

TEMA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – La Sala considera que las afirmaciones de la demandante quedan sin sustento, por ende, ningún escenario puede deducirse de los elementos valorados, que permitan dar razón a las pretensiones de la demanda acerca de la existencia de un despido con desconocimiento de una condición de discapacidad en la fase final del contrato. No se evidenció que la empleadora actuara bajo un criterio de discriminación para excluirla de la nómina de sus trabajadores, verificándose, al contrario, una causa legal de terminación. /

HECHOS: La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 9 de mayo de 2018, 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 las prestaciones y salarios dejados de percibir, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de intereses de mora y la indexación. El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín decidió, absolver a EPSI de las pretensiones de la demanda promovida por (MPML); absolver al Metro de Medellín Ltda., a Seguros del Estado S.A. y a EPSI como llamados en garantía; declarar configuradas las excepciones de ineficacia del contrato por sustracción de materia (EPSI) e inexistencia de la obligación (Metro). El problema jurídico consiste en establecer si la terminación del contrato de trabajo 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; de verificarse la improcedencia de tal prerrogativa, se estudiará la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

TESIS: Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo. (...) Ley 361 de 1997- 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. (...) 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. (...) “La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual” (SL2617-2023). (...) La demandante en la ejecución del contrato celebrado con la demandada en efecto, sufrió el 28 de diciembre de 2018 un accidente de origen común en las instalaciones del metro por caída entre la plataforma y el vagón, que dio lugar a un trauma de rodilla y tobillo, luego, se determinó una fractura en la epífisis superior de la tibia, trastornos de los meniscos” y fractura de pierna, parte no especificada. (...) certificándose por la EPS a la cual se encuentra afiliada, las incapacidades generadas entre el 04 de septiembre de 2017 y el 27 de junio de 2018, por diferentes diagnósticos, pudiéndose corroborar que por el accidente que ocurrió en diciembre de 2017 y que le impuso una limitación funcional le impuso una incapacidad inicial de veinte días y luego tuvo varias ausencias por diagnósticos

relacionados con esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado anterior o posterior de la rodilla, observándose que previo a la terminación de su contrato tenía prescrita una incapacidad del 20 de abril de 2018 al 15 de mayo de 2018, que fue prorrogada hasta el 13 de junio de 2018 y luego extendida hasta el 23 de junio de 2018. (...) La demandante, para el momento del finiquito contractual se encontraba padeciendo una condición de salud que le generó una dificultad en su salud relacionada con su movilidad. (...) lo que dio lugar a mayores complicaciones dados los antecedentes de un accidente de tránsito que padeció en el año 2001 con fractura de fémur y desplazamiento de cadera, que la llevó a ser catalogada como una persona con discapacidad. (...) Conforme a la prueba documental recaudada y los dichos entregados por (JAVT e IZH), quienes hicieron parte también del proyecto desarrollado con el Metro de Medellín Ltda. (...) la demandada basó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de la actora junto con todos los restantes nexos encaminados a cumplir el objeto de lo pactado entre EPSI y el Metro de Medellín Ltda., por razón de ser finalizado el contrato CN2016-0414 que dio origen al empleo de la demandante y demás colaboradores, explicándose por los testigos sin probanza que mostrara lo contrario que ellos también quedaron por fuera de la nómina de EPSI y que luego de ese proyecto, la empresa se dedicó a otro donde los requerimientos del personal eran más específicos y especializados, detallando la testigo (ZH) que se trató de una licitación con la gerencia de Paz, donde el perfil profesional era de ciencias sociales con postgrado, experiencia en investigación y conocimiento sobre el conflicto armado. (...) surge patente para esta Sala de Decisión que la determinación adoptada por la empresa convocada en su condición de empleadora no estuvo encuadrada en un acto discriminatorio que es el propósito de protección del beneficio constitucional que se convoca, sino que demostró la extinción de las causas que le dieron origen al contrato, revelando las pruebas aportadas que se estuvo ante un motivo real alejado de la condición de salud de la trabajadora, dándose razón a los argumentos de la contestación al pregonar como absurdo dar contratación a una persona precisamente por su condición de discapacidad y se pregone que fue esa misma situación la que dio paso al despido. (...) se logró demostrar que no fue ese el móvil de la finalización, sino que en efecto, el contrato para la prestación de servicios en el Metro de Medellín Ltda. terminó sin contar con la viabilidad de ocupar a la demandante en otro puesto de trabajo en coherencia con su perfil ocupacional, de donde es observada la imposibilidad de prestarle la garantía de estabilidad, sumado a que para la terminación hubo un preaviso enviado con la suficiente antelación. (...) De la indemnización por despido sin justa causa; encontrando del acta de liquidación bilateral que se rubricó entre la empresa metro y la contratista que desde el perfeccionamiento del contrato se determinó una duración de 554 días que iban del 02 de noviembre de 2016 al 09 de mayo de 2018, fecha en la que en efecto el proyecto terminó acorde al acta de recibo final levantada. (...) por lo que cumplido el alcance del contrato en su 100% con conocimiento del finiquito desde cuando se iniciaron las labores, y habiendo cesado en realidad la razón que impulsó la integración de la actora a EPSI es que se procedió en el envío del preaviso el 08 de febrero de 2018 para confirmar la extinción para el 09 de mayo de 2018. (...) 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 desconocimiento de una condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirla de la nómina de sus trabajadores, verificando al contrario una causa legal de terminación.

MP: CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 25/06/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Proceso	ORDINARIO
Radicado	05001310500220190003101
Demandante	MARIA PATRICIA MENESES LESMES
Demandada	EXPERTOS PROFESIONALES EN SERVICIOS INTEGRALES – EPSI, EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA.
Terceros	SEGUROS DEL ESTADO S.A.
Providencia	SENTENCIA
Tema	REINTEGRO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
Decisión	CONFIRMA
Sustanciador	CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES
Lugar y fecha	Medellín, 25 de junio de 2025

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 instaurado por MARIA PATRICIA MENESES LESMES contra EXPERTOS PROFESIONALES EN

SERVICIOS INTEGRALES – EPSI, y EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRA LTDA, con vinculación como llamada en garantía de SEGUROS DEL ESTADO S.A.

ANTECEDENTES

La demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 09 de mayo de 2018, 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 las prestaciones y salarios dejados de percibir, con reconocimiento de la indemnización de los 180 días dispuestos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 con el pago de intereses de mora y la indexación. En subsidio, busca el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa indexada.

Para fundamentar sus aspiraciones manifestó que prestó sus servicios a la empresa EPSI entre el 02 de noviembre de 2016 y el 09 de mayo de 2018 mediante un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñarse en el cargo de *“facilitadora y guía educativa”* en el que debía dar información a los usuarios del sistema metro, percibiendo una remuneración equivalente a \$848.000 más el subsidio de transporte. Que el 28 de diciembre de 2017 sufrió un accidente de origen común mientras se dirigía a ocupar su puesto de trabajo, el que ocurrió en las instalaciones del Metro de Medellín cuando al abrirse la puerta cayó al piso y los usuarios pasaron por encima de ella, causándole fractura de peroné, rompimiento de tres tendones, y lesiones en el tobillo generándose unas incapacidades entre el 28 de diciembre de 2017 y el 27 de junio de 2018 con algunas interrupciones. Resaltó que en el año 2001 había sufrido un accidente de tránsito donde tuvo un trauma encéfalo craneano, fractura de fémur, desplazamiento de cadera, fractura de brazo izquierdo, lesiones en los nervios ópticos, lo que afectó de forma evidente y considerable su capacidad de locomoción y habla. Aduce que

sin importar su condición de salud, EPSI el 09 de mayo de 2018 le dio por terminada la relación laboral sin solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo quedando expuesta y en total desprotección. Que interpuso una acción de tutela, la que fue concedida de forma transitoria.

EPSI dio respuesta a la demanda admitiendo la existencia del contrato de trabajo señalado, precisando que se hallaba atado al celebrado con el Metro de Medellín, el que finalizó el 09 de mayo de 2018, lo que condujo a que a todo el personal contratado para ese fin se le finalizara el vínculo. Adujo que en efecto la demandante contaba con una situación de discapacidad antes de formalizarse ese nexo desconociéndose la naturaleza y porcentaje; pero que pese a ello fue contratada para insertarla en el mercado laboral por cumplir con los requisitos exigidos dentro del contrato de prestación de servicios. Explicó que a la demandante se le entregó un preaviso desde el 08 de febrero de 2018 para dar comunicación al fin del contrato el 09 de mayo, época en la que se encontraba laborando normalmente, siendo imprevisible que para esa data estuviera incapacitada, advirtiendo lo absurdo que resulta pensar en que la empresa contratara personal con discapacidad y que esos contratos se convirtieran en eternos por esa condición que ya se tenía, con lo que advierte no haber existido rasgos discriminatorios en esa finalización, pues lo ocurrido fue que cesaron los motivos que dieron origen a su contratación. Agregó que aunque hubo una tutela con orden de reintegro la demandante nunca acudió a la empresa para hacerlo efectivo, porque era sabedora de que ello escapaba de la voluntad de EPSI por no contar con el cargo que había desempeñado ni tener puestos para ser reubicada. Como excepciones de mérito formuló las de ineficacia del contrato de trabajo por sustracción de materia, compensación y buena fe.

En igual oportunidad esta demandada formuló llamamiento en garantía en contra de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá – *Metro de Medellín Ltda.*-, partiendo del contrato CN2016-0414 celebrado que

derivó en la contratación de la demandante, señalándose que es el Metro de Medellín quien tendría que responder por las condenas, indemnizaciones y perjuicios a los que sea condenada EPSI (Archivo 15), el que fue admitido mediante auto del 18 de diciembre de 2019 (Archivo 19)

El METRO DE MEDELLÍN LTDA. arrió respuesta indicando que la demandante no fue trabajadora de esta compañía, en tanto su relación lo fue única y exclusivamente con EPSI, por lo que materialmente no se está legitimada para resistir las pretensiones. Aclaró que con EPSI se le celebró un contrato para un objetivo y propósito – CN2016-0414 – previa licitación, para cuya ejecución era necesaria la contratación de personal donde el metro no tuvo injerencia alguna. Formuló las excepciones de ausencia de solidaridad, falta de legitimación en la causa por pasiva del Metro de Medellín Ltda., inexistencia de la obligación y prescripción. Sobre el llamamiento en garantía adujo que no se demuestra que el Metro de Medellín haya incurrido en error en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales que hayan desembocado en la presunta responsabilidad señalada en la demanda, precisando que en el contrato se estipuló en su cláusula novena que al Metro de Medellín se dejaría indemne por cualquier reclamo, demanda o costos que pudieran surgir por la relación laboral de los trabajadores. Presentó las excepciones que denominó: El metro de Medellín cumplió con las obligaciones contractuales, y el Metro se encuentra indemne frente al demandado EPSI. Llamó en garantía a EPSI también por virtud del contrato CN2016-0414 (Págs. 21-24 Archivo 37), y a SEGUROS DEL ESTADO por razón de la póliza de seguro N° 65-45-101037618 celebrada (Págs. 25-27 Archivo 37), los que se admitieron por auto del 13 de marzo de 2023 (Archivo 43).

EPSI se pronunció frente al llamamiento en garantía, indicando que aun cuando un llamado mutuo en garantía no tiene asidero jurídico, este no prospera porque no estaba dentro de sus posibilidades mantener la

vinculación laboral, cuando el único objetivo de la contratación era suplir un servicio solicitado por el Metro de Medellín (Archivo 46).

SEGUROS DEL ESTADO S.A afirmó no constarle ninguno de los hechos de la demanda por serle ajenas, y sobre el llamamiento en garantía expuso que el seguro está supeditado a las condiciones – objeto, vigencia, amparos valores asegurados y exclusiones -, estando extendido el contrato de seguros a cubrir el eventual incumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato N° CN25016-0414. Presentó como excepciones de fondo como medio de defensa de cara a lo expuesto en la demanda las de falta de legitimación en la causa del Metro de Medellín Ltda. y Seguros del Estado S.A, inexistencia de solidaridad a cargo de Metro de Medellín Ltda., exclusión de solidaridad entre Metro de Medellín Ltda. y Expertos Profesionales en Servicios Integrales, inexistencia de contrato laboral del demandante con EPSI, inexistencia de estabilidad reforzada en cabeza del demandante, buena fe y prescripción. Ya en lo que atañe al llamamiento formuló la ausencia de cobertura de obligaciones laborales por las que no sea solidariamente responsable el asegurado empresa Metro de Medellín Ltda., ausencia de prueba de incumplimiento del tomador de la póliza respecto de salarios y prestaciones sociales, ausencia de cobertura de pago de emolumentos no incluidos en la póliza N° 65-45-101037618 y fuera de la ejecución del contrato de obra N° CN2016-0414, ausencia de cobertura de indemnizaciones laborales – aún más la indemnización especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de póliza de seguro de cumplimiento N° 65-45-101037618, agravación del estado del riesgo que dio lugar a la terminación del contrato de seguro, ausencia de cobertura de culpa grave del tomador, asegurado y beneficiario, pago y compensación, acción de recobro por cualquier erogación que deba realizar Seguros del Estado S.A con ocasión de la póliza de cumplimiento, prescripción de las acciones derivadas del contrato de seguro. Subsidiariamente presentó la de ausencia de cobertura de los efectos

derivados de la declaratoria de contrato realidad en contra de la empresa Metro de Medellín Ltda (Archivo 56).

Surtido todo el trámite procesal pertinente, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Medellín profirió sentencia el 29 de julio de 2024 donde decidió:

“Primero: Absolver a PROFESIONALES EN SERVICIOS SOCIALES INTEGRALES –EPSI-, de todas y cada una de las pretensiones de la presente demanda promovida por la señora MARÍA PATRICIA MENESES LESMES.

Segundo: Absolver a la EMPRESA DE TRANSPORTE MASIVO DEL VALLE DE ABURRÁ LIMITADA-METRO DE MEDELLÍN LTDA en calidad de llamado en garantía por parte de Expertos Profesionales en Servicios Sociales Integrales – EPSI-; a SEGUROS DEL ESTADO S.A. y a Expertos Profesionales en Servicios Sociales Integrales – EPSI – en calidad de llamados en garantía, por parte de la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada –Metro de Medellín Ltda, en virtud de la absolución de esta demanda.

Tercero: Declarar configuradas las excepciones de Ineficacia del contrato de trabajo por sustracción de materia, propuesta por – EPSI-; inexistencia de la obligación formulada por el Metro de Medellín Ltda”.

Acorde a las estipulaciones del artículo 69 del CPTSS el asunto se conoce por el Grado Jurisdiccional de Consulta, por razón de resultar la determinación totalmente desfavorable a los intereses de la demandante y no acudir a la vía de la apelación.

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 existe discusión respecto de la unión de tipo laboral que existió entre las partes por medio de un contrato de trabajo bajo

modalidad fija, entre el 02 de noviembre de 2016 y prorrogado hasta el 09 de mayo de 2018 cuando EPSI dio por finalizada tal relación contractual, aduciéndose el fenecimiento del contrato N° CN2016-0414 celebrado con el Metro de Medellín Ltda. desde esa misma fecha (Pág. 16 Archivo 02 y 105 Archivo 16). Tampoco se discute el accidente de origen común que sufrió la demandante el 28 de diciembre de 2017 que le generó el disfrute de unas incapacidades (Pág.13 Archivo 02).

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. De verificarse la improcedencia de tal prerrogativa, se estudiará la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa.

Estabilidad laboral reforzada

Para dar definición al asunto, se hace necesario dilucidar las condiciones en que finalizó el vínculo, circunstancia que es de trascendencia establecer para dar un tratamiento adecuado a la situación discutida en el marco de esta prerrogativa legal - Ley 361 de 1997- 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, SL2623-2023).

Ahora, es preciso indicar también que si bien esa protección de personas en condición de discapacidad está diseñado para abrir paso a su adaptación dentro del esquema empresarial y productivo de la sociedad, esta garantía no es absoluta, y conlleva a que el empleador mantenga al colaborador en el empleo hasta cuando la discapacidad laboral le permita al trabajador prestar el servicio en los puestos de trabajo que existan dentro de la empresa, o, hasta que se configure una causal objetiva, una justa causa, la terminación por mutuo acuerdo o la renuncia voluntaria, eventos en los que se desestima la presunción de despido discriminatorio (Ver SL1152-2023, SL 537-2024).

“La Corte ha explicado que la objetividad que se exige en estos asuntos al empleador, se circunscribe a que debe acreditar que las razones o motivos de la finalización del contrato laboral estuvo soportada en circunstancias reales, legales y debidamente demostradas, las cuales no pueden tener relación o vínculo alguno con el estado de salud en que se pueda encontrar el trabajador ni tampoco pueden estar motivadas en una eventual discapacidad; dado que cuando existe una razón objetiva y se demuestra en debida forma que la decisión adoptada está distante de las circunstancias que rodean la salud del trabajador, resulta posible entender legítima la terminación de la relación contractual” (Ver SL2617-2023).

A la luz de estas orientaciones jurídicas, se analiza el caso concreto, encontrando de las probanzas allegadas, que la demandante en la ejecución del contrato celebrado con la demandada en efecto, sufrió el 28 de diciembre de 2018 un accidente de origen común en las instalaciones

del metro por caída entre la plataforma y el vagón (Pág. 57 Archivo 02) que dio lugar a un trauma de rodilla y tobillo (Pág. 55-63, Archivo 02), y luego, se determinó una “*fractura en la epífisis superior de la tibia*” (Pág. 69 Archivo 02), “*trastornos de los meniscos*” y “*fractura de pierna, parte no especificada*” (Pág. 110 Archivo 02) siendo remitida para valoración por ortopedia y traumatología, tratada a partir de formulación de medicamentos terapia física integral y complementaria con dificultad para la marcha y dolor de moderada intensidad (Págs. 97-110 Archivo 02), certificándose por la EPS a la cual se encuentra afiliada las incapacidades generadas entre el 04 de septiembre de 2017 y el 27 de junio de 2018, por diferentes diagnósticos, pudiéndose corroborar que por el accidente que ocurrió en diciembre de 2017 y que le impuso una limitación funcional le impuso una incapacidad inicial de veinte días y luego tuvo varias ausencias por diagnósticos relacionados con esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado anterior o posterior de la rodilla – *Cód. diagnósticos S800, M239, S821, S835* -, observándose que previo a la terminación de su contrato tenía prescrita una incapacidad del 20 de abril de 2018 al 15 de mayo de 2018, que fue prorrogada hasta el 13 de junio de 2018 y luego extendida hasta el 23 de junio de 2018.

En ese orden, claramente la señora Meneses para el momento del finiquito contractual se encontraba padeciendo una condición de salud que le generó una dificultad en su salud relacionada con su movilidad, lo que evidentemente intervino en la ejecución normal de sus funciones, pues no otra conclusión emerge de la necesidad de ser alejada de su puesto de trabajo, lo que dio lugar a mayores complicaciones dados los antecedentes de una accidente de tránsito que padeció en el año 2001 con fractura de fémur y desplazamiento de cadera, que la llevó a ser catalogada como una persona con discapacidad, siendo este uno de los parámetros que precisamente permitió su unión a la demandada como trabajadora, en razón a que por condicionamientos del Metro de Medellín Ltda. diez personas de las contratadas debían contar con tal estado, lo

que se dejó dicho por los declarantes traídos por la pasiva y por la representante legal de EPSI al rendir su interrogatorio de parte.

Aun con lo anterior, y pese a la indiscutida condición médica que estuvo presente en la demandante estando en ejecución el vínculo por cuenta del accidente ocurrido el 28 de diciembre de 2017, debe acudirse a las razones que conllevaron a la parte empleadora a adoptar la decisión de la extinción del vínculo, ya que conforme a la prueba documental recaudada y los dichos entregados por JHON ALEXANDER VALDÉS TOBÓN e ISMARIA ZAPATA HOYOS, quienes hicieron parte también del proyecto desarrollado con el Metro de Medellín Ltda. como encargado de la salud y seguridad en el trabajo y la coordinación respectivamente, la demandada basó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de la actora junto con todos los restantes nexos encaminados a cumplir el objeto de lo pactado entre EPSI y el Metro de Medellín Ltda., por razón de ser finalizado el contrato CN2016-0414 que dio origen al empleo de la demandante y demás colaboradores, explicándose por los testigos sin probanza que mostrara lo contrario que ellos también quedaron por fuera de la nómina de EPSI y que luego de ese proyecto, la empresa se dedicó a otro donde los requerimientos del personal eran más específicos y especializados, detallando la testigo Zapata Hoyos que se trató de una licitación con la gerencia de Paz, donde el perfil profesional era de ciencias sociales con postgrado, experiencia en investigación y conocimiento sobre el conflicto armado, donde no era posible reubicar a las personas que en el proyecto previo habían brindado su fuerza de trabajo como ocurrió con la demandante, sin que se cuente con medio de convicción adicional que de cuenta de otra posibilidad para dar sostenimiento a quienes venían atados laboralmente a EPSI.

De allí, surge patente para esta Sala de Decisión que la determinación adoptada por la empresa convocada en su condición de empleadora, no estuvo encuadrada en un acto discriminatorio que es el propósito de protección del beneficio constitucional que se convoca, sino que demostró

la extinción de las causas que le dieron origen al contrato, revelando las pruebas aportadas que se estuvo ante un motivo real alejado de la condición de salud de la trabajadora, dándose razón a los argumentos de la contestación al pregonar como absurdo dar contratación a una persona precisamente por su condición de discapacidad y se pregone que fue esa misma situación la que dio paso al despido, porque si bien se enfrentó ante una nueva situación de salud que la obligó a apartarse temporalmente de sus labores con retomas a partir de ciertas recomendaciones médicas, se logró demostrar que no fue ese el móvil de la finalización, sino que en efecto, el contrato para la prestación de servicios en el Metro de Medellín Ltda. terminó sin contar con la viabilidad de ocupar a la demandante en otro puesto de trabajo en coherencia con su perfil ocupacional, de donde es observada la imposibilidad de prestarle la garantía de estabilidad, sumado a que para la terminación hubo un preaviso enviado con la suficiente antelación (Pág. 16 Archivo 02 y Pág. 105 Archivo 16), sin que desde todo lo anterior se visualice vulneración a sus garantías laborales.

De la indemnización por despido sin justa causa

Frente a este aspecto subsidiario, no es mucho lo que se tiene por decir, ya que lo mostrado por las pruebas recaudadas atendiendo lo ya expuesto en líneas precedentes, es que lo presentado no fue un despido sino la terminación de un contrato de trabajo desde una figura legal.

Y es que en este trámite no fue objeto de cuestionamiento la modalidad contractual empleada, hallando de los escritos documentales que en principio la demandante se vinculó por medio de una modalidad fija por cuarenta y cinco días, luego, se pactó por tres meses, y finalmente se determinó por intermedio de un otro sí, que el tiempo de ese nexo iba hasta cuando durara el objeto contractual con el Metro de Medellín (Págs. 40-51 Archivo 16), encontrando del acta de liquidación bilateral que se rubricó entre la empresa metro y la contratista (Págs. 9-11 Archivo 16)

que desde el perfeccionamiento del contrato CN2016-0414 se determinó una duración de 554 días que iban del 02 de noviembre de 2016 al 09 de mayo de 2018, fecha en la que en efecto el proyecto terminó acorde al acta de recibo final levantada (Pág. 34-39 Archivo 16), por lo que cumplido el alcance del contrato en su 100% con conocimiento del finiquito desde cuando se dio inicio a las labores, y habiendo cesado en realidad la razón que impulsó la integración de la actora a EPSI es que se procedió en el envío del preaviso el 08 de febrero de 2018 para confirmar la extinción para el 09 de mayo de 2018 (Págs. 16 Archivo 02 y 105 Archivo 16), comunicación que se remitió con la suficiente antelación, circunstancias que no derivan ninguna conducta reprochable para EPSI, ya que conforme a cada probanza arrimada, se demostró por su cuenta que no se trató de una decisión unilateral y arbitraria, sino que por el contrario, cada actuar estuvo regida por la legislación.

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 desconocimiento de una condición de discapacidad en la fase final del contrato, que conllevara a la empleadora bajo un criterio de discriminación a excluirla de la nómina de sus trabajadores, verificando al contrario una causa legal de terminación, no existiendo otro camino que confirmar la absolución emitida.

Sin costas en esta instancia dada la manera como se conoce del asunto.

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, **CONFIRMA** la sentencia materia de consulta de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ