentencia con **radicación 30461 del 14 de agosto de 2007**, retomando lo dicho en la de **radicación 9947 – 11 de septiembre de 1997** se expresó:

“La exigencia contenida en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, tiene como destinatarias a las empresas que cuentan con más de cincuenta (50) trabajadores y tienen establecida una jornada semanal de 48 horas. Ese entendimiento natural surge del deber y de la facultad que tiene el empleador, desde luego con sujeción a la ley, para fijar en el Reglamento Interno de Trabajo “las horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada” (artículo 108-4 del C.S. del T.), lo cual es obligación en cuanto debe ser incluido en tal estatuto y potestad en cuanto al señalamiento de los límites temporales.

La jornada de trabajo corresponde al tiempo destinado a la ejecución de la labor contratada dentro de unos parámetros máximos señalados por la ley que pueden ser reducidos en beneficio del trabajador. Su fijación puede hacerse en el contrato individual, en el reglamento interno o en los convenios colectivos y, en ausencia de ellos operan los límites establecidos en la ley respecto de la jornada ordinaria, que es la que interesa para los efectos del cargo que se estudia.

Esa jornada debe estar conformada por dos secciones independientes, separadas por un intermedio cuya duración es ajena al cómputo del tiempo que el trabajador debe invertir en la prestación del servicio, de modo que entre la hora de inicio de la labor y la de terminación de la misma transcurre diariamente un tiempo superior al fijado como límite de la jornada pues a ésta habría que adicionarle el lapso del descanso aludido.

La ley (artículo 167 C.S.T.) **solo incluye como tiempo deducible del período de trabajo el de la interrupción mencionada, lo que significa que los otros descansos que se producen en su transcurso no tienen tal tratamiento y ello permite concluir que no son descontables de la duración de la jornada. Ello conduce a considerar admisible dentro de la contabilización del tiempo de trabajo, esos descansos diferentes a la interrupción prevista en la ley, pues caben dentro del lapso que se remunera aunque no se preste el servicio cuando a ello se llega por culpa o disposición del empleador.** Naturalmente no se excluye la posibilidad de un tratamiento diferente por disposición de las partes, pero en ausencia del mismo se tendrían tales descansos -que no la interrupción de la jornada- como parte del tiempo de trabajo y generadores de la remuneración correspondiente.

Lo anterior significa que **no es solo el tiempo efectivo de trabajo el destinado a materializar la jornada** pues ella admite dentro de su contexto **los descansos diferentes a los que cumplen la función legal de separar las dos secciones que la componen**, salvo convenio en contrario y naturalmente respetando las excepciones que prevea la ley que, como tales, tendrán un tratamiento extraordinario.

En ese orden de ideas, resulta admisible concluir que **si se ha establecido formalmente una jornada semanal de 48 horas**, ello permite identificar el tiempo admitido como destinado al trabajo de los empleados, de modo que **los recesos que voluntariamente se concedan no deban considerarse deducibles del tiempo que la ley exige para la consolidación de un derecho de los trabajadores, como el que aquí se debate**, pues por tal vía podría sustraerse

el empleador en forma indebida del cumplimiento de una obligación que impone la ley, **dado que mientras invoca la jornada de 48 horas semanales para exigir la disponibilidad de sus trabajadores, la reduce para marginarse de una obligación legal que se funda precisamente en esa extensión de la jornada.**

Por tanto y de acuerdo con lo señalado, el entendimiento del **artículo 21 de la ley 50 de 1990** dentro del marco de los artículos 161 y 167 del C.S. del T., el primero subrogado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990, **conduce a tener por descontable del tiempo de jornada, el destinado a la interrupción legal que la divide en dos secciones, y no tener por deducible, salvo acuerdo en contrario, el lapso ocupado por otros descansos originados en la decisión del empleador o en el acuerdo de las partes del contrato**, los cuales por tanto, aunque no representen la prestación efectiva del servicio, forman parte de la jornada, en los cuales se entiende que media una disponibilidad del trabajador que le permita atender de inmediato los requerimientos especiales que imponga la adecuada atención de su trabajo”.

Negrilla intencional

Siendo, así las cosas, se advierte que contrario a lo que se ha definido en la providencia se revisa, solo los trabajadores **JOSÉ OMAR MESA OSORIO y JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO** han acreditado laborar en una jornada de 48 horas a la semana. Con relación a los demás demandantes, le asiste razón a la pasiva respecto a que en su caso no se acredita el derecho reclamado, pues es claro que sus jornadas laborales no superaban 45 horas a la semana.

Ahora bien, la sociedad ha afirmado que pese a “no tener la obligación” que hoy demandan los actores, ha estado cumpliendo con el mandato legal del artículo 21 de la ley 50 de 1990. Pero la A quo argumenta en su providencia que la prueba del proceso no muestra en qué horarios se realizaron las capacitaciones realizadas por los años 2008 a 2011.

Pues bien, habiéndose definido que la obligación de la pasiva solo se encuentra respecto de dos trabajadores, **JOSÉ OMAR MESA OSORIO y JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO**, para definir las obligaciones a cargo del empleador, debe destacarse lo siguiente:

En primer lugar, no es objeto de discusión que el señor **JOSÉ OMAR MESA OSORIO**, inició vínculo laboral desde el **26 de octubre de 2004**, y el señor **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO** desde el **18 de septiembre de 2006**, así se afirmó en el hecho primero de la demanda y fue aceptado por la demandada.

Para la prosperidad del derecho debe analizarse el fenómeno de la prescripción en los términos del artículo 151 del CPL y 488 el C.S.T. La demanda se presentó el **18 de Julio de 2011**¹⁹, los periodos debidos y no prescritos son los que corresponden desde

¹⁹ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 002 – Página 14

el **18 de julio 2007**. Lo anterior, teniendo en cuenta lo definido por la Sala de Casación Laboral en relación con la prescripción de este derecho, en sentencias como la identificada con **Radicado 25418 del 3 de agosto de 2005**, en la que se concluyó:

En instancia, resulta menester precisar que por cuanto la demandada propuso la excepción de prescripción, hay lugar a darle prosperidad, y como quiera que el patrono tiene la facultad de acumular las horas de que trata el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, hasta por un año, es a partir de este momento que corre el término prescriptivo, de manera que, dada la fecha de presentación de la demanda el 19 de mayo de 1999, los períodos debidos y no prescritos son los que corresponden a los años calendario de 1995 en adelante.

En segundo lugar, respecto al cumplimiento parcial de la obligación por la pasiva, se encuentra lo siguiente:

- El señor **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** en la diligencia de interrogatorio de parte acepta que asistió a la capacitación del **14 de enero de 2009**²⁰ (2 horas), **2 de febrero de 2010**²¹ (2 horas), **10 de marzo de 2011**²² (8 horas), **4 de mayo de 2011**²³ (no registra número de horas). Que fue invitado a capacitación mediante comunicación del **4 de marzo de 2011**²⁴ (4 horas) y que se ha negado al registro de capacitaciones a las que ha asistido desde el **16 de febrero del 2011** (4 horas)²⁵, todo ello para un **total de 20 horas**.
- Por su parte el señor **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO** en la diligencia de interrogatorio aceptó haber asistido a la capacitación del **16 de abril del 2009**²⁶ (no registra número de horas), **4 de marzo de 2011**²⁷ (4 horas), **12 de abril de 2011**²⁸ (4 horas) y **21 de diciembre de 2010**²⁹ (3 horas), para un **Total de 11 horas**.

Siendo, así las cosas, y verificada la situación, es claro que los dos demandantes aceptaron haber acudido a estas capacitaciones y no señalaron que se hubiesen realizado por fuera del horario de manera que, si bien se confirmará la decisión de cumplir con la obligación legal de las 2 horas semanales por el período no prescrito, se autorizará descontar las horas que ya fueron brindadas. Y como se trata de una obligación de tracto sucesivo de la que se ignora si la empresa continuó con el

²⁰ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 107

²¹ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 154

²² Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 166

²³ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 171

²⁴ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 190

²⁵ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 194

²⁶ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 141

²⁷ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 194

²⁸ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 195

²⁹ Primera instancia – Carpeta C01 - archivo 008 – Página 189

cumplimiento total o parcial, se autorizará descontar a cada trabajador las horas que fueron demostradas en este proceso. Y a **JOSÉ OMAR MESA OSORIO**, las que se hubiesen brindado con posterioridad al **4 de mayo de 2011**, así como a **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO** las que se hubiesen brindado con posterioridad al **12 de abril de 2011**.

Finalmente, los demandantes pretenden que la forma como se materialice el incumplimiento de la obligación por la pasiva es **condenando al pago en dinero de esas dos horas semanales**, desde el momento en que entró en vigencia la norma o desde aquel en que se vincularon al servicio de la empresa, según fuera el caso. Pero esta corporación no accederá a su pedimento, pues la norma en manera alguna consagra la compensación en dinero de esta obligación, que, atendiendo a su finalidad debe brindarse en especie, habiéndose dispuesto incluso la posibilidad de su acumulación. Es así como el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 fue reglamentado por el Decreto 1127 de 1991, así:

"artículo 3º- Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales, a que esta norma se refiere, **podrán acumularse hasta por un (1) año**.

"En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el periodo del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo". (Negrilla intencional)

Sin duda con la autorización que introdujo el decreto al reglamentar la figura, facilitó su materialización porque con la acumulación de las dos horas semanales comprometidas con este derecho se logra una conveniente flexibilidad para que el empleador encuentre el mecanismo más adecuado y también menos gravoso, para cumplir con esta obligación **durante la ejecución del contrato**. Sobre el particular se ha adoctrinado en sentencia del **1º de marzo de 2000 con Radicado N° 13412**, citando otra de **11 de septiembre de 1997 con Radicado N° 9947**.

Siendo, así las cosas, se advierte que se trata de un derecho que se ejecuta solo mientras el contrato de trabajo se encuentre vigente para efectos de su materialización práctica a través de las jornadas de capacitación semanal o acumulándolas hasta por un año; sin que resulte procedente ordenar el pago de suma alguna por este concepto, sino el que se brinden las dos horas de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación en los términos analizados.

Finalmente, se advierte que con la **Ley 2101 de 2021** que tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual se dispuso en el **artículo 2** una

modificación al **artículo 161** del Código Sustantivo del Trabajo, disponiendo que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo una excepciones reguladas en la norma. En el **artículo 3** de la Ley se consagró la implementación Gradual de la norma anterior, en los siguientes términos:

La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el Artículo 2 de la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

Y de manera concreta, respecto al impacto de la disminución de la jornada máxima legal en nuestro ordenamiento, respecto a la obligación que en este proceso se discute, en el **artículo 6** se consagró la exoneración en los siguientes términos:

La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el Artículo 21 de la ley 50 de 1990. Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el Artículo 3 de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente Artículo.

Es en este contexto que se advierte por la corporación la ocurrencia de este hecho sobreviniente que se ha generado en el transcurso del proceso, y por ello, se modificará la providencia, dado que la obligación de la empresa con cada uno de los dos demandantes se sujeta a que **subsistan las causas que le dieron origen relacionadas con el mantenimiento del vínculo laboral**, así como de la **obligación sujeta a la jornada** conforme lo definido en la nueva normatividad; descontando las horas ya brindadas en los términos indicados.

7. COSTAS.

Al revocarse la sentencia en razón del recurso de apelación de la sociedad, se condena en costas de las dos instancias a **DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS** y a favor de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.** El valor de las agencias en derecho en segunda instancia $\frac{1}{4}$ parte de smlmv de 2024 para cada uno

Con relación al señor **WILLIAM RENDÓN VALENCIA**, al haberse efectuado el análisis en segunda instancia en virtud del grado jurisdiccional de consulta, solo se condenará en costas a favor de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.** en primera instancia. En segunda instancia no se causaron.

Y respecto a los señores **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** y **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO**, se confirma la condena en costas a su favor en primera instancia. En segunda no se causaron.

8. LA DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta 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, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMAR, REVOCAR, MODIFICAR Y ADICIONAR la sentencia proferida por el Juzgado Noveno Laboral de Descongestión del Circuito de Medellín de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia, la cual quedará así:

EL NUMERAL PRIMERO: DECLARAR que TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. se encuentra en la obligación de elaborar y poner en funcionamiento los programas concernientes a las actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación durante dos horas semanales, de acuerdo con lo establecido en el **artículo 21 de la Ley 50 de 1990** y el **Decreto Reglamentario 1127 de 1991**, en concordancia con lo previsto en la **Ley 2101 de 2021** conforme el análisis efectuado en la parte motiva de esta providencia.

EL NUMERAL SEGUNDO: ORDENAR a TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA. que, como OBLIGACIÓN DE HACER, elabore y ponga en funcionamiento adecuadamente, esto es, dentro de la jornada laboral, en un término no inferior a treinta (30) días calendario, a partir de la ejecutoria de la sentencia los programas previstos en el Decreto 1127 de 1991, para así cumplir cabalmente con el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 y garantizar a los demandantes **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** y **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO**, las dos horas semanales para recreación, deporte, cultura o capacitación previstas en la mencionada Ley, lo que procede a partir del **18 de julio de 2007** y mientras subsistan las causas que le dieron origen.

Al momento de materializar el cumplimiento de la obligación se tendrá en cuenta que la sociedad **podrá descontar** las horas ya brindadas, así:

- A **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** un total de 20 horas que fueron acreditadas en el proceso y las que se hubiesen brindado con posterioridad al 4 de mayo de 2011
- A **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO** un total de 11 horas y las que se hubiesen brindado con posterioridad al 12 de abril de 2011.

Se declara probada la prescripción de los derechos causados antes del **18 de julio de 2007**, conforme el análisis efectuado en la parte motiva.

EL NUMERAL TERCERO: Se condena en costas de las dos instancias a **DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS** y a favor de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.** El valor de las agencias en derecho en segunda instancia $\frac{1}{4}$ parte de smlmv de 2024 para cada uno.

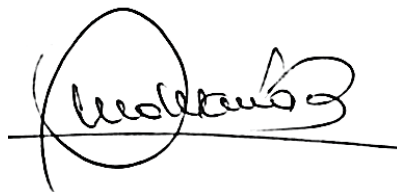
Con relación al señor **WILLIAM RENDÓN VALENCIA**, se condena en costas a favor de **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA.** solo en primera instancia. En segunda instancia no se causaron.

Y respecto a los señores **JOSÉ OMAR MESA OSORIO** y **JOSÉ URIEL MONSALVE CASTRO**, se confirma la condena en costas a su favor en primera instancia. En segunda no se causaron.

EL NUMERAL CUARTO: ABSOLVER a **TRANSPORTADORA DE VALORES ATLAS LTDA** de las pretensiones incoadas en su contra por los señores **WILLIAM RENDÓN VALENCIA, DIANA PATRICIA MUÑOZ AREIZA, HÉCTOR JAIME SALAS ORTIZ, IVÁN DARÍO SUAREZ GARCÍA y CESAR TORRES ARIAS** de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
SIN FIRMA POR AUSENCIA JUSTIFICADA


MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA