



JUZGADO VEINTICINCO (25) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Medellín, dieciocho (18) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Tipo de proceso	Consulta – Ordinario Laboral de Única Instancia
Demandante	ERIKA MARIA ZULETA CEBALLOS
Demandado	ORGANIZACIÓN OEI S.A.S. -HOY BBY-ONE S.A.S.
Juzgado de origen	JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN
Radicado	05001410500220170003901
Tema	CONTRATO DE TRABAJO-PRESTACIONES SOCIALES-DESPIDO SIN JUSTA CAUSA
SENTENCIA No.	228G – 10 C
Decisión/Temas	Confirma Sentencia

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de la consulta, la sentencia proferida dentro del proceso ordinario laboral de única instancia promovido por ERIKA MARIA ZULETA CEBALLOS, en contra de la ORGANIZACIÓN OEI S.A.S. -HOY BBY-ONE S.A.S.

La sentencia se profiere de manera escrita atendiendo lo previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, norma en vigencia de la cual se concedió el grado jurisdiccional que ahora se resuelve.

I. ANTECEDENTES

1. Trámite de única instancia:

La demandante presentó demanda ordinaria laboral de única instancia en contra de la ORGANIZACIÓN OEI S.A.S. -HOY BBY-ONE S.A.S. pretendiendo que se le reconozca y pague la indemnización por terminación de contrato de trabajo sin justa causa del 5 de agosto del 2016, se ordene el pago de las prestaciones sociales y vacaciones al momento de terminarse la relación, el pago de 20 días de salario, la sanción moratoria



establecida en el artículo 65 del CST, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones indicando que trabajó en la organización ORGANIZACIÓN.O.E. I S.A.S mediante contrato a término fijo con duración de 3 meses desde el 21 de junio de 2016, desempeñando el cargo de directora comercial con un salario pactado de \$1.500.000 más \$300.000 por rodamiento, 1% de comisión por ventas y 1% por recaudos.

Que el pago del salario se realizaba los 5 días siguientes de cada quincena, con un horario laboral de 8:00 am a 6:00 pm, modificado posteriormente de 7:00 am a 6:00 pm. Que el 5 de agosto de 2016, le informaron de la terminación de su contrato de trabajo mediante carta, sustentado en la falta de probidad en el desempeño de sus funciones invocando el artículo 160 literal a del Código Sustantivo del Trabajo. Que le adeudan 20 días de salario desde su despido.

El curador ad-litem designado para la defensa de la ORGANIZACIÓN OEI S.A.S. -HOY BBY-ONE S.A.S, dio respuesta a la demanda en la cual admitió como ciertos parcialmente los hechos relativos al contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la sociedad demandada, y los que refieren a la terminación de esta relación laboral, enfatizando en que en el plenario obra carta de finalización por justa causa atribuible a la demandante. Se opuso a las pretensiones y propuso como excepción de fondo la prescripción por superar 3 años de causación.

Por el juzgado de conocimiento se fijó fecha para la celebración de la diligencia del artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En ella se admitió la contestación a la demanda, se llevaron a cabo las etapas: obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio, decreto de pruebas; trámite y juzgamiento.

El 10 de marzo de 2022, en la decisión que desató la Litis, el juzgado de origen, luego de hacer examen y análisis de las peticiones de la demanda, concluyó que había lugar a algunas de ellas, pero encontró probada la excepción de prescripción formulada por el curador ad-litem y en consecuencia, absolvió de todas las pretensiones invocadas. Condenó en costas a la demandante y ordenó la remisión del expediente para surtir el grado jurisdiccional de consulta.

2. Actuación procesal en el grado jurisdiccional de la consulta

Por reparto del 22 de marzo de 2022 correspondió el presente asunto a este despacho judicial. Por auto del 02 de mayo de 2022 se admitió el grado jurisdiccional de consulta y mediante providencia del 12 de mayo de los corrientes se corrió traslado por el

término de cinco (5) días a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, conforme lo establecido por el artículo 15 del Decreto 806 de 2020.

3. Alegatos de las partes

Tanto la parte demandante como la demandada omitieron presentar alegatos de conclusión.

II. CONSIDERACIONES

1. Competencia

De conformidad con lo indicado en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, y condicionado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-424 del 08 de Julio de 2015; este despacho es competente para revisar en consulta la sentencia de única instancia proferida en este proceso por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

2. Problema jurídico

Deberá establecerse si es viable condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido injustificado a favor de la demandante, así como a las prestaciones sociales, vacaciones, salarios adeudados y demás pretensiones consecuenciales invocadas en la demanda; o si por el contrario, aun habiendo lugar a la prosperidad de tales emolumentos, debe absolverse de su reconocimiento y pago por encontrarse configurada la excepción de prescripción como lo sostuvo el Juzgador de única instancia.

3. Tesis del Despacho

Conforme al criterio establecido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral en Sentencias SL3296 de 2019, SL5159 de 2020 y SL4712 de 2021; así como por disposición del artículo 94 del Código General del Proceso, aplicable por analogía por remisión directa del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, para que opere la interrupción de la prescripción de que tratan los artículos 151 Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social y 488 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe notificar el auto admisorio de la demanda al demandado dentro del año siguiente, contado desde el día siguiente a la notificación de la providencia.

En todo caso, la carga de la notificación del auto admisorio corresponde a la parte actora, quien en este caso no cumplió con dicho acto procesal dentro del término establecido para que se aplique la interrupción de la prescripción con la presentación de la demanda. Por tanto, fenecieron los derechos reclamados al haber transcurrido

más de 3 años desde la fecha de causación y hasta el momento de interrupción efectiva del fenómeno extintivo.

En consecuencia, la decisión que se revisa será confirmada, en cuanto declaró probada de la excepción de prescripción y absolvió a la ORGANIZACIÓN OEI S.A.S. -HOY BBY-ONE S.A.S. de todas las pretensiones.

4. Presupuestos normativos

El artículo 151 del código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, preceptúa:

“ARTICULO 151. PRESCRIPCION. Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.”.

Por otra parte, los artículos 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, rezan:

“ARTICULO 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.”.

“ARTICULO 489. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.”

Y el artículo 94 del Código General del Proceso, aplicable por remisión analógica en esta materia en lo no regulado expresamente, indica:

“ARTÍCULO 94. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN, INOPERANCIA DE LA CADUCIDAD Y CONSTITUCIÓN EN MORA. La presentación de la demanda interrumpe el término para la prescripción e impide que se produzca la caducidad siempre que el auto admisorio de aquella o el mandamiento ejecutivo 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. Pasado este término, los mencionados efectos solo se producirán con la notificación al demandado.



(...)"

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral en sentencia del 23 de julio de 2019, con radicación 64772 y ponencia de la Dra. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA, precisó:

"(...)

Ahora bien, sobre las cargas del demandante en la notificación del auto admisorio de la demanda a quienes son convocados a juicio y la aplicación del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil –hoy artículo 94 del Código General del Proceso-, la Sala ha sostenido con anterioridad que la «oficiosidad laboral» en cabeza de los jueces laborales y el «poder-deber» en la dirección del proceso con la finalidad de dispensar pronta y cumplida justicia, no riñe ni se opone a la gratuidad de los trámites laborales, la diligencia y proactividad del promotor del litigio, a quien se le asignan válidamente cargas procesales que debe cumplir, como los actos de notificación.

Esta Corporación de tiempo atrás ya había fijado su postura sobre el particular (CSJ SL, 15 mayo 2012, radicado 38504, CSJ SL4578-2014, CSJ SL8716-2014, CSJ SL3693- 2017) y en reciente providencia reiteró lo ya considerado con antelación, cuando en sentencia CSJ SL21707-2017, dijo:

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.

(...)"

Igualmente, la Alta Corporación en sentencia del 11 de noviembre de 2020, con radicación 60656 y ponencia del Dr. IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ, precisó:

“La prescripción en materia laboral y su interrupción. La prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le



atribuye la consecuencia indicada (CSJ SL2501-2018).

Sin desconocer el espacio fáctico de la acusación y como esta conmina a la Sala a determinar el momento a partir del cual comienza a contar el término de prescripción de las acreencias laborales reclamadas, es pertinente reiterar que acorde a lo estatuido en los artículos 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 488 y 489 del Código Sustantivo del Trabajo, las acciones correspondientes a los derechos laborales prescriben en tres años que se cuentan a partir del momento en que cada uno se hizo exigible; de modo que quien exija una prestación social deberá alegarla en el término establecido, en cuyo caso, basta «el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador», para que por una sola vez se entienda interrumpida y comience a correr de nuevo el término por un lapso igual al inicialmente señalado. (...)”

Por otra parte, en sentencia del 27 de septiembre de 2021, con radicación 86125 y ponencia de la Dra. CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA, refirió:

“Al respecto, debe recordarse que el artículo 90 del CPC, vigente para la época, cuyo contenido fue reproducido en el 94 del CGP, instituye que la demanda interrumpe la prescripción siempre y cuando esta sea notificada dentro del año siguiente contado a partir del auto admisorio del libelo gestor, en caso contrario se empleará únicamente hasta tanto el demandado sea enterado de dicha providencia.

(...)

de la preceptiva indicada no es de aplicación automática, pues deben observarse las circunstancias particulares que conllevaron a la tardanza en la notificación

(...)

De esta manera, deberá verificarse si el demandante obró con diligencia y, por lo tanto, la tardanza sea imputable al juzgador o a las evasivas del demandado.”

3. Caso concreto

En el asunto bajo estudio, pretende la demandante se declare la existencia de un contrato de trabajo con la sociedad demanda y consecuentemente se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, de las prestaciones sociales, vacaciones, 20 días de salarios adeudados, la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, la indexación de las condenas y las costas del proceso.

Mediante sentencia de 10 de marzo de 2021, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, luego de efectuar un análisis sobre la



procedencia de las pretensiones incoadas, absolvió de todas ellas a la ORGANIZACIÓN O.E.I. S.A.S.(HOY BBY-ONE S.A.S), al considerar configurada la prescripción propuesta como excepción en la contestación a la demanda presentada por el curador ad litem.

Dentro de las pruebas aportadas por la parte demandante se encuentran: 1) Copia de Contrato Individual a término fijo. 2) Copia de colillas de pago de la segunda quincena de junio y primera de 2016. 3) Copia de carta de despido de la señora Érika María Zuleta Ceballos. 4) Copia de Cédula del señor Darío Ricardo Castro Portilla. 5) Copia de Registro Único Tributario de la Organización. O.E.I S.A.S. 6) Copia de Certificado de existencia y representación legal de la Organización O.E.I S.A.S.

Luego de haberse admitido la demanda, la parte demandada no pudo ser notificada efectivamente, razón por la cual se ordenó su emplazamiento y se le nombró curador ad-litem para que lo representara en el juicio, quien, al no contar con medios probatorios, solicitó en la contestación se realizara interrogatorio de parte a la accionante, prueba que fue decretada y practicada en la audiencia realizada el día 10 de marzo de 2021.

Pues bien, de los documentos allegados con la demanda, valorados en conjunto conforme a las reglas de la sana crítica con los demás medios de prueba, se desprende efectivamente la existencia de una relación laboral entre las partes entre el 21 de junio y el 21 de septiembre de 2016. La modalidad contractual fue a término fijo inferior a un año, por 90 días -3 meses- como lo informa el contrato de trabajo aportado con la demanda y el salario pactado fue de \$1.500.000 + \$300.000 por rodamiento + 1% VENTA, + 1% recaudo.

La referida relación laboral, finalizó de forma unilateral por la parte empleadora el 5 de agosto de 2016, tal y como se acredita con la carta de despido allegada, en la cual se invoca como justa causa “Causal a. Falta de probidad en el desempeño de sus funciones. Contempladas en el artículo 160, literal a, del Código del Trabajo.”

Pretende la parte demandante la condena al pago de la indemnización por despido sin justa causa, teniendo en cuenta que el contrato se terminó antes del tiempo inicialmente pactado, esto es antes del 21 de septiembre de 2016, por lo cual se debe calcular la indemnización con base en el salario por el tiempo que faltaba para cumplirse esa vigencia.

Conforme a la carga de la prueba, correspondía a la demandante demostrar el despido y a la parte demandada la justa causa invocada. Con su obligación, cumplió la parte actora, de acuerdo con la prueba documental antes referida; sin embargo, la empleadora aparte de que no demostró mediante ningún medio de prueba la justa causa invocada referida a la supuesta falta de probidad en el desempeño de las funciones por parte de la trabajadora; las razones invocadas en la carta de despido no se compaginan con las enunciadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo,



porque la norma allí citada refiere al trabajo ordinario y nocturno y no a una razón para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral.

En consecuencia, resulta procedente la condena al pago de la indemnización por despido, en los mismos términos referidos por el juez de instancia.

Respecto a la pretensión de prestaciones sociales y vacaciones causadas en vigencia de la relación laboral, así como los salarios causados entre la quincena del 16 de julio al 30 de este mismo mes de 2016, que afirma la demandante no le fueron pagados; por tratarse de una negación indefinida, conforme a la carga de la prueba correspondía a la parte demandada acreditar su pago. Lo cual no ocurrió, dado que no se encuentran pruebas en el plenario que así lo acrediten, siendo en consecuencia procedente ordenar su pago.

Sobre la sanción moratoria, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, en desarrollo de su función de interpretar las normas laborales, ha sostenido que no son automáticas, y ha insistido en que, para su aplicación, corresponde al juez constatar si el demandado presentó elementos que acrediten una conducta provista de buena fe (SL8216- 2016, y SL1451-2018, SL 5581 de 2019, entre otras).

En este caso, existen elementos que demuestran el actuar de mala fe de la asociación empleadora la ORGANIZACIÓN O.E.I. S.A.S porque no realizó el pago de los salarios adeudados, ni de las prestaciones causadas en vigencia de la relación laboral que sostuvo con la parte demandante, sin que se observe justificación válida para dicha omisión. De manera que resulta procedente la condena al pago de la sanción moratoria establecida en el artículo 65 del CST, a razón de un día de salario por cada día de retardo.

Ahora, al dar respuesta a la demanda, el curador para la litis nombrado a la parte demandada propuso la excepción de prescripción. El a quo la declaró probada frente a todas las obligaciones laborales reclamadas, debiendo este Despacho analizar si efectivamente se encuentra configurados los presupuestos para su procedencia.

En las actuaciones surtidas dentro del proceso de única instancia, tal y como consta en expediente digital, se encuentra que:

1. El 5 de agosto de 2016, ocurrió la terminación de la relación laboral entre la ORGANIZACIÓN O.E.I. S.A.S. (HOY BBY-ONE S.A.S) y la señora ERIKA MARÍA ZULETA CEBALLOS, de acuerdo con la prueba documental aportada y lo admitido por la demandante en su interrogatorio de parte.
2. El 25 de octubre de 2016, se presentó la demanda dirigida al juzgado laboral del circuito.



3. El 16 de enero de 2017, el Juzgado 14 Laboral del Circuito de Medellín, remitió el proceso por falta de competencia debido a la cuantía.
4. El 13 marzo 2017, se admitió la demanda por el JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES y se ordenó su notificación.
5. El 12 de junio de 2017, se aportó memorial de solicitud de emplazamiento por no lograr la notificación al demandado, por dirección incompleta y desconocer otra.
6. Mediante auto de 24 de julio de 2017, se ordenó notificar correctamente al correo electrónico indicado en certificado de existencia y representación del demandante.
7. El 1 de agosto de 2017, se aportó memorial con la constancia de notificación electrónica.
8. En auto de 9 octubre de 2017, se ordenó emplazar y se nombró curador a la parte demandada. Y al día siguiente se envió por parte del despacho de conocimiento, telegrama a la curadora designada.
9. El 13 de enero de 2021, el apoderado de la parte demandante solicitó al despacho impulso procesal e información de los datos del curador nombrado el 9 de octubre de 2017 para notificarlo. Solicitud que reiteró el 11 de noviembre de 2021.
10. El 18 de enero de 2022, se dispuso el cambio de curador por falta de correo electrónico de la antes nombrado, se ordenó el registro de la demandada en el registro nacional de personas emplazadas de conformidad con lo dispuesto en los artículos 108 del Código General del Proceso y 10 del Decreto 806 de 2020 y se fijó fecha de audiencia. En la misma fecha, se envió correo electrónico al curador designado.
11. El 10 de marzo de 2022 se llevó a cabo la audiencia de que trata el artículo 72 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Como antes se explicó, el vínculo laboral feneció el 5 de agosto de 2016, fecha a partir del cual se hicieron exigibles las obligaciones laborales demandadas, y momento a partir del cual comenzó a correr el término prescriptivo de tres (3) años que se aplica en esta materia.

Con posterioridad a esta fecha, no se acredita que la señora ERIKA MARÍA ZULETA CEBALLOS hubiese efectuado requerimiento a la empresa demandada por las pretensiones aquí reclamadas, con el fin de interrumpir la prescripción en los términos del artículo 151 del CPTSS, pues tan solo se demuestra que incoó la presente demanda el 25 de octubre de 2016; sin embargo, para que la presentación de esta acción judicial interrumpiera el término extintivo, debía ser notificada dentro del año siguiente. Situación que no acaeció, pues la parte actora dejó transcurrir más de 4 años desde la fecha en que el Juzgado de conocimiento ordenó el emplazamiento y nombró el curador ad litem, sin proceder a la publicación en los términos indicados,

ni a notificar del nombramiento efectuado por el Despacho.

No se puede imputar en este caso responsabilidad al juzgado de única instancia en la tardanza en la notificación o gestión alguna dentro del proceso, tampoco incumplimiento de su obligación frente al correcto trámite del proceso, porque en un término razonable desde la fecha en que le fue repartido el proceso, ordenó el emplazamiento y nombró de curador ad-litem, correspondiendo a la parte demandante su notificación o la solicitud de uno nuevo en término, ante la no comparecencia de la primera designada.

Por el contrario, fue la parte actora quien no efectuó dentro año siguiente de presentada la demanda la notificación a la parte demandada y dejó transcurrir el tiempo sin efectuar las gestiones a su cargo, imposibilitando con ello la interrupción de la prescripción en los términos del artículo 94 de CGP. De manera que el fenómeno extintivo operó tres años después de haberse hecho exigibles los derechos reclamados, es decir, el 5 de agosto de 2019, momento para el cual aún no se había efectuado la notificación a la parte demandada, la cual solo se logró el 18 de enero de 2022 con la comunicación enviada por parte del mismo despacho al curador y que terminó siendo efectiva al presentar contestación a la demanda.

Corolario de todo lo expuesto, como se encuentra probada la excepción de prescripción se debe absolver a la sociedad demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra. Por lo tanto, se confirmará en su integridad la sentencia de única instancia, conocida en virtud del grado jurisdiccional de la consulta, incluida la condena en costas.

Sin costas procesales en esta oportunidad.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICINCO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia de única instancia proferida dentro del proceso promovido por **ERIKA MARÍA ZULETA CEBALLOS** en contra la **ORGANIZACIÓN O.E.I. S.A.S. (HOY BBYONE S.A.S)**, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFICAR la presente decisión conforme a lo indicado en el numeral 3° del literal d del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, atendiendo a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de

Justicia en auto AL2550-2021, radicación No. 89628.

CUARTO: DEVOLVER el expediente al juzgado de origen para lo de su competencia

NOTIFÍQUESE



CATALINA RENDÓN LÓPEZ
JUEZ

Correos: asesoria@dinamikapensiones.com; alexpereira@allabogados.com;
ericamzuleta@gmail.com

Firmado Por:
Catalina Rendon Lopez
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 25
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **6b741e326ed44a65e55911de42089fb4af69d0a0c4f42a2c494b1b70f77c35f8**

Documento generado en 18/08/2022 04:35:07 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Juzgado 25 Laboral del Circuito de Medellín
Rama Judicial del Poder Público

j25labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co
Carrera 51 N° 44-53. Edificio Bulevar, piso 3°
Medellín-Antioquia