

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – El reintegro reclamado quedó cobijado por el fenómeno extintivo, supuesto que impide verificar su reconocimiento, dado que entre el momento de la exigibilidad y su reclamación transcurrió más del trienio legalmente previsto para ello, en los términos de los artículos 489 del C.S.T y 151 del C.P.T y de la S.S., siendo la prescripción un instituto de aplicación estricta o restrictiva, dicha tardanza afectó su derecho. En tales condiciones, el análisis sobre la procedencia o no del reintegro bajo el argumento de haber gozado de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud resulta inane. /

HECHOS: La demandante, solicita el reintegro al cargo que desempeñaba cuando fue despedida o a otro de igual o mejor categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, dejados de percibir mientras estuvo cesante. También requiere la indemnización de 180 días de salario. El Juzgado Tercero Laboral del Circuito, declaró que la demandante se encontraba en situación de debilidad manifiesta cuando se le dio por terminado su contrato de trabajo por las demandas, Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá LTDA Metro de Medellín y la Fundación Universidad de Antioquia; declaró que prosperaba la excepción de prescripción propuesta por las empresas demandadas, consecuencialmente quedaron absueltas de las demandas pretensiones de la demanda. El problema jurídico se centra en determinar, si operó la prescripción respecto a la obligación pretendida o si es posible ordenar el reintegro de la actora junto con los respectivos pagos, al haber sido despedida cuando estaba protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

TESIS: La prescripción extintiva se concibe como una institución del ordenamiento jurídico destinada a proporcionar certeza y seguridad a las relaciones, así como a fomentar un ejercicio responsable de los derechos que de ellas emanan (CSJ SL17798-2015). Esta figura se caracteriza por la inactividad del beneficiario durante el período establecido en la ley para el ejercicio de la acción, lo que sugiere el abandono del derecho y su justificación radica en motivos prácticos, ya que busca evitar que los vínculos jurídicos permanezcan en la incertidumbre y que los contextos de hecho prolongados en el tiempo se resuelvan. Por tanto, se limita el derecho de acción para que se despliegue dentro de un plazo razonable en aras de brindar certidumbre. (...) En sentencia SL16798-2015, puntualiza: “Una interpretación armónica de la norma en cita y del art. 13 del C.S.T. permite afirmar que, si bien los derechos establecidos en las disposiciones laborales son mínimos y, por regla general, irrenunciables, también lo es que existen eventos excepcionales en los cuales se ofrece la posibilidad de que puedan ser objeto de dimisión, disposición o elección. Lo cual es enteramente entendible en la medida que, si bien es cierto, el legislador con sujeción a la Carta Política tiene un amplio margen para establecer los beneficios mínimos de los trabajadores, también lo es que, goza de libertad para establecer restricciones, excepciones y condicionamientos a los mismos, así como alternativas o niveles de protección de un determinado derecho, a fin de garantizar su racionalidad en las relaciones del trabajo.” (...) La alta Corporación en providencia SL1528-2021, indicó: Sobre el particular, conviene recordar que ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en reiteradas oportunidades sobre el punto objeto de controversia, precisando que si bien en tratándose de prestaciones periódicas verbigracia, las pensiones y el derecho a ser reinstalado al cargo que se deriva en la ineficacia del despido, el reintegro al cargo en sí mismo, se regula por las normas generales de nuestro ordenamiento laboral que establecen el término prescriptivo, en donde se preceptúa, sin excepción alguna, que este, como los demás derechos existentes en nuestras leyes sociales, tienen una prescripción trienal, que se contabiliza desde cuando el mismo se haga exigible. (...) se pronunció la Sala en la sentencia CSJ SL4358- 2018, en donde se sostuvo: En este caso, no puede admitirse que el término de prescripción no ha comenzado a surtir, simplemente porque el interesado considera que la terminación de su contrato de trabajo fue

ineficaz y el derecho al reintegro está consagrado en una convención colectiva de trabajo, así no haya reclamado esa situación dentro de los términos que le otorga el ordenamiento jurídico para esos efectos. (...) En ese orden de ideas, no se requieren mayores reflexiones para determinar que la declaratoria de ineficacia o ilicitud de un despido, con fundamento en una cláusula convencional y con la precisa finalidad de obtener el reintegro o reinstalación, comienza a ser exigible para el interesado desde cuando se da el despido mismo, como lo determinó el Tribunal, de manera que al no ser ejercida la acción correspondiente dentro del término trienal establecido legalmente, se produce efectivamente el fenómeno prescriptivo. (...) En materia laboral las normas que regulan el tema son el artículo 489 del CST el cual establece que “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 151 del C.P.T. y la S.S., que en el aparte pertinente dispone que “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”. (...) Luego, el servidor puede pedir al empleador el reconocimiento y pago de sus acreencias o derechos laborales que considere existen a su favor, dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad. Una vez recibido el reclamo por parte del contratante, se interrumpe tal termino y comienza a correr nuevamente por el mismo lapso. (...) Así las cosas, para el caso es claro que el contrato de la demandante finalizó el 13 de junio de 2012 y dado que solo hasta el 17 y 23 de abril de 2019 efectuó reclamación con miras a solicitar lo que hoy se pretende, y habiéndose formulado la demanda el 19 de septiembre de 2019, se tiene que el reintegro reclamado quedó cobijado por el fenómeno extintivo, supuesto que impide verificar su reconocimiento, y esto es así, dado que entre el momento de la exigibilidad (13 de junio de 2012) y su reclamación (17 y 23 de abril de 2019), transcurrió más del trienio legalmente previsto para ello, en los términos de los artículos 489 del C.S.T y 151 del C.P.T y de la S.S. La actora tenía hasta el 13 de junio de 2015 para efectuar el reclamo, y como así no ocurrió, siendo la prescripción un instituto de aplicación estricta o restrictiva, dicha tardanza afectó su derecho, resultando procedente la confirmación del veredicto de primer grado. En tales condiciones, el análisis sobre la procedencia o no del reintegro bajo el argumento de haber gozado de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud resulta inane.

MP: LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 09/08/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Paula Andrea Múnera Mejía
DEMANDADO	Metro de Medellín Ltda. y Fundación U. de A.
Litis nec por pasiva	Porvenir S.A.
Llamada en garantía	Seguros Confianza S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 03 Laboral del Cto.
RADICADO	05001 3105 003 2019 00614 01
INSTANCIA	Segunda
PROVIDENCIA	Sentencia Nro. 158 de 2024
TEMAS Y SUBTEMAS	Estabilidad laboral reforzada – prescripción
DECISIÓN	Confirma

En la fecha, **nueve (09) de agosto de dos mil veinticuatro (2024)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral integrada por los magistrados: **Orlando Antonio Gallo Isaza, María Nancy García García**, y como ponente **Luz Amparo Gómez Aristizábal**, procede a emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor de la señora **Paula Andrea Múnera Mejía**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado **03** Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario que promoviera en contra de la **Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra Ltda. Metro de Medellín Ltda. - y la Fundación Universidad de Antioquia**, donde se vinculó como litisconsorte necesaria por pasiva a la **AFP Porvenir S.A.** y se llamó en garantía a la **Aseguradora de Fianzas S.A., Seguros Confianza S.A.**. Código de radicado único nacional 05001 3105 **003 2019 00614** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración el proyecto discutido y aprobado mediante acta N°. **015** que se plasma a continuación:

Antecedentes

La demandante, por conducto de su apoderado, solicita el reintegro al cargo que desempeñaba cuando fue despedida o a otro de igual o mejor categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, dejados de percibir mientras estuvo cesante. También requiere la indemnización de 180 días de salario y las costas procesales.

En apoyo a su reclamación, indica que suscribió un contrato ficticio con el Metro de Medellín por intermedio de la Fundación U. de A., **desempeñándose como conductora, entre el 1º de diciembre de 2006 y el 13 de junio de 2012.** Esgrime que, a raíz de un accidente de tránsito ocurrido el 27 de agosto de 2010, estuvo incapacitada por un largo tiempo, además le produjo una PCL. Fue calificada el 21 de febrero de 2012 por Porvenir S.A. con un 31,05%, decisión frente a la cual interpuso los recursos de ley, desatados por la Junta Regional el 9 de mayo de 2012, aumentando la merma al 43,55%, experticia confirmada el 24 de octubre de 2012 por la Junta Nacional. Posteriormente fue valorada por la Facultad Nacional de Salud Pública y con dicho dictamen inició demanda ordinaria, pendiente de decisión por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Por tal motivo, en la actualidad no se conoce el carácter definitivo de la PCL. Que pese a estar incapacitada, en trámite la baremación de su invalidez y el Ministerio haber negado autorización

para su despido, **el 13 de junio de 2012 se le finiquitó el vínculo.** Que, mediante sentencia del 5 de julio de 2018, el Tribunal Superior de Medellín determinó que el Metro de Medellín fue su verdadero empleador y la Fundación Universidad de Antioquia simple intermediaria, razón por la cual las dos entidades deben responder de manera solidaria. Asevera que el último salario fue de \$722.631. **Que el 17 y 23 de abril de 2019 formuló reclamación a las convocadas,** emitiéndose respuesta negativa por el Metro de Medellín el 20 del mismo mes y año. La Fundación guardó silencio.

Subsanadas las falencias advertidas, en auto del 5 de noviembre de 2019, **se admitió y ordenó dar trámite a la acción, disponiéndose la integración como litisconsorte necesario por pasiva de Porvenir S.A..** Tras notificarse de la actuación, se allegó réplica así:

Metro de Medellín, no le constan o no son ciertos los hechos, excepto el atinente a la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Medellín frente a la declaratoria de existencia de relación laboral con la demandante, pese a que no la comparte. **Resistió** las pretensiones y formuló **las excepciones** de mérito de: buena fe, inexistencia de la obligación y de relación laboral, prescripción y pago.

Por último, llamó en garantía a la **Aseguradora de Fianzas S.A. Seguros Confianza,** para que en caso de emitirse una condena en su contra por salarios, prestaciones y demás acreencias laborales, las mismas sean asumidas por esta sociedad, debidamente indexadas, así como las costas del proceso.

La Fundación Universidad de Antioquia admitió la fecha de inicio y finalización del contrato, el accidente sufrido por la demandante, la calificación emitida por Porvenir S.A. y la Junta Regional de Calificación de Invalidez; también es cierto el salario devengado. Los restantes supuestos o no le constan o no son ciertos. **Se opuso a la prosperidad de las pretensiones** y presentó **las excepciones** de fondo que denominó: cumplimiento, buena fe, inexistencia de la obligación, pago, cobro de lo no debido y prescripción.

Porvenir S.A. manifestó no hacer ningún pronunciamiento frente a las peticiones, al estar dirigidas contra un tercero, adicional a que desconoce los supuestos fácticos en que se fundamentan las mismas. Aceptó lo concerniente al accidente sufrido por la actora, así como las valoraciones realizadas. Los demás hechos no le constan. Se abstuvo de formular excepciones.

En proveído del **26 de enero de 2020, se admitió el llamamiento en garantía** hecho por el Metro de Medellín frente a la Aseguradora de Fianzas S.A. Seguros Confianza, entidad que fue notificada por conducta concluyente. Al dar contestación, manifestó no constarle los hechos en que sustenta la acción la señora Paula Múnera, absteniéndose de realizar pronunciamientos frente a las pretensiones al no conocer los fundamentos fácticos. Con relación a las causas de su vinculación, se opuso a las pretensiones, explicando que la póliza cubre las acreencias laborales a cargo del contratista, esto es, la unión temporal como directo empleador. Finalmente, planteó **las excepciones** de prescripción, necesidad de acreditar para cuál contrato trabajó la demandante, ausencia de cobertura en caso de ser condenado el asegurado como verdadero empleador, y la genérica.

La primera instancia culminó con **sentencia** proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, en cuya parte resolutive, según el audio, al no coincidir de manera literal con el acta, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que la señora PAULA ANDREA MÚNERA MEJÍA, cédula de ciudadanía N° 43.919.336, se encontraba en situación de debilidad manifiesta cuando se le dio por terminado su contrato de trabajo por las empresas EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA METRO DE MEDELLÍN y la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA.

SEGUNDO: DECLARAR que prospera la excepción de prescripción propuesta por las empresas EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA METRO DE MEDELLÍN y la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA a la solicitud presentada por la parte demandante de reintegro laboral y pago de salarios y prestaciones sociales.

TERCERO: ABSOLVER consecuentemente a la empresa demandada EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LTDA METRO DE MEDELLÍN y la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA de las pretensiones incoadas por la demandante de reintegro laboral y pago de salarios y prestaciones sociales por el tiempo que estuvo por fuera y DECLARAR ABSUELTAS a las EMPRESA SEGUROS CONFIANZA S.A. Y PORVENIR S.A.

CUARTO: Conceder el grado jurisdiccional de consulta, para ante la honorable Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín en favor de la demandante Paula Andrea Múnera Mejía en caso de no ser apelada esta sentencia, de acuerdo entonces, como lo ordena el artículo 69 del CPTSS, al salir en su desfavor la presente sentencia.

Costas procesales en contra de la demandante. Agencias en derecho en favor de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA Y METRO DE MEDELLÍN en la suma de \$100.000.00 para cada una de ellas.

El a quo analizó de manera detallada los principios constitucionales del derecho del trabajo en Colombia bajo el concepto de Estado Social de Derecho, lo que implica condiciones internas de no discriminación, protección al empleado, y pago puntual de salarios y prestaciones sociales.

Además, abordó el concepto de estabilidad laboral reforzada, indicando que es una construcción jurisprudencial basada en la protección constitucional de ciertas categorías de trabajadores en situación de debilidad manifiesta, como madres o personas con discapacidades, lo que implica restricciones adicionales al despido y está respaldada por decisiones de las altas cortes. Para concluir, señaló que, si bien existen derechos de ejercicio continuo, como la Seguridad Social, los cuales son imprescriptibles, para caso se advertía lo siguiente:

- sentencia judicial que reconoció a la demandante como trabajadora del Metro de Medellín y determinó que la Fundación Universidad de Antioquia actuó como intermediaria en su relación laboral.
- que la actora sufrió un grave accidente de trabajo y estuvo bajo tratamientos médicos al momento de la terminación de su contrato en junio de 2012.
- que se presentó un acuerdo de voluntades entre las partes firmado en enero de 2012, donde se convino continuar el vínculo laboral hasta que Paula Andrea recibiera el dictamen de merma de capacidad laboral, lo cual fue criticado como una violación a la prerrogativa fundamental de estabilidad laboral reforzada, ya que debió garantizar los derechos hasta que fuera pensionada o se terminara su discapacidad, no solo hasta el dictamen, y,
- que Paula Andrea obtuvo el dictamen de pérdida de capacidad laboral del 31,05% en febrero del mismo año, sin que se pudiera perder de vista que los derechos reclamados se vieron afectados por el fenómeno extintivo de la prescripción, al no ser de tracto sucesivo, y haberse dado la reclamación de los mismos **siete años** después de la terminación del contrato, sin encontrar causa justificada para la demora.

Al ser la decisión adversa a los intereses de la demandante y no interponerse recurso de apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta

El Metro de Medellín hizo uso de la **oportunidad para presentar alegatos**, afirmando que la acción promovida por la actora se encuentra prescrita. Además, argumentó que no se puede ordenar el reintegro de la demandante si se demuestra que su discapacidad es incompatible con el cargo que desempeñaba. Dado que la conducción de trenes requiere el uso de las extremidades inferiores, y la actora sufrió una lesión en una de sus piernas que le impide cumplir con esta función, resulta imposible que pueda desempeñar dicho cargo.

Por su parte, **la demandante** sostiene que, en este caso, debe aplicarse la perspectiva de género y que la acción no se encuentra prescrita. Alega que no debe considerarse como fecha de inicio del cómputo para la excepción extintiva la del vencimiento del contrato, sino que debe tenerse en cuenta que solo hasta 2018 se pudo establecer quién era el verdadero empleador. Por lo tanto, solo a partir de esa calenda podía exigirse al Metro de Medellín el derecho que le asistía.

La Aseguradora de Fianza S.A. Confianza solicita la confirmación de la decisión, al igual que la Fundación Universidad de Antioquia, ya que no existe ninguna circunstancia que justifique una sentencia en sentido contrario. Además, lo resuelto no menoscaba derechos irrenunciables.

Porvenir S.A. señala que fue vinculada al proceso con el fin de recibir unos aportes, y que, por lo tanto, no intervino en la litis de manera activa ni con la intención de desvirtuar los intereses de las partes.

En orden a decidir, basten las siguientes:

Consideraciones

No se discute que el 23 de enero de 2012, entre la Fundación Universidad de Antioquia y la demandante, se celebró el siguiente acuerdo:



En febrero de 2021, la actora fue calificada por Porvenir S.A., con una PCL del 31,05. El 9 de mayo de 2012 la Junta Regional de Calificación aumentó la merma al 43,55% estructurada el 18 de febrero de 2012, decisión confirmada en cuanto al porcentaje por la Junta Nacional, pero modificada en cuanto a la fecha de estructuración, determinando que lo fue el 22 de septiembre de 2011.

El 13 de junio de 2012, se le finalizó el contrato, así:



Teniendo en cuenta lo expuesto, el **problema jurídico** en esta instancia se centra en determinar, en primer lugar, si operó la prescripción respecto a la obligación pretendida o si es posible ordenar el reintegro de la actora junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, al haber sido despedida cuando estaba protegida por el fuero de estabilidad laboral reforzada.

Para resolver la controversia, es relevante mencionar que la prescripción extintiva se concibe como una institución del ordenamiento jurídico destinada a proporcionar certeza y seguridad a las relaciones, así como a fomentar un ejercicio responsable de los derechos que de ellas emanan (CSJ SL17798-2015). Esta figura se caracteriza por la inactividad del beneficiario durante el período establecido en la ley para el ejercicio de la acción, lo que sugiere el abandono del derecho y su justificación radica en motivos prácticos, ya que busca evitar que los vínculos jurídicos permanezcan en la incertidumbre y que los contextos de hecho prolongados en el tiempo se resuelvan. Por tanto, se limita el derecho de acción para que se despliegue dentro de un plazo razonable en aras de brindar certidumbre.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha señalado que la prescripción, como medio para extinguir las obligaciones, constituye una excepción válida al principio de irrenunciabilidad de los derechos, en tanto que promueve la realización de otros valores como la mencionada seguridad jurídica y el ejercicio responsable de los mismos. Así lo sostuvo en sentencia SL16798-2015, al puntualizar:

“Una interpretación armónica de la norma en cita y del art. 13 del C.S.T. permite afirmar que, **si bien los derechos establecidos en las disposiciones laborales son mínimos y, por regla general, irrenunciables, también lo es que existen eventos excepcionales en los cuales se ofrece la posibilidad de que puedan ser objeto de dimisión, disposición o elección. Lo cual es enteramente entendible en la medida que, si bien es cierto, el legislador con sujeción a la Carta Política tiene un amplio margen para establecer los beneficios mínimos de los trabajadores, también lo es que, goza de libertad para establecer restricciones, excepciones y condicionamientos a los mismos, así como alternativas o niveles de protección de un determinado derecho, a fin de garantizar su racionalidad en las relaciones del trabajo.**

Es que solo a partir de este entendimiento del principio de irrenunciabilidad es que pueden concebirse instituciones como la prescripción y la transacción o la conciliación sobre derechos inciertos y discutibles, las cuales de cara al principio protectorio y los fines y valores constitucionales resultan igualmente legítimas: **la primera, para brindar seguridad jurídica y garantizar una prontitud en el ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabadores** y, la segunda, para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.” Resaltos fuera del texto original.” Sobre el particular también puede verse la sentencia SL1491-2024

Ahora, en un asunto de similares contornos al que hoy se debate, al tratarse de prescripción frente un reintegro, la alta Corporación en providencia **SL1528-2021**, indicó:

Sobre el particular, conviene recordar que ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en reiteradas oportunidades sobre el punto objeto de controversia, precisando que si bien en tratándose de

prestaciones periódicas verbigracia, las pensiones y **el derecho a ser reinstalado al cargo que se deriva en la ineficacia del despido, el reintegro al cargo en sí mismo, se regula por las normas generales de nuestro ordenamiento laboral que establecen el término prescriptivo, en donde se preceptúa, sin excepción alguna, que este, como los demás derechos existentes en nuestras leyes sociales, tienen una prescripción trienal, que se contabiliza desde cuando el mismo se haga exigible.**

En punto del debate, se pronunció la Sala en la sentencia CSJ SL4358-2018, en donde se sostuvo:

En este caso, no puede admitirse que el término de prescripción no ha comenzado a surtir, simplemente porque el interesado considera que la terminación de su contrato de trabajo fue ineficaz y el derecho al reintegro está consagrado en una convención colectiva de trabajo, así no haya reclamado esa situación dentro de los términos que le otorga el ordenamiento jurídico para esos efectos.

En ese orden de ideas, no se requieren mayores reflexiones para determinar que la declaratoria de ineficacia o ilicitud de un despido, con fundamento en una cláusula convencional y con la precisa finalidad de obtener el reintegro o reinstalación, comienza a ser exigible para el interesado desde cuando se da el despido mismo, como lo determinó el Tribunal, de manera que al no ser ejercida la acción correspondiente dentro del término trienal establecido legalmente, se produce efectivamente el fenómeno prescriptivo. (Negrillas fuera del texto original).

Así lo ha establecido esta corporación en anteriores oportunidades en las que ha dicho:

*Resulta pertinente la anterior precisión, por cuanto alega el recurrente que la prescripción de los derechos laborales no opera cuando se trata de prestaciones periódicas como las pensiones y **el derecho a la reinstalación que se basa en la ineficacia del despido.** Sin embargo, el reintegro al cargo en sí mismo considerado prescribe según la regla general de las leyes sociales, que disponen, sin exclusión alguna, que los derechos prescriben, por regla general, en tres años, de manera que, **con independencia del fundamento que se haga valer para sostener que el despido es ilegal, incluyendo en ese fundamento la ineficacia o la nulidad de la desvinculación, el derecho al reintegro que se invoque como consecuencia de esa ineficacia está condicionado, para su reconocimiento judicial, al término extintivo que la ley determine.*** (Negrillas del texto original).

Si las leyes sobre prescripción o la naturaleza de la pretensión no permiten excluir de los efectos extintivos al reintegro, nada puede decir en contrario el intérprete. CSJ SL, 29 nov. 2005, rad. 25376. (Resalta la Sala).

Así las cosas, el Tribunal no pudo haber incurrido en error alguno al adoptar la fecha de terminación del contrato de trabajo como referente para el cómputo del término de la prescripción.

En materia laboral las normas que regulan el tema, son el artículo 489 del CST el cual establece que

"... 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 151 del C.P.T. y la S.S., que en el aparte pertinente dispone que

"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".

Luego, el servidor puede pedir al empleador el reconocimiento y pago de sus acreencias o derechos laborales que considere existen a su favor, **dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad**. Una vez recibido el reclamo por parte del contratante, se interrumpe tal termino y comienza a correr nuevamente por el mismo lapso.

Conforme a lo anterior, es importante señalar que la interrupción del término extintivo puede ocurrir de diversas formas, entre ellas, el simple reclamo escrito del trabajador recibido por el empleador sobre un derecho debidamente determinado, tal como lo dispone el artículo 489 del C.S.T., o por la presentación de la demanda, siempre y cuando se notifique el auto admisorio o el mandamiento de pago dentro del año siguiente, de acuerdo con el artículo 94 del C.G.P, aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 145 del C.P.T. y la S.S.

Así las cosas, para el caso es claro que **el contrato de la señora Paula Múnera finalizó el 13 de junio de 2012** y dado que solo hasta el 17 y 23 de abril de 2019 (carpeta expediente. Pdf (001) pág. 12 y ss) efectuó reclamación con miras a solicitar lo que hoy se pretende, y habiéndose formulado la demanda el 19 de septiembre de 2019 (carpeta expediente. Pdf (001) pág. 7), se tiene que el reintegro reclamado quedó cobijado por el fenómeno extintivo, supuesto que impide verificar su reconocimiento, y esto es así, dado que entre el momento de la exigibilidad (13 de junio de 2012) y su reclamación (17 y 23 de abril de 2019), transcurrió más del trienio legalmente previsto para ello, en los términos de los artículos 489 del C.S.T y 151 del C.P.T y de la S.S. La actora tenía hasta el 13 de junio de 2015 para efectuar el reclamo, y como así no ocurrió, siendo la prescripción un instituto de aplicación estricta o restrictiva, dicha tardanza afectó su derecho, resultando procedente la confirmación del veredicto de primer grado. En tales condiciones, el análisis sobre la procedencia o no del reintegro bajo el argumento de haber gozado de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud resulta inane, sin que sean de recibo los argumentos expuestos en sede de alegatos que sugieren no contabilizar el término desde el finiquito del contrato, en tanto, esta es la data que determina la exigibilidad del derecho, independientemente de las declaratorias sobre el empleador que se hayan emitido con posterioridad.

Sin costas en esta instancia al analizarse en el grado jurisdiccional de consulta

En mérito de lo expuesto, la **Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín,**

administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito dentro del proceso ordinario promovido por **Paula Andrea Múnera Mejía** en contra de la **Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburra Ltda -Metro de Medellín Ltda. - y Fundación Universidad de Antioquia**, donde se vinculó como litisconsorte necesario por pasiva a la **AFP Porvenir S.A.** y se llamó en garantía a la **Aseguradora de Fianzas S.A, Seguros Confianza.**

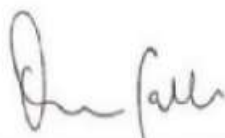
Sin costas en esta instancia al analizarse la decisión en el grado jurisdiccional de consulta

Lo resuelto se notifica a las partes por **EDICTO, que se fijara por secretaria por el término de un día**, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA

Pluma Digitalizada Para Autos
Judiciales



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA