

TEMA: TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD - La invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador evento en el que no es obligatorio acudir al inspector del trabajo.

HECHOS: La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 13 de enero de 2021, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, además de las costas del proceso. El a quo declaró la ineficacia de la terminación del vínculo laboral de la demandante por ser titular de estabilidad laboral reforzada, y condenó a la demandada a pagar a la demandante los salarios, las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el 13 de enero de 2021 y hasta que la sociedad entre en liquidación o hasta que se autorice por la autoridad administrativa la desvinculación, con la indexación pertinente. La pasiva se apartó de la determinación adoptada, afirmando que es cierto que se ha impuesto un permiso de parte del Ministerio del Trabajo cuando se está ante un despido discriminatorio por causa de su estado de salud, lo que aquí no quedó demostrado, pues para la data del despido no contaba con condiciones de salud a considerar y existió una justa causa de terminación del vínculo.

TESIS: Los parámetros para determinar si se estaba amparado bajo el fuero de estabilidad laboral por salud a voces de la H. Corte Suprema de Justicia son: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Con ocasión de un accidente de tránsito sufrido por la demandante el 18 de agosto de 2018, (...) la trabajadora se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, encontrándose incapacitada por más de dos años por razón de esa afección, y una vez se reintegró, fue fulminado su contrato casi inmediatamente sin posibilidad de retorno a la ejecución de su actividad laboral, circunstancias que en efecto dan lugar a la activación de la presunción discriminatoria que protege la Ley 361 de 1997. (...)no puede pregonarse que sin lugar a reintegrarse a su puesto de trabajo, se aduzca que las incompatibilidades desaparecieron a solo dos días de haber retornado de una extensa incapacidad con la importante precisión de su médico tratante referida a la posibilidad de reubicación (...) la terminación del vínculo laboral de un trabajador con discapacidad debe contar con la aprobación del inspector del trabajo, se limita a los asuntos en los que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del empleado discapacitado sea “incompatible e insuperable” con el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, (...) si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico,

el resguardo no opera y la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, evento en el que no es obligatorio acudir al inspector del trabajo. En el asunto, la demandada soporta el finiquito del vínculo en la terminación de la obra para la que fue contratada la actora, lo que se corrobora con el escrito de terminación del contrato de obra celebrado entre la UT Metro Cable y la convocada rubricado para el 07 de marzo de 2019 (...) se está en un escenario donde contrario a advertir que con el despido se incurrió en un acto discriminatorio en contra de la ex trabajadora demandante como lo concluyó la falladora de instancia, lo que se visualiza es su protección, puesto que aun sin existir el contrato que derivó en su vinculación, y sin siquiera permanecer activa materialmente la sociedad en el entorno comercial, se sostuvo a la demandante en la nómina por respeto a su condición de salud y el período de incapacidad que se extendió por más de dos años, no siendo posible que tal conducta se reproche por el hecho de haber finalizado el acuerdo de obra con la UT desde el 07 de marzo de 2019 sin gestionar en ese lapso la autorización que se pregona ante la cartera ministerial y mantener a la demandante hasta el 13 de enero de 2021 cuando por orden del médico tratante se dispuso su reincorporación, momento para el que ya claramente era imposible dejarla seguir haciendo parte efectiva de la compañía, no por el obstáculo que traía para laborar, sino por la inexistencia de puestos de trabajos, obras y proyectos (...).

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 14/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, catorce (14) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por OLGA BEATRÍZ TORO CUERVO contra PÓRTICOS S.A.S., hoy en reorganización (Radicado 05001-31-05-013-2021-00238-01).

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 13 de enero de 2021, para que se ordene el reintegro a su puesto de trabajo por ser beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada por salud, que deriva en la ilegalidad de esa determinación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, además de las costas del proceso.

Para fundamentar sus aspiraciones sostuvo que celebró con la demandada un contrato de obra o labor que se ejecutó entre el 06 de junio de 2018 y el 13 de enero de 2021. Que la labor era la de Auxiliar Ambiental en la estación intermedia 2 obra Metro Cable Picacho Línea P en Medellín. Que el 18 de agosto de 2018 sufrió un accidente de tránsito con resultados de trauma a nivel lumbar, fractura de L1 con angulación cifótica de 12 grados de difícil modulación con cambios en la posición y la marcha, con parestesias en miembros inferiores y cambios artrósicos en columna. Explica que fue diagnosticada con “*fractura de vértebra lumbar*” y “*otro dolor crónico somático*”, que le dificultaba caminar, subir escalas o bajarlas, cargar pesos o estar sentada. Indica que Colpensiones la calificó con una pérdida de capacidad

laboral del 30% de origen común y que desde la ocurrencia del accidente y hasta el 11 de enero de 2021 estuvo incapacitada. Señala que la empresa dio por terminado su contrato de trabajo el 13 de enero de 2021 justificando la terminación en la finalización de la obra o labor objeto del contrato que culminó el 07 de marzo de 2019 sin que mediara el permiso del Ministerio del Trabajo.

PÓRTICOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN se pronunció aceptando la existencia del contrato de trabajo enunciado bajo la modalidad advertida para dar satisfacción al contrato del Metro Cable Picacho Línea P, aclarando que desde el 29 de mayo de 2019 la empresa entró en reorganización, por lo que no tiene obras civil ni contrataciones a corto o mediano plazo, además que no posee personal, ya que solo cuenta con las personas necesarias para atender la reorganización. Indicó que la obra para la que fue contratada la demandante finalizó el 07 de marzo de 2019, enfatizando en que el contrato no se terminó por la incapacidad de la trabajadora sino porque fenecieron las causas que dieron origen a su vinculación, Aceptó la ocurrencia del accidente de trabajo cuando la empleada llevaba tan solo dos meses de estar contratada, contando con una incapacidad del 18 de agosto de 2018 al 11 de enero de 2021, afirmando desconocer su tratamiento y la calificación de su PCL por no haber tenido acceso a la historia clínica. Informó que no se acudió al Ministerio del Trabajo porque precisamente el fin no se dio por razones de su condición, encontrándose la compañía en insolvencia sin posibilidad de reintegrarla, por no contar con cargos disponibles y mucho menos dinero para dar cubrimiento a sus emolumentos laborales. Como excepciones de mérito formuló las de pago, buena fe del empleador, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, compensación, mala fe del demandante e imposibilidad de condena en costas.

Surtido el trámite de rigor, el Juzgado de Conocimiento que lo es el Trece Laboral del Circuito de Medellín emitió sentencia el 31 de mayo de 2023 donde DECLARÓ la ineficacia de la terminación del vínculo laboral de la demandante por ser titular de estabilidad laboral reforzada. CONDENÓ a Pórticos S.A.S. en reorganización a pagar a la demandante los salarios, las prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social dejados de percibir desde el 13 de enero de 2021 y hasta que la sociedad entre en liquidación o hasta que se autorice por la autoridad administrativa la desvinculación, con la indexación pertinente. ABSOLVIÓ a la demandada de las demás pretensiones

de la demanda. CONDENÓ en costas a la demandada, fijando las agencias en derecho en la suma de \$3.480.000.

Como argumentos de esa determinación estuvo haber encontrado acreditado 1. Las dificultades para el desempeño de las labores contratadas; 2. El pleno conocimiento del empleador de la condición de salud; 3. La ausencia de permiso para despedir del Ministerio del Trabajo y 4. Injustificadas las razones esbozadas para dar fin al contrato de trabajo. Adujo la falladora que la obra para la cual fue contratada ni siquiera fue terminada ya que finalizó de forma anticipada debido a la situación financiera de Pórticos S.A.S., pero que, de cualquier modo, aun con la información suministrada por la misma compañía respecto a la ausencia de personal y de obras, conforme al certificado de existencia y representación legal de fecha 22 de septiembre de 2022 y a la respuesta que emitió dentro del trámite la Superintendencia de Sociedades, se pudo constatar que continuaba en proceso de reorganización sin que haya sido disuelta ni liquidada, por lo que consideró que conforme a la línea jurisprudencial actual aun cuando las opciones existentes no eran acordes ni eran compatibles con las aptitudes de la señora Toro Cuervo, debió solicitarse permiso para proceder con su despido, enfatizando en que la terminación de la obra se dio casi 2 años atrás, sin que la empresa haya realizado alguna gestión para obtener esa autorización del Ministerio, argumento que se reiteró con reproche, y desde donde enfoca su postura para declarar ineficaz ese despido, al no desvirtuarse la presunción de un despido discriminatorio.

La pasiva se apartó de la determinación adoptada, cuestionando que se dé por cierto el conocimiento que tenía la empresa sobre la PCL de la demandante. Recalca que tal y como se advirtió en todo el transcurso del proceso, la terminación del contrato de trabajo no se dio por las condiciones de salud de la demandante, no existiendo probanza que para el 11 de enero de 2021 existieran incapacidades o restricciones médicas, entendiéndolo la empresa que se hallaba en perfecto estado. Expone que, aunque es cierto que se ha impuesto un permiso de parte del Ministerio del Trabajo, es claro que es cuando se está ante un despido discriminatorio por causa de su estado de salud, lo que aquí no quedó demostrado, repitiendo que para la data del despido no contaba con condiciones de salud a considerar, reconociéndose que desde el 11 de enero no contaba con un historial médico. Indicó que, pese a que se afirma en la sentencia que el contrato origen lo terminó la empresa, lo cierto es que desde el 07 de marzo de 2019 dejó de desarrollarse el objeto

social, dejándose plasmado en el contrato claramente la fecha de inicio y terminación. Concluyó advirtiendo que la providencia se basó en meras presunciones.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no cabe discusión respecto de la unión de tipo laboral que existió entre las partes por medio de un contrato por obra o labor que inició el 06 de junio de 2018 (Págs. 12-15 Archivo 11), para desempeñarse la demandante como “*auxiliar ambiental*” en el proyecto “*Metro Cable Picacho Línea P*”, en cumplimiento de un contrato de construcción civil celebrado el 25 de enero de 2018 entre la Unión Temporal UT Metro Cable y Pórticos Ingenieros Civiles S.A.S., el que finalizó el 07 de marzo de 2019 por mutuo acuerdo por la ocurrencia de hechos que imposibilitaron su continuación -*afectación de recursos*- (págs.. 16-19 Archivo 11). También está fuera de debate que la demandante sufrió un accidente de tránsito el 18 de agosto de 2018, causándole traumas que conllevaron a una incapacidad médica que se extendió hasta el 11 de enero de 2021 (Págs. 41, 42-43 Archivo 11) y que desencadenaron una PCL del 25.10% estructurada para la fecha del accidente (Págs. 16-22 Archivo 02). Que el 13 de enero de 2021 la demandada decidió dar fin al vínculo de la demandante por terminación de la obra que dio lugar a su contratación desde el 07 de marzo de 2019 (Pág. 12 Archivo 02 y Pág. 20 Archivo 11).

Con esa base, el problema jurídico que compete a esta Sala de Decisión resolver, consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo de la demandante carece de validez de cara a la protección de la estabilidad laboral reforzada prevista en la Ley 361 de 1997, para en consecuencia, definir los efectos legales.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia definir para dar

un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa constitucional que se determina en voces de la H. Corte Suprema de Justicia conforme a los siguientes parámetros objetivos: i) Existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo; ii) Existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impiden ejercer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás; y iii) Conocimiento de los anteriores elementos por parte del empleador al momento del despido, con la novedosa claridad referida a que esa discapacidad no pende de un factor numérico, por considerar que las barreras sociales y las restricciones o desventajas que suponen para una persona, no pueden cuantificarse, sino que si del análisis de los aspectos referidos se concluye que el trabajador está en situación de discapacidad y la terminación del vínculo laboral es por esta razón, el despido es discriminatorio y, es preciso declarar su ineficacia por lo que procede el reintegro con el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con la orden de los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Ver SL1152-2023, con hipótesis reiterada en las SL2378-2023, SL2611-2023 y SL2623-2023).

Pues bien, en el asunto se tiene que la demandante a raíz de un accidente de tránsito que sufrió el 18 de agosto de 2018 fue diagnosticada con una “*fractura de vértebra lumbar*” y “*otro dolor crónico*” que requirió de terapia ocupacional, orientación de tareas de ergonomía postural, atención por fisioterapia, neurocirugía, medicina interna y cuidado paliativo, presentando dificultades para realizar actividades cotidianas como vestirse, barrer, trapear, extender la ropa, lavar baños, planchar ropa, cocinar por mucho tiempo de pie y subir y bajar escalas, quedando con dolor crónico (Págs. 16-22 Archivo 02), lo que de cara a su oficio donde le correspondía revisar canecas, recoger escombros y maderas, y hacer levantamiento de objetos pesados según reporte entregado a terapia ocupacional, y conforme a las recomendaciones dentro de las que estaba evitar subir y bajar escaleras de manera repetitiva, no flexoextender la columna con carga axial de más de 10 kg, hacer pausas activas de 2 horas y continuar manejo por EPS del dolor (Pág. 41 Archivo 11), generándose unas incapacidades hasta el 11 de enero de 2021 (Pág. 43 Archivo 11), para cuando se dispuso por medicina interna la posibilidad de reubicación laboral.

De ese contexto, fluye claro que la trabajadora realmente se encontraba en una condición de salud que le impedía o dificultaba significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, encontrándose incapacitada por más de dos años por razón de esa afección, y una vez se reintegró, fue fulminado su contrato casi inmediatamente sin posibilidad de retorno a la ejecución de su actividad laboral, circunstancias que en efecto dan lugar a la activación de la presunción discriminatoria que protege la Ley 361 de 1997.

Y es que, pese a que el apelante aduce no contar con un historial clínico actualizado del que se derive la permanencia o evolución de la patología, la existencia de alguna incapacidad, o alguna restricción para la data del finiquito, es claro que la trabajadora se hallaba cubierta por esta prerrogativa por estar ante una deficiencia física, a mediano o largo plazo que hasta esa fecha la tenía alejada del entorno de trabajo precisamente, por encontrarse con una barrera para dar desarrollo al objeto contractual, por manera que no puede pregonarse que sin lugar a reintegrarse a su puesto de trabajo, se aduzca que las incompatibilidades desaparecieron a solo dos días de haber retornado de una extensa incapacidad con la importante precisión de su médico tratante referida a la posibilidad de reubicación, lo que denota coherentemente que la lesión colisionaba directamente con sus funciones, y del desenvolvimiento diario pendía lograr o no su adaptación, existiendo certeza que su condición lumbar generó hasta ese momento una limitación insuperable en el desempeño óptimo de sus tareas, condición plenamente conocida por la empresa dadora del empleo, circunstancias que pudieran evidenciar un propósito de exclusión por virtud de su estado de salud.

No obstante, es preciso anotar que la H. Corte Suprema de Justicia ha precisado que el alcance de la prebenda a aplicar en este caso, no supone el derecho del trabajador a perpetuarse en el cargo que ejecuta, sino a permanecer en él hasta que exista una causal objetiva o legítima para su desvinculación, por lo que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que se demuestre en el proceso la ocurrencia real de la causa alegada.

Ese entendimiento se extiende en el sentido que si bien con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con la sentencia C-531 de 2000 la terminación del vínculo laboral de un trabajador con discapacidad debe contar

con la aprobación del inspector del trabajo, se limita a los asuntos en los que el desarrollo de las actividades laborales a cargo del empleado discapacitado sea *“incompatible e insuperable”* con el correspondiente cargo o en otro existente en la empresa, pero al mismo tiempo, se ha señalado que esa protección al trabajador con discapacidad en la fase de la extinción del vínculo laboral tiene por propósito salvaguardar su estabilidad frente a comportamientos discriminatorios por lo que *“no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio”*, lo que quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera y la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador, evento en el que no es obligatorio acudir al inspector del trabajo (Ver SL 1360-2018 reiterada en la SL 2109-2023).

Ya en lo que atañe específicamente a la modalidad de contratación por obra o labor, la alta Corporación ha reseñado que *“es dable señalar en relación con los contratos por duración de la obra o labor contratada, que el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral. En efecto, la culminación de la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente”* (Ver SL3520-2018)

En el asunto, la demandada soporta el finiquito del vínculo en la terminación de la obra para la que fue contratada la actora, lo que se corrobora con el escrito de terminación del contrato de obra celebrado entre la UT Metro Cable y la convocada rubricado para el 07 de marzo de 2019 (Págs. 16-19 Archivo 11), por circunstancias financieras arraigadas a la contratada que impidió dar continuidad al proyecto, contingencia económica que de hecho, dio lugar a que Pórticos S.A.S. se sumergiera en el proceso de reorganización regulado por la Ley 1116 de 2006, admitido por la Superintendencia de Sociedades por medio de auto del 29 de mayo de 2019 (Págs. 30-38 Archivo 11), donde se dispuso la prohibición de adelantar operaciones societarias o contractuales que supusieran erogaciones reales o potenciales a cargo de la sociedad, dejando en evidencia la deponente YOVANA PATRICIA GUEVARA RAMOS - *contadora de la enjuiciada*- que para el año 2019 la compañía solo conservó cinco trabajadores del área de dirección ejecutiva, jurídica, contabilidad,

administrativa y recepción, sin ejecución de obras o celebración de contrataciones, llegando a 2022 a ser ella la única vinculada, información que también se constata con los informes entregados por la sociedad (Págs. 22-24 Archivo 11), que reporta que los únicos cinco empleados existentes para 2021 atendían oficina y que la empresa carecía de ingresos para la sostenibilidad mínima de la empresa.

En ese orden, lo que puede predicarse es que las razones de insolvencia que llevaron a inmiscuirse en el proceso de reorganización a la empresa Pórticos S.A.S, fueron las mismas que produjeron que el contrato con la UT ya mencionada líneas atrás finalizara de manera anticipada, afrontando un embargo por más de nueve mil millones de pesos sobre los recursos provenientes de ese contrato de obra celebrado, evidenciando que no solo desapareció la causa que dio origen al nexo de la demandante, puesto que en el pacto contractual claramente se estipuló que el proyecto para el cual era requerida era el de *“metro cable picacho línea P”*; sino que también fue suspendida la actividad comercial y productiva de la compañía, estando a la espera de la liquidación definitiva de la misma, por lo que se está en un escenario donde contrario a advertir que con el despido se incurrió en un acto discriminatorio en contra de la ex trabajadora demandante como lo concluyó la falladora de instancia, lo que se visualiza es su protección, puesto que aun sin existir el contrato que derivó en su vinculación, y sin siquiera permanecer activa materialmente la sociedad en el entorno comercial, se sostuvo a la demandante en la nómina por respeto a su condición de salud y el período de incapacidad que se extendió por más de dos años, no siendo posible que tal conducta se reproche por el hecho de haber finalizado el acuerdo de obra con la UT desde el 07 de marzo de 2019 sin gestionar en ese lapso la autorización que se pregona ante la cartera ministerial y mantener a la señora Toro hasta el 13 de enero de 2021 cuando por orden del médico tratante se dispuso su reincorporación, momento para el que ya claramente era imposible dejarla seguir haciendo parte efectiva de la compañía, no por el obstáculo que traía para laborar, sino por la inexistencia de puestos de trabajos, obras y proyectos, debiendo acudir al amparo del principio de que nadie está obligado a lo imposible o a soportar obligaciones que exceden sus posibilidades.

Es verdad que la finalización del contrato origen de la vinculación que se debate terminó de manera anticipada, desconociéndose una data tentativa en la que se hubiera arribado al momento de la terminación de fundiciones

estación intermedia 2 como fue pactado. Si se parte de ese único supuesto, claramente podría cuestionarse el modo en que se dio fin al nexo por obra o labor que surgió entre las partes, pero es que la insolvencia de la empresa y su anulación productiva no es posible dejarla de lado, por lo que sumados ambos factores donde uno intervino sobre el otro deja señalar que la extinción del vínculo laboral estuvo soportada en una razón legítima como es alegado desde la defensa de la sociedad en reorganización.

Todo lo previo deja ver que si la prerrogativa constitucional tiene por fin disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad de un trabajador, absurdo resulta concluir para este caso, que el reintegro prospera siendo que estamos ante un fundado motivo ajeno a la situación de la colaboradora, encontrando que la decisión que se revisa excede la comprensión de los orígenes de la disposición normativa contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues se considera que la intelección desplegada por la *A quo* desborda el escenario de protección, en tanto no se observa que el despido haya obedecido a un móvil sospechoso, ni tuvo que ver un propósito de exclusión o restricción por motivos de su discapacidad o limitación en el marco de sus funciones, sino que en contraposición a ello, es patente que fue debidamente demostrada la ocurrencia real de una causal objetiva de despido lo que excluye en voces de la H. Corte acudir al inspector del trabajo.

Es así como se considera que las afirmaciones de la parte que convocó la litis quedan sin sustento, por ende, ningún escenario concreto puede deducirse de estos medios de convicción para dar razón a las pretensiones de la demanda acerca de la existencia de un despido con rasgos discriminatorios, verificando al contrario una causa legal, no existiendo otro camino que revocar la sentencia proferida para en su lugar, absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

Conforme a lo que dispone el artículo 365-4 del CGP, las costas en ambas instancias estarán a cargo de la parte demandante. En esta sede se fijan las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia objeto de apelación de fecha y procedencia conocidas, para en su lugar **ABSOLVER** a **PÓRTICOS S.A.S. EN REORGANIZACIÓN** de todas las pretensiones de la demanda. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

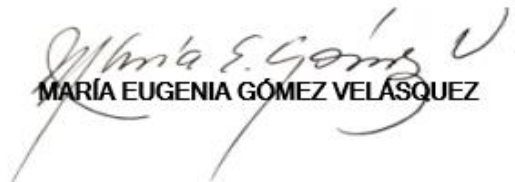
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501320210023801
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: OLGA BEATRIZ TORO CUERVO
Demandado: PORTICOS S.A.S. EN REORGANIZACION
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 14/03/2024
Decisión: REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/03/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario