

TEMA: BONIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO - derecho al beneficio de la bonificación por terminación unilateral acordada en la adenda al contrato individual de trabajo. / **PACTO COLECTIVO CON TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS** - la condición de que renunciaran o no se vincularan a tales organizaciones, siendo incluso dichos acuerdos más benéficos que los establecidos en las convenciones, efectuó actos discriminatorios en contra de los trabajadores sindicalizados. / **PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA**- es una institución del ordenamiento jurídico tendiente a dar estabilidad, firmeza, certidumbre y carácter definitivo a los derechos, propósito que no se logra si no se cumplen con estrictez y justeza los marcos normativos que la regulan.

TESIS: (...) se advierte la operancia del fenómeno extintivo de la prescripción, el cual ha sido concebido como una institución del ordenamiento jurídico encaminada a otorgarle certeza y seguridad a las relaciones jurídicas, así como a la realización de un ejercicio responsable de los derechos que de ellas emanan (SL17798-2015), configurándose por la inactividad del beneficiario, durante el lapso consagrado en la ley, del ejercicio de la acción, haciendo presumir el abandono del derecho; y se justifica por motivos de orden práctico, en tanto se pretende que las relaciones jurídicas no se mantengan inciertas y que las situaciones de hecho prolongadas en el tiempo se solucionen, por esta razón se le limita el “derecho de acción” para que sea instaurado en un término razonable. (...). (...) La prescripción, como modo de extinguir las obligaciones, es una excepción legítima al postulado de la “irrenunciabilidad de derechos”, en cuanto propende por la realización de otros valores como la seguridad jurídica. Así lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral en la 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 trabajadores y, la segunda, para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual.” (...). (...) De acuerdo con ello, y a efectos de garantizar la estabilidad jurídica de los asociados y consolidar sus derechos, el legislador, en materia laboral fijó el término de 3 años, para que los trabajadores puedan impetrar sus suplicas ante los empleadores (Artículo 488 del CST y el 151 del CPTSS), fijando en el artículo 489 del CST la forma de interrupción, al establecer 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 en el artículo 151 del CPTSS determinar que “el simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el [empleador], sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual”.

MP. LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL

FECHA: 15/03/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA CUARTA DE DECISION LABORAL

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	Oscar Fredy Henao Mejía
DEMANDADO	Procesadora de Leches S.A. - Proleche S.A.
PROCEDENCIA	Juzgado 05 Laboral del Circuito
RADICADO	05001 3105 005 2021 00404 01
INSTANCIA	SEGUNDA
PROVIDENCIA	SENTENCIA Nro. 036 de 2023
TEMAS Y SUBTEMAS	Bonificación por terminación unilateral del contrato
DECISIÓN	Confirma

Hoy, **quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023)**, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral integrada por las magistradas María Eugenia Gómez Velásquez, Claudia Angélica Martínez Castillo, y como ponente Luz Amparo Gómez Aristizábal, procede a emitir pronunciamiento con relación al grado jurisdiccional de consulta en favor del señor **Oscar Fredy Henao Mejía**, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, dentro del proceso que promoviera contra **Procesadora de Leches S.A. - Proleche S.A.** Radicado único nacional 05001 3105 **005 2021 00404** 01.

La Magistrada ponente, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de las restantes integrantes el proyecto, estudiado, discutido y aprobado, mediante acta **Nº 005**, que se adopta como sentencia y se plasma a continuación:

Antecedentes

Se orientan las pretensiones del demandante a que se condene a la demandada al pago de la bonificación por terminación unilateral del contrato, debidamente indexada. Pide también condena en costas.

En sustento de ello afirma que, **ingresó** a laborar para la empresa accionada **el 24 de junio de 1996, finalizando** su contrato, ante la no prórroga del mismo, **el 23 de junio de 2016**, fecha para la cual, devengaba un **salario de \$1.059.767,00**. Que el 24 de junio de 1996, le notificó a la compañía su decisión de adherirse al pacto colectivo vigente para la época, siendo beneficiario del mismo hasta la culminación de su relación; que el 13 de septiembre de 2013, suscribió con su empleadora acuerdo de adición de contrato, pactándose que en el evento en que esta le comunicara la no prórroga por vencimiento de la anualidad correspondiente, le reconocería, además de las prestaciones legales, una bonificación por terminación unilateral. Que en la liquidación definitiva no se incluyó la bonificación, tal y como fue pactada, por lo que el 5 de marzo de 2019, solicitó su cancelación.

En auto del **11 de marzo de 2022**, se admitió y ordenó dar trámite a la acción, debidamente enterada de la actuación, **Proleche S.A.** allegó pronunciamiento, aceptando la fecha de iniciación y terminación del contrato dando el preaviso de no renovación del mismo tal y como lo establece el artículo 46 del C.S.T., el salario devengado, el pago de las prestaciones sociales al finiquito del vínculo sin la inclusión de la bonificación y, la suscripción del acuerdo de adición del contrato el 13 de septiembre de 2013, aclarando que dicha bonificación estuvo condicionada a la permanencia del actor como beneficiario del pacto colectivo de trabajo, por tal, al haber migrado a las organizaciones sindicales SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA y acogerse a las prerrogativas de las

mismas, la obligación cesó. Sobre los demás supuesto manifiesta que no son ciertos, indicando que no puede existir acumulación de beneficios de los contratos colectivos, dado que como se acordó en dichos contratos, el campo de aplicación del pacto excluye a los trabajadores sindicalizados y viceversa. Replica que si bien el actor presentó derecho de petición en febrero de 2019, este no tuvo la virtualidad de suspender el término de prescripción, en tanto, nunca solicitó el pago de la indemnización contemplada en el otro si suscrito ek 13 de septiembre de 2019. Se **opuso a la prosperidad de las pretensiones**, formulando como excepciones tendientes a enervarlas las que denominó: falta de causa para demandar el pago de la indemnización, eficacia o validez del contrato a término fijo, inexistencia de la obligación, prescripción y, buena fe.

La primera instancia **culminó con sentencia** proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, en la que declaró, **primero**, la existencia de una relación laboral regida por contrato a término fijo entre el señor Oscar Henao y Proleche S.A., **con extremos del 24 de junio de 1996 al 23 de junio de 2016**, la cual finalizó por el vencimiento del plazo establecido para su vigencia; **segundo**, que al señor Henao Mejía, como sindicalizado, le asistía derecho al beneficio de la bonificación por terminación unilateral acordada en la adenda al contrato individual de trabajo, suscrita el 13 de septiembre de 2013, aun cuando al momento de finiquito no estuviera afiliado al pacto colectivo; y, **tercero**, la prosperidad de la excepción de prescripción, en consecuencia, **absolvió** a la pasiva de las pretensiones incoadas, imponiendo costas a cargo del actor.

Argumentó el fallador, después de un realizar un extenso y juicioso discurso sobre legislación internacional que hace parte del bloque de constitucionalidad, citando Pactos y Convenios, así como normas constitucionales y legales que, el actor era beneficiario de la bonificación o indemnización establecida en el pacto colectivo suscrito con la empresa,

pese a que se hubiese afiliado al los sindicatos SINTRAINDULECHE y SINTRAIMAGRA, en tanto, si bien se estableció que con dicha decisión se renunciaba a la misma, lo cierto es que la empresa al realizar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados con la condición de que renunciaran o no se vincularan a tales organizaciones, siendo incluso dichos acuerdos más benéficos que los establecidos en las convenciones, efectuó actos discriminatorios en contra los trabajadores sindicalizados versus los no afiliados a ninguna organización sindical, con el propósito de limitar los derechos de asociación y de negociación colectiva, lo cual, puede llegar incluso a dar al traste con la organización sindical, vulnerándose el bloque de constitucionalidad, los tratados internacionales, la Constitución, el derecho a la igualdad, el de negociación colectiva, por lo que determinó, que al actor le asistiría derecho a recibir la bonificación establecida en la adición del contrato, **de no ser, porque en el caso hizo aparición el fenómeno extintivo de la prescripción al no haber reclamado dentro de los tres años siguientes a la terminación del vínculo laboral, esto es, hasta el 23 de junio de 2019, habiéndose presentado la demanda el 21 de septiembre de 2021,** y sin que la petición elevada ante el empleador se tenga como un verdadero reclamo de lo que hoy peticiona, al estar referida a una serie de documentos, sin mencionar el otorgamiento de la bonificación, y si bien hizo alusión a que le asiste derecho a una indemnización legal y/o convencional, lo cierto es que la refiere es al despido sin justa causa, situación que no se pretendió.

Al ser la decisión totalmente adversa a los intereses del actor y, no haberse interpuesto recurso de apelación, se conoce de la misma en el grado jurisdiccional de consulta.

De la oportunidad para presentar alegaciones hizo uso el **demandante**, esgrimiendo que para el caso no se puede predicar la presencia del fenómeno extintivo de la prescripción, en tanto, las pruebas allegadas al

proceso dan cuenta que la empresa era concedora de las pretensiones que hoy se reclaman, y ello es así dado que para dar inicio al presente proceso se debía dar espera de la ejecutoria y decisión del proceso de reintegro laboral, adicional a que el 05 de marzo de 2019 petición, indicándose en el acápite de hechos el pago de la bonificación entendiéndose esta como una indemnización legal, habiéndose presentado la demanda 30 de septiembre de 2021, sin haber transcurrido el término de 3 años de que habla la norma.

En orden a decidir, basten las siguientes,

Consideraciones:

Como hechos debidamente acreditados en los autos se tienen: Oscar Henao Mejía, suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con Proleche el 24 de junio de 1996, el cual fue objeto de sucesivas prórrogas, las que finalizaron el 23 de junio de 2016; que el 24 de junio de 1996, el señor Oscar se adhirió al pacto colectivo de la empresa; que el 13 de septiembre de 2013, el actor y la demandada suscribieron acuerdo de adición del contrato de trabajo, en el cual se estipuló:

2. Con el objeto de aclarar cualquier percepción o temor del empleado en relación a su futura estabilidad en la empresa, se acuerda que en la eventualidad o hipótesis de que la empresa le comunique la terminación unilateral del contrato sin justa causa, o comunique al empleado(a) la no prórroga del contrato individual a término fijo por vencimiento de la anualidad correspondiente, le reconocerá, además de las prestaciones sociales correspondientes, una bonificación por terminación unilateral del contrato así:

“ ... ”

3. El presente acuerdo se celebra bajo el entendimiento de que el empleado está beneficiado actualmente por el campo de aplicación del Pacto Colectivo de Trabajo vigente y que continuará cubierto por dicho Pacto Colectivo que beneficia a los empleados(as) no afiliados a ninguna organización sindical. Igualmente el presente acuerdo individual se hace en consideración a las condiciones personales del empleado(a) y a su antigüedad en la empresa.

4. Las partes reiteran su propósito de continuar desarrollando con toda normalidad el contrato de trabajo que tienen suscrito, el cual continuará ejecutándose en la forma convenida por las partes y regulada por la Ley.

Que con posterioridad a la firma de la adenda contractual el actor se afilió a SINTRAINDULECHE y SINTAIMAGRA; que presentó demanda en contra de Proleche, pidiendo su reintegro al cargo, al estar amparado por fuero sindical, asunto que fue repartido al Juzgado Quinto Laboral del Circuito, que, en sentencia del 04 de mayo de 2018, ordenó su reincorporación, decisión que fue revocada por la Sala Quinta de Decisión de este Tribunal el 08 de junio del mismo año; que en febrero de 2019, el ex trabajador envió derecho de petición a Proleche así:

Solicito de manera respetuosa a la empresa PROCESADORA DE LECHE S.A., se me entregue copia de mi hoja de vida, copia de contrato de trabajo original suscrito al ingreso a la empresa y sus anexos, copia de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso (si fueron realizados en la empresa); cargos que desempeñe y funciones del mismo certificadas por escrito, todos los procesos disciplinarios que existan con todo lo que haga parte de los mismos y que reposen en los archivos de la empresa.

El que basó en los siguientes:

HECHOS

1. Que el señor OSCAR FREDY HENAO MEJIA, prestó sus servicios en favor de la empresa PROCESADORA DE LECHE S.A., desde el 24 de JUNIO de 1996 hasta el 23 de JUNIO de 2016.
2. La empresa PROCESADORA DE LECHE S.A., terminó el vínculo laboral mi poderdante de manera unilateral, ilegal e injusto desde el día 23 de JUNIO de 2016.
3. De la anterior manifestación, se tiene que tengo derecho al pago de la indemnización legal y/o convencional por despido injusto, ilegal e inconstitucional, por todo el tiempo laborado en favor de la empresa PROCESADORA DE LECHE S.A.

En tales condiciones, se **circunscribe el problema jurídico** en esta instancia a establecer, si al señor Oscar Henao, le asiste derecho a que la demandada le cancele la bonificación por terminación del contrato, tal y como fue pactada el 13 de septiembre de 2013.

Pues bien, sea lo primero indicar que si bien el comportamiento de la empresa en establecer la concesión de beneficios superiores a través de pactos con los trabajadores no sindicalizados y la pérdida de los mismos si se afilian a la organización, configura una práctica laboral reprochable que transgrede los derechos fundamentales a la libertad sindical, libre asociación y negociación colectiva, previstos en los artículos 39 y 55 de la Constitución Nacional, en armonía con los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, pues dicha actitud pone en peligro serio y menoscaba la capacidad negociadora del sindicato y conlleva a que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado, sumado a que puede motivar la desafiliación de trabajadores sindicalizados, al ser evidente este propósito, cuando los beneficios pactados en forma individual son superiores a las conquistas logradas por vía de la negociación colectiva, tal y como fue expuesto por el juez de instancia en su amplia argumentación, pero lo cierto es que sobre este tema no se ahondara, ya que, para el caso, **aunque se declaró que al demandante le asistiría derecho a la concesión de la bonificación reclamada**, frente a lo que ningún reparo se hizo, **se advierte la operancia del fenómeno extintivo de la prescripción**, el cual ha sido concebido como una institución del ordenamiento jurídico encaminada a otorgarle certeza y seguridad a las relaciones jurídicas, así como a la realización de un ejercicio responsable de los derechos que de ellas emanan (SL17798-2015), configurándose por la inactividad del beneficiario, durante el lapso consagrado en la ley, del ejercicio de la acción, haciendo presumir el abandono del derecho; y se justifica por motivos de orden práctico, en tanto se pretende que las relaciones jurídicas no se mantengan inciertas y que las situaciones de hecho prolongadas en el tiempo se solucionen, por esta razón se le limita el "*derecho de acción*" para que sea instaurado en un término razonable.

La prescripción, como modo de extinguir las obligaciones, es una excepción legítima al postulado de la "irrenunciabilidad de derechos", en cuanto propende por la realización de otros valores como la seguridad jurídica. Así lo sostuvo la Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral en la 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 trabajadores y, la segunda, para evitar conflictos en las relaciones sociales y facilitar el saneamiento de las controversias en el marco de una justicia consensual."

Y sobre la naturaleza y fines de la figura de la prescripción, en sentencia SL4222-2017, determinó:

Para tal efecto, es bueno empezar por recordar que la prescripción extintiva es una institución del ordenamiento jurídico tendiente a dar estabilidad, firmeza, certidumbre y carácter definitivo a los derechos, propósito que no se logra si no se cumplen con estrictez y justeza los marcos normativos que la regulan, pues de otro modo el resultado producido por su indebida aplicación o su erróneo entendimiento no habrá de ser la seguridad jurídica perseguida por el legislador, sino, cosa bien distinta, la justificada insatisfacción social derivada de la pérdida de oportunidades y derechos que un proceder de tal entidad conlleva.

Esta última es una de las más cardinales razones para que la jurisprudencia y la doctrina consideren que la prescripción extintiva no sea un instituto de interpretación amplia o extensiva, sino todo lo contrario, de interpretación estricta o 'restrictiva', predicamento que debe aplicarse con mayor énfasis en el derecho del trabajo, por no estar fundado dicho instituto en este específico campo del derecho en razones últimas de justicia, sino en específicas necesidades de seguridad jurídica.

También, que para que pueda sostenerse que la prescripción extintiva es sólo posible invocarla --conforme a una regla prácticamente universal--, por vía de excepción, esto es, como medio de defensa procesal; y muy ocasionalmente por vía de acción, es decir, como parte del petitum de la demanda judicial.

Además, que se condiciona su aplicación a la alegación expresa por parte del que se beneficia con ella, quien, no obstante, con observación de las disposiciones que en cada ordenamiento la regulan, pueda natural o civilmente renunciarla.

De acuerdo con ello, y a efectos de garantizar la estabilidad jurídica de los asociados y consolidar sus derechos, el legislador, en materia laboral fijó el término de 3 años, para que los trabajadores puedan impetrar sus suplicas ante los empleadores (Artículo 488 del CST y el 151 del CPTSS), fijando en el artículo 489 del CST la forma de interrupción, al establecer 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 en el artículo 151 del CPTSS determinar que *"el simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el [empleador], sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual"*.

De conformidad con lo dicho, el trabajador cuenta con la prerrogativa de requerir a su empleador el reconocimiento y pago de sus acreencias o derechos laborales que considera existen a su favor, dentro de los tres años siguientes a su exigibilidad, y aunque no se requiere solemnidad en la reclamación, al no regularse requisitos formales, lenguaje técnico o jurídico para salir avante (SL12900-2014, reiterada en la CSJ SL4554-2020), también lo es que compete acreditar unos mínimos para lograr los efectos pretendidos, entre ellos, ser presentado por escrito, que evidencie la certeza del reclamante, que fue efectivamente recibido y **que se individualicen claramente los derechos o las prestaciones reclamadas** (CSJ SL, 1º feb. 2011, rad. 30437, reiterada en SL3786-2020 y SL4331-2020).

Así, sobre la determinación del derecho reclamado, en la sentencia SL4554-2020, donde se reiteró lo dicho en la SL12900-2014, se señaló:

"Las connotaciones de «simple reclamo» y de derecho «debidamente determinado» son inequívocas de la informalidad en la petición, máxime cuando quien la dirige es el trabajador, por lo que la exigencia de un lenguaje o conocimiento jurídico en punto a su aspiración no se corresponde con el interés normativo.

Lo anterior no se contrapone a que se individualice lo reclamado; por ejemplo, indicar que se deben «todas la (sic) indemnizaciones a las que haya lugar» resulta abstracto y no le permite conocer al empleador la real pretensión del trabajador; sin embargo, ello no puede implicar la exigencia de un reclamo tan pormenorizado y técnico que consiga anular en la práctica la incidencia del escrito de interrupción.

Y en la providencia CSJ SL, 1.º feb. 2011, rad. 30437, memorada en la SL3786-2020 y la SL4331-2020, se expresó:

Pero el reclamo escrito, con virtud para interrumpir la prescripción, no puede hacerse en forma abstracta, indefinida o indeterminada, como solicitar el pago de los derechos laborales o el reconocimiento de prestaciones sociales o la satisfacción de las indemnizaciones legales o convencionales o el otorgamiento de los descansos obligatorios.

De tal suerte que reclamaciones genéricas, abstractas, indefinidas o indeterminadas carecen de eficacia para interrumpir la prescripción, desde luego que no permiten conocer, de manera concreta y determinada, el derecho pretendido.

Siempre debe individualizarse y precisarse el derecho reclamado. Por ejemplo, solicitar el pago de cesantía, prima de servicios, vacaciones, indemnización por despido injusto, indemnización moratoria, pensión de jubilación, pensión de vejez, etc.

Conviene destacar que, si bien es cierto que la redacción del escrito que registre el reclamo del trabajador no exige solemnidad alguna, no es menos exacto que debe contener el señalamiento concreto del derecho, concepto o beneficio recabado.

Al punto, la Corte, en sentencia del 29 de septiembre de 1961, explicó:

"Son varios los derechos que emanan del contrato laboral, y como lo ordinario y corriente es que el patrono lo satisfaga al expirar el vínculo, para el evento de alguno quede sin cancelar o de que no hayan sido cubiertos en su totalidad, el canon legal exige que el reclamo escrito especifique las deudas pendientes. El mismo requisito debe cumplirse para el caso de que ninguna de las obligaciones haya sido cancelada (...). Determinar los derechos objeto del reclamo, como lo

*manda el presentado artículo 489, significa hacer su relación, según la aceptación gramatical del verbo, pues el vocablo expresa esta idea: **'fijar los términos de una cosa'**. La frase 'prestaciones sociales' es indeterminada, pues se ignora si comprende todas las que establece la ley del trabajo o sólo parte de ellas" (Las negrillas pertenecen al texto).*

Y, en sentencia del 1 de diciembre de 1988 (Rad. 2.669), adoctrinó que "...se trata de que el reclamante precise o especifique adecuadamente el derecho impetrado de modo que, por ejemplo, no es aceptable que pida el género: 'Prestaciones sociales' sino la especie: 'Cesantía' (subrayado añadido).

Puestas de esta manera las cosas, se advierte que, la reclamación que tiene la virtualidad de interrumpir la prescripción, es aquel escrito presentado ante el empleador en donde se identifiquen o individualicen los derechos pretendidos, y para el caso, la petición elevada en febrero de 2019, por parte del actor a Proleche, no tiene tal poder, puesto que si bien se señaló en el hecho 3 que ***tiene derecho al pago de la indemnización legal y/o convencional por despido injusto, ilegal e inconstitucional, por todo el tiempo laborado en favor de la empresa,*** también lo es que la súplica se limita a solicitar la entrega de copia de la hoja de vida, del contrato y sus anexos, de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso; certificación de los cargos que desempeñó y funciones, todos los procesos disciplinarios que existan con todo lo que haga parte del mismo y que reposen en los archivos de la empresa, sin que se haga mención en ningún momento a la bonificación que hoy se pretende y que fue contemplada en el otro si del contrato de trabajo, sumado a que señala que tiene derecho al pago de una indemnización por despido injusto, lo cual, tampoco es objeto de este trámite, por tal, **al haber finalizado el vínculo laboral el 23 de junio de 2016, y presentar la demanda el 21 de septiembre de 2021, se tiene que operó el fenómeno extintivo de la prescripción, al transcurrir más de 3 años entre la fecha en que el derecho se hizo exigible y su reclamación,** luego, dable resulta confirmar la sentencia de revisada, en cuanto **declaró configurado tal medio exceptivo.**

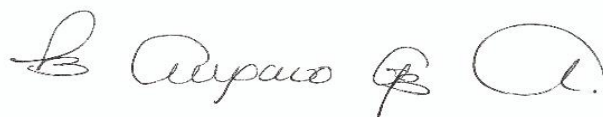
Sin costas, por conocerse en grado jurisdiccional de **consulta.**

En mérito de lo expuesto, la **Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial Medellín**, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **confirma** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito, dentro del proceso ordinario promovido por **Oscar Fredy Henao Mejía**, en contra de la **Procesadora de Leches S.A.**

Sin costas en esta instancia al analizarse la misma 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.

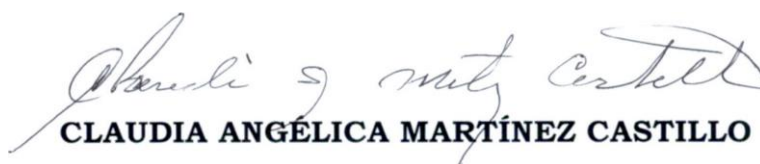
Las magistradas (firmas escaneadas)



LUZ AMPARO GÓMEZ ARITIZABAL



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ



CLAUDIA ANGÉLICA MARTÍNEZ CASTILLO