

TEMA: PRESCRIPCIÓN - A partir de la radicación de la demanda, no pueden predicarse en este caso los efectos de la interrupción de la prescripción, sino que dicho momento, debe tenerse a partir de la notificación del demandado. /

HECHOS: El señor Presley Córdoba Mosquera presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Red Tel S.A.S., con el fin de que se declare la existencia de una relación laboral entre las partes, finalizada por decisión de la demandada, sin que mediara para ello la autorización del Ministerio del Trabajo. En primera instancia se declaró probada la excepción de prescripción formulada oportunamente por la curadora ad litem de la sociedad Red Tel S.A.S actualmente en liquidación. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si operó la prescripción respecto de la acción de reintegro impetrada por el señor Presley Córdoba Mosquera en contra de la sociedad Red Tel S.A.S., devenida de ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

TESIS: (...) importa traer a colación lo indicado por la Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en Sentencia SL4222-2017 en la que resaltó: “(...) En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (...) Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual. De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de la ‘exigibilidad’ de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta (...) Adicionalmente, el artículo 94 CGP, aplicable en asuntos como el estudiado por virtud de lo dispuesto en el artículo 145 CPLSS, se contempla la posibilidad de que el término prescriptivo se entienda interrumpido desde la fecha de radicación de la demanda, siempre que el auto admisorio de aquella, o el de mandamiento ejecutivo, según sea al caso, “se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante”, puesto que, superado dicho término, los efectos sólo se producen con la notificación al demandado. (...) Así pues, se tiene que la normativa descrita limita de manera explícita el acto de interrumpir la prescripción a que el auto admisorio sea notificado al demandado dentro del año siguiente a su notificación al demandante, lo cual, de no cumplirse dentro de dicho lapso, daría al traste con los efectos generados con la simple incoación de la demanda, entendiéndose que la interrupción acontecería, entonces, a partir de la fecha de notificación del accionado. (...) Tales circunstancias, precisa la Sala, reflejan que a partir de la radicación de la demanda, no pueden predicarse en este caso los efectos de la interrupción de la

prescripción, sino que dicho momento, conforme la normativa procesal evocada en líneas anteriores, debe tenerse a partir de la notificación del demandado, que se entiende consolidada el 25 de enero de 2022, fecha para la cual, teniendo en cuenta que la terminación del contrato entre los contendientes ocurrió el 31 de julio de 2013, emerge con evidencia que estaba vencido el plazo trienal requerido para la consolidación de la figura extintiva invocada por el ejecutado, lo que no dejaba otra camino sino declarar probada esta excepción, como acertadamente lo coligió la Juez de instancia. Colofón de expuesto habrá de confirmarse la decisión de primer grado. (...)

M.P: MARIA NANCY GARCIA GARCÍA

FECHA: 13/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTES	PRESLEY CÓRDOBA MOSQUERA
DEMANDADOS	RED TEL S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO TRECE LABORAL DEL CTO DE MEDELLÍN
RADICADO	05001-31-05-013-2015-00229-01
SEGUNDA INSTANCIA	CONSULTA
TEMAS Y SUBTEMAS	- Estabilidad Laboral Reforzada – Ley 361 de 1997
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 247

Medellín, trece (13) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Tercera de Decisión Laboral, conformada por los Magistrados LUZ AMPARO GÓMEZ ARÍSTIZABAL, ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, y como ponente MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA, procede a resolver el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del **DEMANDANTE** respecto la *Sentencia del 2º de mayo de 2023*, proferida por el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN.

La Magistrada de conocimiento, doctora **MARIA NANCY GARCIA GARCÍA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala mediante Acta de Discusión N°059 de 2024, que se adopta como SENTENCIA, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El señor **PRESLEY CÓRDOBA MOSQUERA** presentó demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad **RED TEL S.A.S.**, con el fin de que: **1)** Se declare la existencia de una relación laboral entre las partes, finalizada el 31 de julio de 2013 por decisión de la demandada, sin que mediara para ello la autorización del Ministerio del Trabajo, conforme lo reglado en la Ley 361 de 1997. **2)** En consecuencia, solicitó condenar a **RED TEL S.A.S.** a reintegrarlo al puesto de trabajo sin solución de continuidad, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejadas de cancelar desde la fecha del despido hasta el momento de la reinserción efectiva. **3)** Así mismo, reclamó el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la indemnización moratoria y la indexación de las sumas resultantes.

En subsidio de su reintegro: **4)** Peticionó condenar a la pasiva a cancelar en su favor la indemnización por despido injusto.

Sustentó sus pretensiones en que, fue vinculado para laborar con la sociedad **RED TEL S.A.S.** desde el 1° de agosto de 2012, esto a través de contrato de trabajo por obra o labor, el cual estuvo vigente hasta el 31 de julio de 2013, fecha en la que la empresa decidió darlo por terminado de manera unilateral.

Que el cargo desempeñado fue el de “*Asesor Comercial CMI*”, ejecutado en la ciudad de Medellín en una jornada de 8:00 am a 5:00 pm, con una asignación salarial equivalente al salario mínimo legal.

Adujo, que para cumplir sus tareas, debía caminar largas distancias, permanecer de pie por varias horas, subir y bajar escaleras, entre otras exigencias físicas propias del desarrollo de la labor encomendada.

Que luego de iniciar funciones, a los pocos meses comenzó a tener padecimientos de columna, por lo que debió recibir tratamiento médico ante la EPS SURA, lo que le generó varias incapacidades médicas de corta duración.

En ese sentido, expresó que pese a conocer su estado, la empresa dio por terminado su contrato en la fecha aludida, sin aducir la existencia de causal que justificara esta determinación, misma que dijo, a la luz de la Carta Magna, se tornó ilegal e injusta, máxime cuando no fue remitido por la pasiva para la realización del examen médico de egreso.

Así mismo, refirió encontrarse afrontando tratamiento médico, pendiente de la definición de su merma de capacidad laboral, y sin importar ninguna de estas circunstancias, la empresa procedió a despedirlo, actuar que tildó de discriminatorio, en la medida que no tuvo en consideración su condición de discapacidad, para lo cual no solicitó el permiso ante el Ministerio del Trabajo, dejándolo en estado de desamparo y abandono, pues se hallaba en situación de debilidad manifiesta.

Bajo esa idea, expresó que era sujeto de estabilidad laboral reforzada, agregando que después del retiro del servicio, la empresa dejó de cancelarle salarios, prestaciones, y mucho menos le canceló recurso alguno por indemnización (f. 4 a 25 Archivo 01 ED).

POSICIÓN DE LA ACCIONADA

En el momento procesal oportuno, la curadora designada para la sociedad **RED TEL S.A.S.** contestó el gestor, indicando no constarle casi la totalidad de los hechos esbozados en la demanda, oponiéndose a las pretensiones económicas planteadas. En consecuencia, formuló los exceptivos: “(...) *INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS; PRESCRIPCIÓN y PAGO DE LO DEBIDO* (...)” (Archivo 18 ED).

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el JUZGADO TRECE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, mediante *Sentencia del 2° de mayo de 2023*, decidió:

“(…) PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de prescripción formulada oportunamente por la curadora ad litem de la sociedad RED TEL S.A.S actualmente en liquidación.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia. (…)”.

Para arribar a esta decisión, comenzó por explicar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene su génesis en varias premisas normativas como la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad, el artículo 13 CN y la Ley 361 de 1997, consagrando esta última, que ninguna persona con limitación psíquica o física puede ser despedida en razón de ello, sin previo permiso del Ministerio del Trabajo.

De igual forma, señaló que sobre el alcance de este derecho, la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional ha expuesto sus posturas, mostrando a lo largo del tiempo diferencias entre sí, aunque en la actualidad son pocos los puntos de tensión, citando para el efecto, lo dispuesto en Sentencia SU-049 de 2017, SU-040 de 2018, SU-041 de 2019 y SU-380 de 2021, SU-087 de 2022 y SU-348 de 2022, en las que se ha condensado que la estabilidad laboral es una garantía que implica la imposibilidad del retiro de personas con limitación física, sensorial o psicológica, sin la necesidad de que exista calificación de pérdida de capacidad laboral, irradiándose como efectos de esta protección, la permanencia en el empleo hasta la configuración de una causal objetiva de extinción, con la autorización del Ministerio del Trabajo, así como la ineficacia del despido de un trabajador amparado por este fuero, con el consecuente reintegro.

Apuntó que la Jurisprudencia también ha desarrollado la presunción de despido discriminatorio, cuando se lleva a cabo la desvinculación sin el permiso del Ministerio (T-1083 de 2007), considerando igualmente que son sujetos de esta prerrogativa aquellos trabajadores que tengan una afectación de salud que les dificulte sustancialmente la prestación de sus servicios, con independencia de que tengan calificación de pérdida de capacidad laboral, situación que puede acreditarse de múltiples maneras o inferirse del estado de salud del trabajador (SL2586-2020, SL058-2021 y SL572-2022).

Desde esa órbita, anotó que de tiempo atrás ha optado por dar aplicación a la tesis de la Corte Constitucional, dado su papel de fijar la hermenéutica de las normas al amparo de los parámetros de la Constitución.

En ese sentido, adujo que en el caso del demandante, su historia clínica mostraba que el citado estuvo inmerso en tratamiento médico durante la vigencia del contrato, esto por dolencias derivadas de callosidades en su pie izquierdo que con el tiempo irradiaron a su rodilla, glúteo y región lumbar, para lo cual reseñó la atención médica recibida por el trabajador en 2013, así como el historial de incapacidades que le fueron extendidas por la EPS y el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, precisando como diagnóstico de *“dermatitis infecciosa, lumbago no especificado, dolor en miembro inferior izquierdo, insuficiencia venosa, sacroilitis”*.

Lo anterior, a efectos de indicar que por las anteriores dolencias, el accionante recibió periódicamente valoraciones por medicina general, en las cuales se refería poca mejoría a su estado, consultando igualmente en las especialidades de fisioterapia y ortopedia, con lo que se

evidenció un agravamiento de su condición en los meses de junio y julio de 2013, conforme se dejó reseñado en el mismo historial médico, todo lo cual entendió la Juez, reflejaba que para la fecha del despido, el demandante aún presentaba quebrantos en el pie izquierdo, los que le impedían apoyar su extremidad de forma correcta, con repercusiones en su postura y dolor lumbar, momento para el que también expresó que el tratamiento que venía siguiendo estaba inconcluso, considerándose la remisión a la especialidad de podología, para verificar la procedencia o no de intervención quirúrgica

De ahí que, pese a no encontrarse en licencia por incapacidad a la hora de su desvinculación, sí contaba con una afectación en su estado de salud, con la necesidad de continuar el tratamiento en pie y columna, escenario que en su sentir, afectaba el cumplimiento de sus funciones, por cuanto su trabajo implicaba permanecer de pie durante periodos de tiempo, lo que agravaba su afección. Acto seguido, apuntó que la empresa conocía esa situación, con ocasión de las incapacidades médicas libradas, y a que, según reseña médica, el estado de salud del demandante le generaba dificultad para caminar, lo que debió ser captado por su empleador a la hora de ejecutar sus labores.

Adicional a lo expuesto, precisó que la empresa accionada no solicitó al Ministerio del Trabajo autorización para desvincular al accionante, y tampoco fue acreditada por la pasiva la ocurrencia de una causal objetiva, pues de la carta de terminación, pese a colegirse que allí esbozó la existencia de baja productividad, al mismo tiempo no demostró la satisfacción de los presupuestos para consolidar esto como justa causa para la terminación del contrato, circunstancia que sumada a lo anterior, daba lugar a colegir que el demandante se hallaba amparado por la estabilidad pregonada.

Sin embargo, aseveró que a pesar de lo concluido en precedencia, conforme lo previsto en el artículo 488 CST, operó la prescripción para las pretensiones planteadas en la demanda, toda vez que la presentación de la demanda, en este puntual asunto, no interrumpió el plazo prescriptivo, como quiera que la notificación del auto admisorio no se surtió durante el año siguiente a la expedición de dicha providencia, sin advertir situaciones ajenas a la gestión del accionante que influyeran negativamente en el acatamiento de esta disposición.

En ese orden de ideas, explicó que la relación entre las partes culminó el 31 de julio de 2013, mientras que la demanda fue radicada el 17 de febrero de 2015, profiriéndose el auto admisorio el 17 de marzo de 2015, notificado al demandante el día siguiente. No obstante, en cuanto a la comunicación al demandado, expone que en un primer momento, los intentos notificatorios desplegados por la parte activa no tuvieron resultados favorables, lo que llevó a que incluso, transcurridos más de seis (6) meses, se dispusiera el archivo administrativo, decisión revertida en 2020 por solicitud del interesado, disponiéndose en abril de 2021, la notificación en los términos del Decreto 806 de 2020, diligencia que no pudo materializarse, y ante la desidia de la parte accionante, nuevamente se ordenó el archivo del proceso.

Que ante la nueva solicitud del demandante, en el mes de noviembre de 2021 se dispuso el emplazamiento de la demandada, designándose curador para representar los intereses de la empresa llamada a juicio, actuación para la cual, ya había transcurrido más de un (1) año contado desde la notificación por estados del auto admisorio. En consecuencia,

indicó que al momento en que se entendió notificada a la empresa, esto fue, el 10 de diciembre de 2021, se habían agotado más de los tres (3) años requeridos para que operase la prescripción.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Al no haberse interpuesto recurso de apelación en contra de la decisión de primera instancia, el presente asunto se estudiará en virtud del GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA en favor del **DEMANDANTE**, conforme lo dispone el artículo 69 del CPTSS.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante Auto N° 268 del 11 de julio de 2023 se corrió traslado a las partes para que alegaran de conclusión; no obstante, omitieron pronunciarse al respecto (Archivo 02 ED Tribunal).

PROBLEMA JURÍDICO

Como conflicto a elucidar por la Sala, surge en primer término verificar, como lo concluyó la Juez de instancia, si operó la prescripción respecto de la acción de reintegro impetrada por el señor **PRESLEY CÓRDOBA MOSQUERA** en contra de la sociedad **RED TEL S.A.S.**, devenida de ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, verificándose la interrupción del plazo prescriptivo a partir de la radicación de la demanda, o por el contrario, es viable disponer la reinserción del demandante a su puesto de trabajo, con las implicaciones económicas que de esta deriven.

CONSIDERACIONES

A esta altura no son materia de discusión los siguientes supuestos:

- i) Que el señor **PRESLEY CÓRDOBA MOSQUERA** laboró al servicio de la sociedad **RED TEL S.A.S.**, vinculado mediante contrato de trabajo por obra o labor determinada, iniciado el 1° de agosto de 2012 (f. 32 a 33 Archivo 01 ED).
- ii) Que durante la ejecución de la relación descrita, el demandante desempeñó el cargo de “*Asesor Comercial CMI*”, registrando como salario el equivalente al salario mínimo (f. 32 Archivo 01 ED).
- iii) Que a través de misiva del 31 de julio de 2013, la sociedad demandada informó al actor que su contrato se daría por finalizado a partir de esa fecha, en atención a que no se reflejaba avance alguno en el grupo comercial que integraba (f. 34 Archivo 01 ED).

El punto principal de la contienda giró en torno a la determinación de una estabilidad laboral reforzada invocada por el accionante, en razón de su estado de salud para la fecha del finiquito contractual, el que fue desatendido por su empleador, quien sin mediar justa

causa resolvió despedirlo, reclamando el accionante en razón de ello, el reintegro al empleo, en similares o mejores condiciones a las que tenía al momento del finiquito contractual; lo que determinó el *a-quo*, quedó debidamente establecido, pero no obstante no daba lugar a que salieran adelante las pretensiones, al haber operado la prescripción extintiva, en razón a que no se cumplió con la notificación de la parte accionada, en el término legal señalado, con posterioridad a la notificación del auto admisorio de la demanda al actor.

De acuerdo con el problema jurídico a abordar por la Sala, atendiendo el grado de consulta en favor de la parte accionante, no es materia de discusión en esta instancia la estabilidad laboral devenida de la condición de salud del demandante, al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que en ningún caso una persona limitada podrá ser despedida, o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo

Y fue precisamente ese el análisis agotado en sede de primera instancia, dado que la Juez, luego de escudriñar el material de prueba arrimado, encontró que, para la calenda del despido, esto fue, el 31 de julio de 2013, el demandante se hallaba en tratamiento por múltiples patologías, como eran “*dermatitis infecciosa, lumbago no especificado, dolor en miembro inferior izquierdo, insuficiencia venosa, sacroilitis*” (f. 39 a 98 Archivo 01 ED), con una serie de incapacidades previas a la desvinculación, de lo que derivó que el trabajador contaba con una dolencia que afectaba sustancialmente sus funciones, condición que coligió, era debidamente conocida por el empleador, siendo en principio viable, tener por ineficaz el retiro decidido por la empresa.

No obstante, la Falladora analizó la procedencia de la excepción de prescripción propuesta por la entidad demandada, para lo que tuvo en cuenta que la demanda no tuvo la virtualidad de interrumpirla el fenómeno extintivo, al no haber sido notificada la accionada dentro del año siguiente a la notificación del auto admisorio a la parte actora, contexto que trajo como consecuencia que no accediera a las pretensiones.

Desde esa órbita, partiendo entonces de que la sentencia estudiada coligió que el demandante era sujeto de estabilidad laboral reforzada para el momento en que fue despedido, conviene destacar que la prescripción es una figura de carácter procesal, en virtud de la cual las obligaciones que componen un derecho se convierten en naturales, por no haber sido reclamadas adecuadamente por el titular del mismo. Así entonces, la consecuencia de este fenómeno no es el finiquito del derecho, sino la imposibilidad de exigir judicialmente su cumplimiento, por la negligencia real o presunta de quien, teniéndolo, no lo ejerció.

El ordenamiento jurídico colombiano ha regulado la figura de la prescripción teniendo en cuenta la naturaleza del derecho que se encuentra en riesgo, con la precisión de que en el campo laboral y de la seguridad social, la figura en comento siempre es extintiva o liberatoria, la cual tiene incidencia, como se dijo, de cara a la exigibilidad de derechos u obligaciones, como resultado de su no reclamación, alegación, o defensa durante el tiempo determinado por la ley (artículo 2535 del CC), por cualquier razón que motive la inacción de su titular, salvedad hecha para las suspensiones determinadas por la legislación en favor de ciertas personas.

Para lo que interesa al proceso, se tiene que el artículo 488 CST establece como término general de prescripción en los derechos sociales el de **tres (3) años**, contados desde que la respectiva obligación **se haya hecho exigible**, concepción que también apareja el artículo 151 CPLSS:

*“(…) **Artículo 488.** Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación **se haya hecho exigible**, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.*

(…)

***Artículo 151.** Prescripción. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. (…)*”.

Sobre la figura en comento, en cuanto al momento desde el cual comienza a contarse el término descrito, importa traer a colación lo indicado por la Sala de Casación Laboral, por ejemplo, en Sentencia SL4222-2017 en la que resaltó:

“(…) En las materias del derecho del trabajo y la seguridad social, sabido es, como ya se recordó por la Corte en la sentencia atrás citada, que son dos los preceptos que de manera general y con el carácter de orden público reglan la prescripción extintiva de la acción o del derecho: los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (...) Pero es importante subrayar que ambas disposiciones contemplan una prescripción trienal cuyo término de consolidación empieza a correr desde la ‘exigibilidad’ de la respectiva obligación. También en ambas no basta para la pérdida o extinción del derecho el simple paso del tiempo previsto en la ley, sino que se requiere, además, la inactividad en el derecho o en el ejercicio de la acción durante ese mismo tiempo, pues a decir de la segunda disposición, la simple reclamación escrita del trabajador, recibida por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinados, interrumpe la prescripción, pero sólo por un lapso de tiempo igual.

*De ese modo, la prescripción extintiva de acciones y derechos en estas materias opera atada no solamente al transcurso de un tiempo de inactividad previsto en la ley, con la posibilidad de ser interrumpido mediante una reclamación formal y singularizada, sino también, a la de **la ‘exigibilidad’ de la obligación demandada, entendida ésta como la posibilidad de hacerse efectiva o ejecutable sin necesidad de advenimiento de hecho alguno, pues cuenta con la característica de ser pura y simple; o porque estando sometida a plazo o condición, se ha producido el fenecimiento de aquél o el cumplimiento de ésta** (…)*” (Subraya y Negrilla de la Sala).

En armonía con lo anterior, precisamente en los artículos 488 CST y 151 CPLSS, el legislador previó, aunque en disposiciones distintas, una circunstancia especial para interrumpir por una sola vez el término prescriptivo que corre en contra del trabajador, suceso que se configura **con el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el patrono sobre un derecho debidamente determinado**, hecho a partir del cual comienza a contarse de nuevo del plazo de tres (3) años en comento.

Adicionalmente, el artículo 94 CGP, aplicable en asuntos como el estudiado por virtud de lo dispuesto en el artículo 145 CPLSS, se contempla la posibilidad de que el

término prescriptivo se entienda interrumpido desde **la fecha de radicación de la demanda**, siempre que el auto admisorio de aquella, o el de mandamiento ejecutivo, según sea al caso, “*se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación de tales providencias al demandante*”, puesto que, superado dicho término, los efectos sólo se producen con la notificación al demandado.

Quiere decir lo anterior, que como bien lo anotó la Juez de primer nivel, la prescripción de las acciones laborales puede ser interrumpida a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: **1)** La extrajudicial, que opera con la presentación al empleador del simple reclamo escrito por parte del trabajador respecto de un derecho determinado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 489 CST y 151 CPLSS, y; **2)** con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 94 CGP (SL9975-2017 y SL5159-2020).

Efectuada la remembranza conceptual y jurisprudencial que antecede, en lo que concierne a la reclamación del señor **PRESLEY CÓRDOBA MOSQUERA**, la Sala no encuentra desfase en lo decidido por la Juez de instancia.

Lo anterior, porque, sin reparar en el hecho de que la exigibilidad del reintegro surgió desde el 31 de julio de 2013, día en que fue despedido por la sociedad **RED TEL S.A.S.** (f. 34 Archivo 01 ED), seguido de ello se advierte que la demanda originaria del presente proceso fue radicada el 17 de febrero de 2015 (f. 25 Archivo 01 ED), actuación que, al menos preliminarmente, daría lugar a considerar que el interesado interrumpió oportunamente el plazo prescriptivo que corría en contra de sus intereses.

Sin embargo, el escenario problemático de la presente causa orbita alrededor del periodo durante el cual se debe agotar la notificación a la demandada del auto admisorio, a fin de mantener la interrupción de la prescripción extintiva con la presentación de la acción judicial respectiva, conforme lo previsto en el artículo 94 CGP, como quiera que se echa de menos en el expediente, la prueba de cuáles fueron las gestiones realizadas por la parte interesada en cumplir con la carga procesal que le correspondía, de impulsar oportunamente la notificación de la presente demanda a la parte contraria, y que no fue por su desidia que ello no se pudo cumplir, sino por acciones dilatoria de la accionada, o inactividad de la célula judicial a cargo del trámite.

Precisamente, sobre la aplicabilidad de la codificación adjetiva civil en el mentado artículo dentro del trámite ordinario laboral y los efectos de la norma en comento, la Sala de Casación Laboral rememoró en Sentencia SL1617-2023 que:

“(…) Previo a decidir, debe advertirse que en materia laboral, las disposiciones que regulan la prescripción y su configuración, corresponden a los artículos 488 y 489 del CST y 151 del CPTSS; en cuanto, la interrupción, esta ocurre a través de dos mecanismos diferentes y no excluyentes: i) la extrajudicial, mediante la presentación al empleador del simple reclamo escrito por el trabajador respecto de un derecho determinado; y, ii) con la presentación de la demanda, en los términos y condiciones señaladas por el artículo 90 del CPC, hoy artículo 94 del CGP (CSJ SL 5159-2020).

(...)

Ahora bien, en relación con la interrupción de la prescripción, de conformidad con el artículo 94 del CGP, esta Corporación en providencia CSJ SL3788-2020, adoctrino que,

(...) no se aplica literalmente, de forma automática, es decir, con el simple conteo de términos, pues, de acuerdo con el principio de interpretación conforme que ha de orientar en todo caso la interpretación de la ley según el art. 4 de la Constitución, el juzgador debe evaluar si la tardanza en la notificación obedeció a la conducta negligente del actor o si, por el contrario, tuvo que ver con el proceder del despacho judicial o el de la demandada.

En este sentido, se adopta en sede de casación el criterio de la Sala que impregnó la decisión de instancia de la sentencia CSJ SL 4578-2014, donde, a pesar de que el auto admisorio de la demanda fue notificado luego de transcurrido más de los 120 días de que trataba el artículo 90 del CPC (esto fue antes de la modificación introducida por el art. 10 de la Ley 794 de 2003), la Corte tomó la fecha de la presentación de la demanda para dar por interrumpida la prescripción, porque tuvo en cuenta que la tardanza en la notificación no fue por culpa del demandante, en la medida en que, ante la renuencia del demandado a comparecer, el juez debió impulsar oficiosamente el proceso, art. 48 del CPT y SS, mediante el nombramiento de curador y hacer, a través de este, la notificación correspondiente, sin que fuera necesaria la petición de parte, ya que no fue el caso de que la dirección de la contraparte indicada en la demanda no existiera, en tanto que, por el contrario, el informe del citador indicaba que sí existía; además que el actor había cumplido con su carga de aportar todos los medios necesarios para que se diera la respectiva notificación. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).

Así pues, se tiene que la normativa descrita **limita de manera explícita el acto de interrumpir la prescripción a que el auto admisorio sea notificado al demandado dentro del año siguiente a su notificación al demandante**, lo cual, de no cumplirse dentro de dicho lapso, daría al traste con los efectos generados con la simple incoación de la demanda, **entendiéndose que la interrupción acontecería, entonces, a partir de la fecha de notificación del accionado.**

Bajo ese entendido, en el asunto en cuestión se tiene que la demanda fue **admitida** por el Juzgado de primera instancia por Auto del **18 de marzo de 2015**, determinación notificada con inserción en los estados de la misma fecha (f. 106 a 107 Archivo 01 ED), disponiendo la notificación en los términos del artículo 41 CPLSS, en concordancia con el artículo 315 CPC.

A continuación, en lo atinente al trámite de notificación, se observa que la parte accionante remitió la comunicación para notificación personal a la sociedad **RED TEL S.A.S.** a través de correo certificado el **15 de abril de 2015** con destino a la dirección Calle 19 C No. 86-30 Oficina 401 – Bogotá D.C.; no obstante, la misma fue devuelta con anotación de “no reclamado // no reside” (f. 108 a 115 Archivo 01 ED).

Más adelante, el 25 de septiembre de 2015 la parte actora remitió el **aviso** a la misma dirección de la demandada, envío que tuvo la misma suerte del anterior, es decir, fue devuelta, con la observación de “la dirección no existe” (f. 119 a 122 Archivo 01 ED).

Ante los resultados infructuosos de la gestión descrita, y sin más actuación por parte del obligado, por Auto del 9 de noviembre de 2017 el Juzgado de primera instancia dispuso el archivo administrativo del proceso, en los términos del artículo 30 CPLSS (f. 127 a 128 Archivo 01 ED).

Que en solicitud del 11 de noviembre de 2020, el apoderado de la parte actora peticionó el desarchivo del asunto (Archivo 02 ED), a lo que accedió el Juzgado en Auto del 6 de abril de 2021, ordenando la notificación de la pasiva a través las tecnologías de la información mediante el correo electrónico ADMORILLO@REDTEL.CO (Archivo 03 ED), diligencia con la que tampoco se logró la comparecencia de la empresa, en atención a que el mensaje de datos no pudo ser entregado a su destinatario (Archivos 05 a 06 ED), motivo que llevó a que el Despacho requiriera al accionante a efectos de que gestionara la notificación en dirección física (Archivo 07 ED).

Sin embargo, ante el silencio de la parte actora, por Auto del 22 de julio de 2021 el *A quo* dispuso nuevamente archivar el asunto (Archivo 09 ED), para más adelante ser reactivado, previa solicitud del extremo demandante, oportunidad en la que se ordenó el emplazamiento de la accionada y se designó curador para la representación de sus intereses, profesional que fue notificada del encargo el 23 de noviembre de 2021 (Archivos 12 y 15 ED).

Seguidamente, el edicto emplazatorio fue consignado en el Registro Nacional de Emplazados el 10 de diciembre de 2021, configurándose la notificación como tal, el **25 de enero de 2022**, fecha en la que vencieron los 15 días señalados en el artículo 108 CGP, para entender surtido el emplazamiento.

Tales circunstancias, precisa la Sala, reflejan que a partir de la radicación de la demanda, no pueden predicarse en este caso los efectos de la interrupción de la prescripción, sino que dicho momento, conforme la normativa procesal evocada en líneas anteriores, **debe tenerse a partir de la notificación del demandado**, que se entiende consolidada el **25 de enero de 2022**, fecha para la cual, teniendo en cuenta que la terminación del contrato entre los contendientes ocurrió el **31 de julio de 2013**, emerge con evidencia que estaba vencido el plazo trienal requerido para la consolidación de la figura extintiva invocada por el ejecutado, lo que no dejaba otra camino sino declarar probada esta excepción, como acertadamente lo coligió la Juez de instancia.

Colofón de expuesto habrá de confirmarse la decisión de primer grado. Sin costas por haberse conocido el proceso en el grado de consulta.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la *Sentencia del 2° de mayo de 2023*, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín.

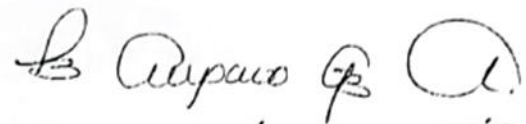
SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL