

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL
Medellín, veinticuatro (24) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

DEMANDANTE	: MAURICIO ROMÁN DURANGO MONTOYA
DEMANDADO	: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y PRODUCTORA Y COMERCIALIZADORA ODONTOLÓGICA NEW STETIC S.A
TIPO DE PROCESO	: ORDINARIO (AUTO)
RADICADO NACIONAL	: 05-266-31-05-001-2021-00408-01
RADICADO INTERNO	: 216-23
DECISIÓN	: CONFIRMA AUTO
ACTA NÚMERO	: 294

En la fecha, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL, procede a resolver el recurso dentro del auto de la referencia. La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por el ponente, Doctor HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ, que a continuación se traduce en la siguiente decisión:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 del 13 de junio de 2022, la providencia en segunda instancia se profiere escrita.

ANTECEDENTES

La parte demandante solicita se DECLARE que los demandados MANPOWER DE COLOMBIA LTDA y NEW STETIC S.A., de forma conjunta y solidariamente, tiene la calidad de empleadores del demandante.

Se CONDENE a los demandados al pago de la indemnización por despido sin justa causa, equivalente a \$908.526; a la indemnización moratoria del artículo 65 del CST en la suma de \$21.804.624; y costas procesales. Subsidiariamente solicita se condene al pago de intereses moratorios e indexación.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones señaló que fue contratado el 11 de abril de 2016, por la Empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., bajo la modalidad de contrato en misión de trabajo, para desempeñarse en calidad de operario de Producción de la Empresa NEW STETIC S.A.; se pactó un salario

básico de \$689.455, pero el salario percibido en noviembre de 2016 fue de \$755.279; el demandante laboró de forma personal e ininterrumpida al servicio de la sociedad NEW STETIC S.A. desde el 11 de abril de 2016, bajo la modalidad de contrato en misión y desempeñó las funciones de acopiar moldes, presentarlos, montarlos y desmontar los hornos, cumpliendo un horario laboral de lunes a viernes de 7am a 5pm y sábado de 7am a 1pm; el demandante cumplió las funciones asignadas de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo señalado, sin que se llegara a presentar queja o llamado de atención.

Sostuvo que, cumplimiento de sus funciones, el demandante presentó un cuadro clínico consistente en dolor en miembro superior derecho, con síntomas de síndrome de túnel carpiano, diagnosticado desde el 11 de julio de 2016, situación que nunca fue reportada a la ARL; en agosto de 2016, atendiendo a las recomendaciones y restricciones médicas, fue traslado del puesto de Operario de Producción al Centro de Servicios, asignado al área picking, cumpliendo allí las funciones de preparación y despacho de mercancía, desempeñó sus funciones, sin presentar ningún tipo de requerimiento o llamado de atención; el 24 de noviembre de 2016, fue citado por la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., para rendir versión en razón a una supuesta inasistencia injustificada a laborar el 24 de noviembre de 2016 a la empresa NEW STETIC S.A; el demandante demostró que su inasistencia estaba debidamente justificada y se cumplió con todos los procedimientos de la empresa, como quedó plenamente acreditado en la versión rendida; en el hecho 9º de la demanda y en el escrito con el que subsanó requisitos sostuvo “Que día **el 25 de noviembre de 2017**, la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., decidió de forma unilateral y sin justificación alguna proceder a la **terminación del contrato laboral** de forma unilateral, sin indicar las razones o justificaciones para ello”. Asegura que de forma conjunta la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA Y NEW STETIC S.A., procedieron a cancelar el contrato de forma irregular, sin ninguna justificación; y las dos sociedades accionadas tenía la calidad de empleadores.

El 16 de enero de 2017, el demandante le solicitó a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. “a) Relación de la liquidación hasta la fecha que tomo la empresa por dar terminado de contrato. b) La correspondiente liquidación. c) Carta de tiempo laborado con mis funciones fecha inicial y fecha de terminación del contrato. d) Examen médico de egreso.”, sin que la accionada diera respuesta; el 19 de enero de 2017, se entregó comunicado al

demandante, en el que se le indicó el procedimiento para efectuar examen médico, pero el actor nunca informó la hora y fecha para asistir a la misma, pero contrario a ello, el 24 de enero de 2017, el Sr. Arcángel Ocampo Gómez, contradiciendo el procedimiento y sin disponer del tiempo suficiente, remitió un mensaje que decía “se informó que los exámenes tenía plazo para realizarlos hoy, de manera atenta le informó que el centro médico atiende hasta las 4.30 de la tarde sin cita previa”; la Oficina del Trabajo del Municipio de Guarne, citó a los demandados el 7 de junio de 2018, para adelantar audiencia de conciliación, sin que hayan asistido.

En la contestación de la demanda, la sociedad NEW STETIC S.A. propuso la excepción previa de prescripción, argumentando que en el tiempo transcurrido entre el acto de terminación del contrato de trabajo del demandante con la empresa de servicios temporales y la fecha en que éste presentó su acción ante la jurisdicción del trabajo, afecta de fondo y definitivamente su acción; que al confrontar la fecha de terminación del contrato es incuestionable el efecto y el alcance de la prescripción.

Y en la contestación de la codemandada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA en el hecho 1º señaló que el demandante laboró desde el 11 de abril de 2016 al **25 de noviembre de 2016** (expediente digital 14).

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En la fecha 14 de abril de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, se constituyó en audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, diligencia en la cual dicho Despacho se pronunció frente a las excepciones de prescripción y declaró probada la excepción de prescripción de la acción, formulada por el apoderado de la sociedad NEW STETIC S.A. declaratoria que la hizo extensiva a la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., quien también formuló dicha excepción, por lo tanto, en virtud de la solicitud de emitirse condena solidaria, y por economía procesal se tomó dicha decisión.

Expuso el A Quo que conforme los arts. 488 del CST y 151 del CPT y SS, en el presente caso se configura la excepción de prescripción, **porque en demanda se afirmó que el demandante fue despedido desde el 25 de noviembre de 2016, y ello es demostrado en certificado laboral aportado, y la demanda se presentó el 6 de agosto de 2021, fecha en que habían transcurrido más de 3 años de finalizado el vínculo laboral** y advierte falta de prueba de

reclamación elevada por el trabajador conforme lo determina el art. 151 del CPT y SS; que pese a señalarse que la Oficina del Trabajo del Municipio de Guarne, citó a audiencia de conciliación a las accionadas sin que estas se hubieran presentado, no hay prueba de los conceptos reclamados ni que la citación fuera recibida por las accionadas. Se sustentó la decisión en la sentencia SL 5159 de 2020.

IMPUGNACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación, señalando que en su concepto el término de la prescripción se suspende cuando se realice una solicitud, y en este evento el demandante realizó una solicitud en el año 2017 hacia el Ministerio del Trabajo y ello generó la suspensión de la prescripción.

Adicionalmente, sostiene con el Decreto 554 de 2020 declara el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, por medio del cual se decretó que se suspendía el termino de prescripción y caducidad desde la fecha emitida.

El Despacho no repuso la decisión reiterando los argumentos expuestos y reitero con base en la sentencia enunciada en la decisión, que no existe prueba de los motivos con los que se citó a las sociedades accionadas ante el Ministerio del Trabajo y no hay constancia que de esa citación haya sido conocida por las accionadas. Y frente a la suspensión de la prescripción con sustento en el Decreto 554 de 2020, aseguró que le mismos no tiene aplicación en este caso porque el vínculo laboral terminó en el año 2016 y la pandemia fue en el año 2020, por lo que habían transcurrido 4 años; y advirtió que la pandemia se dio en el mes de marzo y la suspensión fue en meses posteriores.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la sociedad NEW STETIC S.A., solicita se confirme la decisión de primera instancia y se ratifica en lo manifestado en la contestación de la demanda, señalando que allí se propuso la excepción de prescripción; que en este proceso se configuró dicha excepción lo que sustenta con lo señalado en la sentencia T 662 de 2013.

No obstante, considera que su representada no puede ser condenada solidariamente, dado que esta figura no aplica de manera automática, pues la

calidad de verdadero y único empleador sólo está en cabeza del mismo, y el beneficiario de la obra o la empresa temporal; que la accionada no contrató al accionante como trabajador; que el verdadero y único empleador es MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, por lo que existe una falta de legitimación en la causa e inexistencia de solidaridad.

El apoderado MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., en sus alegatos solicita sea confirmada la decisión y se condene en costas a la parte demandante, ataca la apelación presentada por la parte demandante, señalando que la supuesta reclamación que suspende la prescripción y que para este caso es una supuesta citación para conciliar en sede del Ministerio de Trabajo, no está demostrada una reclamación hecha a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA., ni la citación a una audiencia de conciliación por medio del Ministerio; su representada nunca recibió una reclamación o una citación para conciliar, lo aportado se trata de afirmación desprovista de pruebas; no se encuentra demostrada la interrupción conforme lo establece el art 482 del CGP y al CST.

Y en relación al argumento del recurso, dirigido a la pandemia del coronavirus – COVID 19 y la suspensión de términos de prescripción y caducidad, sostiene que es irrelevante, porque antes de la misma ya habían transcurrido los 3 años contados desde la terminación del contrato de trabajo para hablar de prescripción.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que la sala debe resolver se centra en determinar si hay lugar a revocar la decisión que declaró probada la excepción de prescripción.

Para ello se debe tener en cuenta que nos encontramos frente a la pretensión de la indemnización por despido sin justa causa; indemnización moratoria del artículo 65 del CST, costas procesales y subsidiariamente, intereses moratorios e indexación, lo cual se sustenta en los hechos de la demanda, que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el **25 de noviembre de 2017**, por su parte en la contestación de la demanda realizada por MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. se indicó que la terminación fue efectuada el **25 de noviembre de 2016**.

Siendo así las cosas, no se puede pasar por alto el contenido del art. 32 del CPT y SS en que se señala *“TRÁMITE DE LAS EXCEPCIONES. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1149 de 2007. Ver artículo 15 sobre*

*Régimen de Transición. El nuevo texto es siguiente:> El juez decidirá las excepciones previas en la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. También podrá proponerse como previa la excepción de prescripción **cuando no haya discusión sobre la fecha de exigibilidad de la pretensión** o de su interrupción o de su suspensión, y decidir sobre la excepción de cosa juzgada. Si el demandante tuviere que contraprobar deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo. (...)*”

En ese sentido, se hace necesario hacer claridad, que en el hecho 9º de la demanda se señaló que el contrato de trabajo se dio por terminado el **25 de noviembre de 2017**, no obstante, entiende la Sala que la terminación del contrato tuvo lugar el **25 de noviembre de 2016**, en vista que la parte accionante aportó como prueba:

- Acta de versión libre en que el demandante rindió descargos, con fecha del **24 de noviembre de 2016** (fl. 5 del expediente digital 02)
- Liquidación definitiva de prestaciones sociales con fecha de ingreso 11 de abril de 2016 y fecha de retiro **25 de noviembre de 2016** (fl. 8)
- Certificado emitido por la accionada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. del 19 de enero de 2017, donde reposa que el actor laboró del 11 de abril de 2016 al **25 de noviembre de 2016** (fl. 1)
- En los hechos 11 y 14 de la demanda expuso que el 16 de enero de 2017 le solicitó a la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. información relativa a: “a) Relación de la liquidación hasta la fecha que tomo la **empresa para dar por terminado el contrato**. b) La correspondiente liquidación. c) Carta de tiempo laborado con mis funciones fecha inicial y fecha de terminación del contrato. d) Examen médico de egreso.”. Existe prueba de que dicha solicitud fue recibida el 19 de enero de 2017 (fl. 2)

Finalmente, fue aportado por la parte demandada, el certificado de aportes al sistema de seguridad social integral, emitido por “aportes en línea”, de donde se desprende que el último periodo cotizado lo fue el mes de **noviembre de 2016** y la novedad de retiro fue reportada para el 24 de noviembre de 2016 (expediente digital 22).

Visto lo anterior, concluye la Sala que no existe discusión, que la fecha de la terminación del contrato de trabajo lo fue el 25 de noviembre de 2016 y no en el año 2017.

Teniendo claro lo anterior, para resolver la prosperidad o no de la excepción de prescripción, nos debemos remitir a los arts. 488 y 489 del CST y 151 del CPT y SS que rezan:

“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 489. INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. **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.” (Negrilla fuera del texto)

“ARTICULO 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. **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.” (Negrilla fuera del texto)

Respecto a la interrupción de la prescripción, la Sala de Descongestión de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4554 de 2020 es enfática en exigir para la interrupción del término prescriptivo, que el reclamo sea conocido por el empleador y que dicho reclamo escrito que se eleve sea una solicitud individualizada, ello es, que sea clara y determinable; y en dicha sentencia adoptó como válidas las reclamaciones efectuadas antes los Inspectores del Trabajo o ante cualquier autoridad que pueda solucionar el conflicto, siempre y cuando el empleador asista a dicha diligencia. Al respecto indicó:

*“Al respecto, esta Sala ha adoctrinado que con ese «reclamo escrito» lo que el legislador pretendió fue que el empleador ante el eventual inicio de un proceso judicial **hubiese conocido previamente** sobre las acreencias que el trabajador pretendía que le fueran canceladas. De modo que ese «simple reclamo por escrito» puede entenderse como cualquier requerimiento o solicitud que el trabajador hubiese realizado del derecho debidamente determinado y del que el empleador tuviese conocimiento, incluso, **en peticiones realizadas ante autoridades judiciales o administrativas que hubiesen quedado plasmadas de forma escritural**, como por ejemplo en actas de conciliación. Precisamente, en la sentencia CSJ SL, 18 jun. 2008, rad. 33273 la Corte expresó:*

*“Ahora, la Corte Suprema de Justicia ha admitido la validez de las **reclamaciones efectuadas ante los Inspectores del Trabajo o ante cualquier autoridad que pueda dar solución a conflictos laborales, cuando en la correspondiente diligencia está el empleador remiso en cuyo desarrollo se entera** de cuáles son los derechos que su extrabajador le está solicitando su satisfacción, siempre y cuando tales derechos*

*también aparezcan debidamente individualizados, pues en realidad si el simple reclamo escrito del asalariado recibido por su empleador tiene la fuerza para interrumpir la prescripción, no se ve la razón para que una **reclamación ante funcionario público y en presencia del empleador** no la tenga también para los propósitos de anular el término prescriptivo que venía corriendo para que empiece la contabilización de otro igual por el lapso inicialmente señalado.”*

*Asimismo, en sentencia CSJ SL12900-2014 la Corporación reiteró que si bien lo pretendido en ese «**simple reclamo**» **debe estar individualizado**, es decir, que lo solicitado debe ser claro y determinable, ello no significa que el escrito deba contener exigencias formales o un lenguaje técnico o jurídico para salir adelante. ...” (Negrilla fuera del texto)*

En ese sentido, la Sala CONFIRMARÁ la decisión emitida en primera instancia, en primer lugar, porque al plenario se aportó solicitud elevada por el actor a la sociedad MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. el 16 de enero de 2017 requiriendo información sobre “a) Relación de la liquidación hasta la fecha que tomo la empresa por dar terminado e contrato. b) La correspondiente liquidación. c) Carta de tiempo laborado con mis funciones fecha inicial y fecha de terminación del contrato. d) Examen médico de egreso.”, documento del cual no se desprende la existencia de un reclamo escrito en el que en forma clara y determinable requiriera el pago de la indemnización por despido sin justa causa, la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, intereses moratorios e indexación, que es lo que se pretende por medio de la demanda interpuesta.

Y en segundo lugar porque pese a existir unas citaciones realizadas por la Dirección Territorial Antioquia - Inspección de Guarne, para una audiencia de conciliación programada para el 7 de junio de 2018, en ellas no aparece que la citación se dirigiera a las sociedades demandadas; además, en caso que los citados fueran los representantes legales de las sociedades MANPOWER DE COLOMBIA LTDA. y NEW STETIC S.A., no se tiene conocimiento si la citación fue recibida por los accionados; tampoco se tiene conocimiento que dicha citación haya sido a efectos de llegar a acuerdo en el pago de las pretensiones de la presente demanda ordinaria laboral; y no existe prueba de que se haya realizado dicha diligencia y que hayan asistido los representantes legales de las demandadas.

En conclusión, el actor no demostró que en cumplimiento de la norma y la jurisprudencia, haya interrumpido el término de prescripción. Y en ese sentido, al haber terminado el contrato de trabajo el **25 de noviembre de 2016**, la demanda debió ser presentada con anterioridad al **25 de noviembre de 2019**,

sin embargo, en el correo del centro de servicios administrativos reposa que la misma fue decepcionada el **6 de agosto de 2021**, lo que da lugar a que se declare probada la excepción de prescripción.

Y en relación a la suspensión de términos judiciales en virtud de la pandemia por covid-19, tampoco es aplicable a este caso, toda vez que mediante los acuerdos PCSJA-11517, PCSJA20-11518, PCSJA-11519, PCSJA-11521, PCSJA20-11526, PCSJA-11527, PCSJA-11528, PCSJA-11529, PCSJA-11532, PCSJA-11546, PCSJA-11549, PCSJA-11556 y PCSJA-11567 se suspendió los términos judiciales a partir del **16 de marzo de 2020**, por motivos de salubridad pública y fuerza mayor con ocasión de la pandemia de la COVID-19, los cuales estuvieron suspendidos hasta el **30 de junio de 2020** según lo dispuso el Acuerdo PCSJA-11581 del 27 de mayo de 2020 del Consejo Superior de la Judicatura.

Pero recuérdese que la demanda debió ser presentada con anterioridad al 25 de noviembre de 2019 y la suspensión de términos tuvo lugar a partir del 16 de marzo de 2020.

De conformidad con lo manifestado, se CONFIRMARÁ la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia por valor de \$290.000 al no salir adelante el recurso interpuesto.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Envigado, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDA: Costas en esta instancia por valor de \$290.000 al no salir adelante el recurso interpuesto.

Radicado Único Nacional 05-266-31-05-001-2021-00408-01
Radicado Interno 216-23

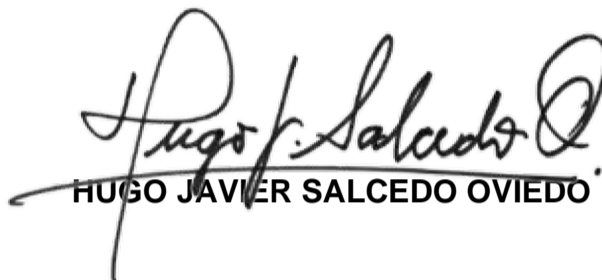
TERCERO: Déjese copia de lo resuelto en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de procedencia.

Lo resuelto se notificará por ESTADOS.

Los Magistrados.



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
– SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N ° 182 del 25 de
octubre de 2023

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>