TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA

SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 63 DE 2020

Neiva, diez (10) de diciembre de dos mil veinte (2020).

PROCESO ORDINARIO LABORAL DE YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA CONTRA TRÁNSITO DE PALERMO S.A. RAD. No. 41001-31-05-003-2017-00749-01.

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a resolver la apelación de la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva el 7 de noviembre de 2018, dentro del proceso ordinario de la referencia, en la que declaró que al momento de la terminación del contrato de trabajo al demandante gozaba de fuero de estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, ordenó el reintegro y el pago de la indemnización legal.

ANTECEDENTES

Solicitó el demandante, previo a que se declare que con la demandada mantiene un contrato de trabajo a término indefinido desde el 11 de septiembre de 2012, cuyo despido el 12 de diciembre de 2014 es ineficaz por estar amparado por fuero de

estabilidad laboral reforzada, se condene al reintegro al cargo que ocupaba u otro de mayor categoría, al pago de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, lo que resulte probado ultra y extra petita y las costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones, en síntesis, expuso los siguientes hechos:

Que mediante contrato de trabajo a término fijo, el 11 de diciembre de 2012, se vinculó a Tránsito de Palermo S.A. Sociedad de Economía Mixta, para desempeñar el cargo de Técnico de Registro Automotriz, con un salario promedio de $1.150.132; contrato que terminó sin justa causa el 12 de diciembre de 2014.

Informó que el 14 de junio de 2014, sufrió un accidente de tránsito, que le dejó múltiples traumas y fracturas, por lo que recibió incapacidad médica por la Nueva EPS por 180 días desde el 14 de junio hasta el 9 de diciembre de 2014.

Que, en vigencia de la incapacidad médica, la demandada le notificó la terminación y no renovación del contrato de trabajo, lo que calificó como un acto discriminatorio por su estado de salud y sin que para ello, su empleador contara con autorización previa de la oficina del trabajo.

El examen médico de egreso resultó insatisfactorio por la secuela de fractura de cadera. La Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Protección le determinó 31.7% de pérdida de capacidad laboral.

Sostuvo que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Neiva, al resolver la acción de tutela, 10 de mayo de 2017, ordenó a la Nueva EPS los tratamientos y procedimientos que requiere, de manera integral para atender las dolencias y secuelas del accidente que sufrió el 14 de junio de 2014 y hasta tanto pueda trasladarse al régimen subsidiado.

Admitida la demanda por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva y corrido el correspondiente traslado (fl. 140), por intermedio de apoderado judicial, Tránsito de Palermo S.A. Sociedad de Economía Mixta, contestó la demanda, con la que se opuso a las pretensiones alegando en síntesis que no se dan los presupuestos para que se configure estabilidad laboral reforzada o fuero de salud. Propuso como

excepciones de mérito las que denominó: Inexistencia de los presupuestos para configurarse el derecho a la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud del trabajador, buena fe del empleador, inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, mala fe del trabajador, prescripción y la genérica.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia calendada el 7 de noviembre de 2018, declaró que las partes mantuvieron un contrato de trabajo a término fijo que se prolongó desde el 11 de diciembre de 2012 hasta el 12 de diciembre de 2014, cuando terminó unilateralmente y sin justa causa por parte del empleador, momento para el cual gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que condenó al reintegro del demandante a un cargo igual o de mayor categoría, junto al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema integral de seguridad social y una indemnización por valor de $6.900.792 de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la cual debe ser indexada al momento del pago y las costas del proceso.

Para llegar a esa determinación, indicó que aunque hayan operado móviles legítimos, como lo es la expiración del plazo fijo pactado que es una causa legal de terminación del contrato de trabajo, para el momento en que se produjo, el trabajador estaba en un estado de vulnerabilidad por su salud, de la cual era conocedora su empleadora, porque la certificación médica que el actor radicó ante su patrono el 9 de diciembre de 2014, aunque señalaba que se podía reintegrar a laborar, el médico tratante indicó que se debía cumplir recomendaciones especiales como no alzar peso de más de 10 Kg, no permanecer sentado ni de pie por largos periodos de tiempo, higiene de columna y silla ergonómica, por lo que consideró que estaba afectada su condición de salud, lo que lo ponía en condición de debilidad manifiesta y que el empleador omitió su deber de acudir en busca de autorización a la autoridad del trabajo, para fenecer el vínculo.

Inconforme con la decisión, el apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada interpone el recurso de apelación, con el que solicita se revoque la sentencia de primera instancia y en su lugar, se absuelva a la sociedad demandada. Como sustento del recurso reclama que no se demostró que el demandante para el momento de la terminación del contrato de trabajo estuviera incapacitado, lo que el propio actor reconoció, tampoco está probada la presunta vulnerabilidad o discapacidad y que juzgado reconoce, que operó una justa causa como es la expiración del plazo fijo pactado, lo que descarta un actuar caprichoso, por lo que la presunción que opera en contra, fue desvirtuada en juicio. Sostiene que la jurisprudencia ha establecido que la condición de salud del trabajador debe darse a conocer, lo que tampoco está probado y por el contrario, el demandante de mala fe esperó casi a la prescripción trienal conducta que considera no fue valorada por el despacho.

Para concluir, advierte que no se debía solicitar autorización para el presunto despido, porque nunca se habló de despido injusto, ilegal o ineficaz, pues se trató de una expiración del plazo fijo pactado, situación de la que dio fe el demandante, pues el 9 de diciembre de 2014, radicó su documento, laboró y devengó salario, lo que desvirtúa la presunción del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA

En la oportunidad para alegar de conclusión, el apoderado de la parte demandada llama la atención en cuanto considera que es diferente un despido legalmente autorizado y uno sin justa causa. Alega que en el proceso no se probó que para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor sufriera de algún grado de pérdida de la capacidad laboral, la cual se determinó en un 37.3% en una calificación de casi 3 años después de su desvinculación. Que no se encontraba incapacitado para el momento de la ruptura del vínculo laboral, y las incapacidades que disfrutó fueron de carácter temporal, por lo que no era posible calificar de mala fe, la actuación de la entidad demandada, y por consiguiente tampoco era posible solicitar permiso a la autoridad administrativa, porque el trabajador se incorporó a laborar, sin que se hubiera ordenado su reubicación, no contaba con limitación alguna para el ejercicio del cargo y la recomendaciones médicas, no fueron por la actividad laboral del demandante, pues su cargo era netamente administrativo, por lo

que no se afectaba el desarrollo normal de sus obligaciones, ni podía ser objeto de discriminación. Es por lo que solicitó se revoque la sentencia de primera instancia y se denieguen las pretensiones de la demandada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDANTE

Por su parte el apoderado de la parte demandante en los alegatos de conclusión, solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, por cuanto su representado cuenta con las condiciones que lo hacen merecedor del fuero de salud, pretensión que no sufrió los efectos de la prescripción.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66-A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar si para el momento del fenecimiento de la relación laboral Yeison Fabián Méndez Losada, se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada previsto en la Ley 361 de 1997 y de resultar afirmativa la anterior premisa, establecer si la terminación del contrato de trabajo resulta ineficaz, o si como lo considera la parte demandada, en el caso existió una razón objetiva de terminación del contrato de trabajo, que descarta la presunción consistente en que todo despido de una persona en condición de debilidad manifiesta se sospecha de ser discriminatoria.

Con tal propósito interesa señalar, que no fue objeto de discusión dentro del proceso, la existencia de la relación laboral que ató a las partes, hecho que se encuentra soportado con la copia del contrato de trabajo a término fijo a un año, que tuvo fecha de inicio el 11 de diciembre de 2012 (fls. 2 a 5) y que se extendió hasta el 12 de diciembre de 2014, conforme se extrae del preaviso entregado al actor el 3 de noviembre de 2014 (fl. 10), con el que se le informó que el contrato

no sería prorrogado, hechos que fueron aceptados al momento de darse la contestación a la demanda.

Reclama el demandante que, la accionada decidió terminar el contrato de trabajo sin solicitar el respectivo permiso ante el Ministerio del Trabajo, para acreditar una justa causa, a pesar de que conocía la situación de discapacidad que padecía. En oposición, la demandada no consideró necesario solicitar tal autorización, porque la terminación fue válida dando aplicación al artículo 46 del C.S.T. y además, que para el momento en que terminó el contrato, el actor no se encontraba incapacitado.

Bajo tal perspectiva, conviene a la Sala indicar que con el fin de proteger a los trabajadores que presentaran algún tipo de limitación física, se expidió la Ley 361 de 1997, la cual en su artículo 26 prohíbe el despido por razones de incapacidad del trabajador, en los siguientes términos:

> *"ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.*
>
> *PARÁGRAFO. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".*

Ahora, aun cuando inicialmente se previó como consecuencia del despido o terminación de los contratos de trabajo una indemnización adicional a la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo, esta disposición al ser estudiada por la Corte Constitucional en sentencia C- 510 del 2000, fue declarada exequible en el entendido que "…*carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato*".

Así mismo, considera la Sala oportuno tener en cuenta que de acuerdo con la hermenéutica dada por la Corte Constitucional en la sentencia C-824 de 2011, los

beneficios de la Ley 361 de 1997 no son únicamente para las personas con limitaciones severas y profundas, en tal sentido adoctrinó:

> *"Los beneficiarios de la Ley 361 de 1997 no se limitan a las personas con limitaciones severas y profundas, sino a las personas con limitaciones en general, sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación, esto es, sin especificar ni la clase, ni la gravedad de las limitaciones.*
>
> *Así, en todo el cuerpo normativo de la Ley 361 de 1997, la Sala constata que los artículos relativos a la protección de la salud, educación y en materia laboral, así como en aspectos relativos a la accesibilidad, al transporte, y a las comunicaciones, hacen siempre referencia de manera general a las personas con limitación, a estas personas o a ésta población, sin entrar a realizar tratos diferenciales entre ellas, que tengan origen en el grado de limitación o nivel de discapacidad.*
>
> *En este sentido, evidencia la Sala que el propio Legislador se expresa siempre en relación con las personas con limitaciones, y no restringe los derechos, beneficios o las garantías establecidas en los artículos que consagra la Ley 361 de 1997, a aquellas personas que tengan limitaciones profundas y severas. Por tanto, colige la Corte que la voluntad del Legislador con la expedición de la Ley 361 de 1997, fue la de garantizar y asegurar los derechos, la asistencia y protección necesaria de todas las personas con algún tipo de limitación, sin entrar a hacer diferenciaciones en relación con el grado de limitación o de discapacidad".*
>
> *"… es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada".*

Del anterior contexto jurisprudencial, se tiene que para efectos de que el trabajador se haga acreedor de la garantía foral prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, le incumbe acreditar que al momento del fenecimiento del contrato de trabajo sufría una limitación de tal intensidad que le impedía desarrollar de forma normal la capacidad de trabajo, al margen de que se hubiese o no practicado la calificación de pérdida de capacidad laboral, toda vez que de acuerdo con el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 que modificó el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, tal calificación se efectúa en primera oportunidad luego de que el médico tratante emita concepto de rehabilitación, el cual se puede dar cuando se conozca el diagnóstico definitivo y se hayan realizado los procesos de rehabilitación integral o que dicho concepto sea desfavorable de recuperación o mejoría; exigir que se haya calificado al trabajador para el momento de la terminación del contrato o el despido, torna nugatoria la

protección que establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, luego del examen de constitucionalidad efectuado en la sentencia C-531 de 2000.

De esta manera, uno de los requisitos para que opere la protección establecida en la Ley 361 de 1997, es la mengua en la salud del trabajador, para así establecer si en ese caso particular procede o no la garantía de la estabilidad laboral reforzada, sin hacer mayores exigencias, como lo es la configuración de un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral, sin perder de vista, que la debilidad debe ser de tal magnitud, que impida la realización del objeto contractual.

Al punto, la Alta Corporación Constitucional en sentencia T 116-2013, señaló que es necesario que "*su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores… menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente*", y que es requisito para resguardar la estabilidad laboral, la imposibilidad en el desarrollo de las funciones por la discapacidad. Criterio igualmente que venía desde la sentencia T–111 de 2012, al considerar al peticionario como "*una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores*".

Descendiendo a las pruebas del proceso, se tiene que el demandante al absolver el interrogatorio de parte aceptó que el contrato de trabajo terminaría a su vencimiento, de lo cual recibió el preaviso legal y que para el 12 de diciembre de 2014 no contaba con incapacidad médica.

Valoradas las pruebas documentales se tiene que a folio 14 y 15 milita la historia clínica de una atención por urgencias el 14 de junio de 2014, que señala como causa externa, un accidente de tránsito y como motivo de consulta, haber sido encontrado en vía pública tras sufrir accidente de tránsito, del cual el paciente refiere no recordar el evento, se le diagnosticó T07X traumatismos múltiples, no especificados, S069 traumatismo intracraneal, no especificado, S299 traumatismo de tórax, no especificado, S399 traumatismo no especificado de abdomen, de la región lumbosacra y de la pelvis y S720 fractura de cuello de fémur, es referido por nivel de complejidad.

La clínica Neiva abre también historia clínica aquel mismo día, pues recibe al actor remitido del municipio de Rivera, en donde se le practicó *"reducción abierta de fracturas múltiples de huesos faciales, con implante o injerto del piso orbitario"* y *"reducción abierta de fractura de dos o más paredes orbitarias con injerto"* (fls. 17 a 19).

A folio 79 reposa certificado de incapacidades expedido por la Nueva EPS, en la que se observa que al actor le fueron otorgadas incapacidades por la contingencia del accidente de tránsito, de manera ininterrumpida desde el 14 de junio hasta el 9 de diciembre de 2014, es decir, por 175 días.

En la historia clínica que radicó ante el empleador el 9 de diciembre de 2014, se indica que el trabajador no presenta discapacidades y en el acápite de resumen y comentarios, se indica que el *"paciente se puede reintegrar al trabajo con recomendaciones específicas sobre no alzar peso mayor a 10 MG, no permanecer sentado largos periodos ni de pie, higiene de la columna, silla ergonómica"* (fls. 77 y 78).

Finalmente, a folios 186 a 191 se observa el dictamen 9090 del 14 de agosto del 2018, de la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Huila, en el que se tiene en cuenta como deficiencias a calificar, P.O.P. fractura izquierda de cadera, trauma de rodilla izquierda, lesión plejo braquial, P.O.P. craneotomía frontal y cicatriz facial; experticia que se basa en la historia clínica del actor, estudios clínicos, examen físico y otras interconsultas, pericia que arrojó una pérdida de capacidad laboral del 37.3% de origen común, con fecha de estructuración el 6 de septiembre de 2017.

Pues bien, la estabilidad laboral reforzada por el fuero de salud, ampara al trabajador que adolece de una afectación a la salud que le impida ejercer una actividad laboral en condiciones normales. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL11411-2017, radicación 67595 del 2 de agosto de 2017 con relación a este aspecto adoctrinó:

> *"…la Corte ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad. (Sentencia CSJ SL, 18 sep. 2012, rad. 41845)*
> *(…)*

> *Así las cosas, no le asiste razón a la censura al sostener que para que el demandante pudiera ser objeto de especial protección a la estabilidad laboral, debía contar con un carné o certificación que lo identificara como minusválido o disminuido, pues tales documentos no tenían un carácter constitutivo de esa condición.*
>
> *Igual situación se predica del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues, de acuerdo con lo adoctrinado por esta sala, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Sentencia CSJ SL10538-2016)"*

Así las cosas, conforme se extrae del acervo probatorio, el actor se accidentó el 14 de junio de 2014, e inició un proceso de recuperación que lo tuvo incapacitado por 175 días, hasta el 9 de diciembre del mismo año, sin que su recuperación a esa fecha fuera plena, pues el médico tratante hizo recomendaciones para su reincorporación laboral la que duró tan sólo 3 días, pues el 12 de diciembre siguiente expiraba el plazo fijo pactado de su contrato de trabajo, el cual había sido legalmente preavisado, cuando el actor gozaba de incapacidad laboral temporal; circunstancias de hecho, de donde aflora evidente que Yeison Fabián Méndez Losada para aquel entonces, estaba bajo un estado de debilidad manifiesta que le impedía ejercer sus actividades laborales con normalidad, como bien lo concluyó el *a quo*.

Contrario a ello, la parte demandada sostiene que la ruptura del vínculo obedece a una justa causa o causa objetiva, pues se trató de la expiración del plazo fijo pactado, circunstancia legal que en su sentir, permite desvirtuar la presunción de discriminación que impera cuando se termina el contrato de trabajo a una persona en condición de debilidad manifiesta, pues en estos casos no se habla de despido.

Para resolver el punto en controversia, la Sala hace suyos los argumentos expuestos por la máxima Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, cuando en sentencia SL2586-2020 radicación 67633 con ponencia de la Magistrada doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo adoctrinó lo siguiente:

> *"En los contratos a término fijo, si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral (lit. c, art. 61 CST), esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo; dicho de otro modo, la terminación del contrato esta permeada por la voluntad unilateral del empresario o del trabajador de no prorrogarlo. Tan es así que, de no existir el preaviso o la decisión unilateral de no seguir con el vínculo, el contrato a término fijo se prorroga indefinidamente. Es decir,*

la terminación del contrato por vencimiento del plazo no es un suceso natural que ocurra por sí solo; antes, media la expresa voluntad de alguna o de ambas partes, en caso contrario, continua en vigencia el vínculo laboral.
(…)
Por lo anterior, es deber del interprete judicial buscar una solución respetuosa de los derechos de los trabajadores en el contexto de los contratos a término fijo, pues esta modalidad no es una coraza compacta y hermética que impida la vigencia de los derechos fundamentales en su interior. Tampoco dota al empleador de un poder omnímodo en la empresa ni una licencia para inobservar los derechos fundamentales en el trabajo.
Así mismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no establece un privilegio exclusivo para los trabajadores con contrato a término indefinido. Por el contrario, su texto alude que ninguna persona «podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad», de modo que la garantía se despliega a todas las modalidades contractuales. En idéntico sentido, la Corte Constitucional en sentencia SU-049-2017 refirió que la estabilidad laboral reforzada «aplica a todas las alternativas productivas», premisa que se reiteró en sentencia T-118-2019 al señalarse que la garantía engloba a «cualquier modalidad de contrato».
(…)
Por tanto, en los casos de las personas con discapacidad es necesario que la facultad del empleador para terminar los contratos a término fijo tenga una dosis mínima de racionalidad o de objetividad, precedida de motivos creíbles y objetivos, que descarten sesgos discriminatorios. De modo que, si se alega que la decisión está libre de estos prejuicios, necesariamente es el empleador quien tiene el deber de demostrar que ello es así, aportando el medio de convicción de la objetividad de su decisión. Y tal prueba no es otra que aquella que acredite que la necesidad empresarial para la que fue contratado el trabajador, desapareció, pues no de otra forma podría justificarse la no renovación del contrato.
En tal sentido, como dueño de la actividad empresarial, el empleador debe demostrar que se extinguieron o agotaron las actividades contratadas a término definido y que la determinación de no renovar el contrato de trabajo fue objetiva y sustentada. Por otro lado, al ser el empresario la parte que alega la terminación del contrato por una causa neutra, tiene, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, hoy 167 del Código General del Proceso, que probar esa objetividad, más allá del simple vencimiento del plazo."

En efecto, a folio 10 del expediente se observa la carta con la que se informó al actor la decisión de su empleador de no prorrogar el contrato, en la que se advierte *"que en virtud de ajustes administrativos y de organización de nuestra empresa, plenamente facultados por el Código Sustantivo del Trabajo en lo pertinente y el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente, nos vemos precisados a informarle que este no será prorrogado, ni renovado."*

Si bien la carta en apariencia expone una causa objetiva para no prorrogar el contrato de trabajo, con fundamento en reajustes administrativos en la empresa, lo cierto es, que la demandada no probó en el proceso en qué consistía esa reorganización y que ello implicaran la supresión del cargo o las tareas para cuyo objeto se contrató al demandante, luego en efecto, como lo estableció la sentencia impugnada, en la terminación del contrato no se acreditó más allá de la causa legal, una justa motivación que enervara la presunción de discriminación que pesa

en contra del empleador, cuando termina un contrato de trabajo a una persona en condición de debilidad manifiesta por razones de salud y es por ello, que la Sala prohíja la conclusión a la que llegó el *a quo* en declarar la ineficacia de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo del actor, ordenar el reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones dejadas de pagar y aportes a seguridad social, desde el día siguiente a la terminación efectiva del contrato de trabajo.

EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN

La parte demandada propuso la excepción de prescripción, frente a la cual se advierte que el contrato de trabajo que unió a las partes terminó el 12 de diciembre de 2014, es por lo que de conformidad con los artículos 488 del C.S.T. y 151 del C.P.L, que establecen un término trienal de prescripción de derechos y acciones, el actor contaba hasta el 12 de diciembre de 2017 para interrumpir tal fenómeno, lo cual en efecto se dio con la radicación de la demanda el 7 de diciembre de 2017, sin que transcurrieran los tres años que tiene prevista la ley como causa de extinción del derecho reclamado, por lo que conforme se estableció en la sentencia de primera instancia, no se probó la excepción de prescripción.

Los argumentos analizados constituyen razón suficiente para confirmar la determinación que acogió la servidora judicial de primer grado.

COSTAS

Dado el resultado de la apelación, se condenará en costas de esta instancia a la parte demandada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Neiva, el 7 de noviembre de 2018, en el proceso ordinario laboral seguido por **YEISON FABIÁN MÉNDEZ LOSADA** en contra de **TRÁNSITO DE PALERMO S.A. SOCIEDAD DE ECONOMÍA MIXTA**, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. - COSTAS. Dado el resultado de la apelación, se condena en costas de esta instancia a la parte demandada.

TERCERO. - Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada

ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada

EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado