

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- El simple y llano padecimiento de una o varias patologías, no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores y en este orden de ideas, la Sala considera, que el demandante no logró demostrar que sus patologías le impedían el desarrollo de su labor, ni mucho menos que estuviera frente a una barrera que le impidiera el desempeño de su actividad y la vinculación al mercado laboral./

HECHOS: El señor Fernando de Jesús Mejía Uribe instauró demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Instelec S.A.S., persiguiendo se declare que entre las partes existieron varios contratos de trabajo por obra o labor contratada, que se declare que el contrato laboral terminó sin justa causa y en estado de debilidad manifiesta, consecuentemente, se ordene el reintegro, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir. El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 14 de noviembre de 2024, declaró que entre el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe y la empresa Instelec S.A.S. existieron varios contratos de trabajo por obra o labor contratada, siendo el primero de ellos, el del 19 de agosto de 2008 y el último el celebrado el 20 de noviembre de 2018 hasta el 22 de junio de 2019, los cuales fueron debidamente liquidados por el empleador; declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; absolvió a Instelec S.A.S. y Colpensiones, de todas las pretensiones. Por tanto, deberá la Sala determinar: ¿Si hay lugar a revocar la sentencia fustigada, determinando para tal fin, si el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, para el momento de la terminación del contrato por parte de la empresa Instelec S.A.S., efecto para el cual debe establecerse si presentaba una limitación a mediano o largo plazo que en el contexto laboral le impedía desarrollar la función en condiciones de igualdad y consecuentemente si le asiste el derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando, con el pago de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social integral?

TESIS: El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece: “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 de la oficina de Trabajo. 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”. (...)Sin embargo, cumple memorar que la constitucionalidad del citado precepto normativo fue condicionada bajo los siguientes parámetros: “SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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.(...)En el asunto bajo examen no existe discusión respecto de la existencia de una relación laboral entre el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe y la sociedad Instelec S.A.S., la cual estuvo regida por múltiples contratos de trabajo por duración de la obra o labor contratada, entre el 19 de agosto de 2008 y el 22 de junio de 2019, resaltando la Sala que tal y como se indicó en el hecho décimo tercero de la demanda, el 20 de noviembre de 2018, entre las parte se suscribió un contrato por duración de la obra o labor determinada, cuya obra correspondía a la “Línea 44 KV Mulatos II”, a desarrollarse en el municipio de Bolombolo-Antioquia (...), encontrando que mediante comunicación

adiada del 22 de julio de 2019 (...), la sociedad Instelec S.A.S., informó al actor la terminación del contrato de trabajo, señalándose como motivo de ello “Terminación de Obra o labor contratada Línea 44 KV Mulatos II”. (...)En este contexto, no existe soporte acreditativo que dé cuenta de la forma en que tales patologías incidían en el desarrollo de las funciones del actor para el momento de la finalización del vínculo laboral, pues de la plataforma probatoria no es posible analizar las circunstancias de modo en las cuales se desarrolló la relación laboral hasta el 22 de junio de 2019, no siendo posible siquiera inferir que el pretensor se encontraba imposibilitado para desarrollar sus funciones. (...)Se memora que esta Sala de Decisión Laboral, en asuntos similares al presente ha sostenido que el simple y llano padecimiento de una o varias patologías, no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores y en este orden de ideas, la Sala considera, que el demandante no logró demostrar que sus patologías le impedían el desarrollo de su labor, ni mucho menos que estuviera frente a una barrera que le impidiera el desempeño de su actividad y la vinculación al mercado laboral y en tal sentido, no se tornaba necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, en tanto que no se acredita la condición especial de salud, ni mucho menos que el despido tuviera un tinte discriminatorio, iterando que no existe medio demostrativo alguno que soporte la causa petendi, ni del cual se pueda inferir que la terminación de la relación laboral del actor, obedeciera a motivos discriminatorios y no por la terminación de la obra, tal y como fue expuesto en la comunicación del 22 de junio de 2019. (...)Finalmente, se tiene que en atención al fallo de tutela proferido el 26 de septiembre de 2019 por el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín, la sociedad accionada remitió al accionante carta de reintegro, fechada del 29 de octubre de 2019 (...), estando acreditado que el demandante si conoció la misma, tanto así, que se realizó los exámenes médicos de aptitud laboral, el 31 de octubre de 2019, en la IPS SUS MEDICOS, tal y como le fue indicado en la misiva, en la cual igualmente se le requirió se presentara a las instalaciones de la empresa a recibir los viáticos para desplazarse a la obra Línea 500 KV Antioquia cerromatoso, ubicada en Tarazá, reconociendo el actor en su interrogatorio que de la empresa lo llamaron y le dieron dicha información. Y posteriormente, se le remitió otra comunicación con fecha del 1° de noviembre de 2019, en la cual nuevamente, se le solicitó presentarse a la empresa para el reintegro laboral (...). Conforme lo expuesto, concluye en la Sala, en primer lugar, que el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada que reclama para el 22 de junio de 2019 y, en segundo lugar, que fue voluntad del actor, no presentarse a laborar en el marzo del contrato suscrito el 26 de junio de 2019, razón por la cual, se impone la confirmación de la sentencia confutada.

MP: SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

FECHA:24/01/2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISION LABORAL

Proceso: Ordinario Laboral
Radicación: 05001-31-05-007-2021-00248-01
Demandante: Fernando de Jesús Mejía Uribe
Demandada: Instelec S.A.S.
Vinculada: Colpensiones E.I.C.E.
Asunto: apelación de sentencia
Procedencia: Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín
M. Ponente: Sandra María Rojas Manrique
Temas: Fuero salud -reintegro

Medellín, enero veinticuatro (24) de dos mil veinticinco (2025)

En la fecha anotada, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN** y **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE**, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, y aprobado el proyecto propuesto por la magistrada ponente, procede a resolver el recurso de apelación impetrado por la parte actora, respecto de la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2024 por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe contra la sociedad Instelec S.A.S., trámite al cual se

vinculó la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, conocido con el Radicado Único Nacional 05001-31-05-007-2021-00248-01.

1.- ANTECEDENTES

1.1.- DEMANDA

El señor Fernando de Jesús Mejía Uribe instauró demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad Instelec S.A.S., persiguiendo se declare que entre las partes existieron los siguientes contratos laborales por obra o labor contratada, sin solución de continuidad, suscritos el 19 de agosto de 2008, 13 de enero de 2009, 7 de enero de 2013, 16 de marzo de 2014, 25 de noviembre de 2014, 5 de enero de 2015, 27 de junio de 2016, 5 de octubre de 2016, 3 de enero de 2017, 28 de agosto de 2017, 1 de julio de 2018 y 20 de noviembre de 2018; se declare que el salario devengado correspondía a la suma de \$1.600.000, se declare que el contrato laboral terminó sin justa causa y en estado de debilidad manifiesta, consecuentemente, se ordene el reintegro, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 23 de junio de 2019 hasta que se haga efectivo el reintegro. Subsidiariamente, solicitó se declare que entre las partes existió un contrato por obra o labor contratada de fecha 26 de junio de 2019, cuyo fin era la obra Tarazá-Antioquia Cerromatoso Línea 500KV, que el mismo terminó sin justa causa por parte del demandado y consecuentemente a ello, se ordene el pago de los salarios que se hubieran generado durante el tiempo de ejecución del proyecto.

En respaldo de tales pedimentos el poderhabiente judicial del accionante expuso que el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe laboró al servicio de Instelec S.A.S., desde el 19 de agosto de 2008 hasta el 22 de junio de 2019, a través de varios contratos por obra o labor contratada, que le fueron liquidados al momento de su terminación, contratos que se suscribieron el 19 de agosto de 2008, 13 de enero de 2009, 7 de enero de 2013, 16 de marzo de 2014, 25 de noviembre de 2014, 5 de enero de 2015, 27 de junio de 2016, 5 de octubre de 2016, 3 de enero de 2017, 28 de agosto de 2017, 1 de julio de 2018 y 20 de noviembre de 2018, existiendo un último

contrato con fecha 26 de junio de 2019, cuyo fin era la obra Tarazá-Antioquia Cerromatoso Línea 500KV, pero este no se ejecutó, por cuanto el actor fue despedido el 22 de junio de 2019, sosteniendo que el salario oscilaba entre un salario mínimo y un millón seiscientos mil pesos, siendo este el último salario devengado, desempeñando el cargo de oficial de línea de transmisión, atendiendo las instrucciones del empleador y el horario señalado por este, sin que nunca hubiera recibido llamados de atención.

Narró que el demandante tiene diagnóstico de glaucoma bilateral, epifora ojo izquierdo, problemas auditivos oído izquierdo, hipoacusia izquierda, diagnósticos que se empeoraron desde el año 2010, quebrantos de salud que eran conocidos por la demandada, así como las limitaciones que generaban en la realización del trabajo, resaltando que en el certificado médico de pre ingreso ocupacional del 22 de agosto de 2017, se indicó *“AMPLIACION DE LAS RESTRICCIONES OCUPACIONALES: De las diferentes tareas y actividades que comprende la ocupación, hay algunas que el trabajador no debe desempeñar, ya que constituye un riesgo para su condición de salud. Por ello, para estas tareas se establecen restricciones, por lo menos se debe tener en cuenta que: -No debe laborar en ambiente con ruido superior a 90 decibeles”*, agregando que el 26 de junio de 2019, el demandante se realizó un examen de egreso en el que se evidencian claramente sus patologías.

Anotó que el trabajador presentó una acción de tutela, solicitando la protección de sus derechos fundamentales a la vida en conexidad con el mínimo vital, salud, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada, la cual correspondió al Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Medellín, quien en sentencia del 26 de septiembre de 2019, concedió transitoriamente el amparo, ordenando a Instelec S.A.S., que en el término de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y en las condiciones en que de hacerlo, sin riesgo para su salud, reintegre al señor Fernando Mejía Uribe a un cargo igual o superior al que venía desempeñando y ordenó el reconocimiento y pago de la indemnización de 180 días de salario contenida en el

artículo 26 de la Ley 361 de 1993, con el pago de los aportes correspondientes al sistema general de seguridad social.

Relató que la empresa no dio cumplimiento al fallo de tutela, por lo que se presentó incidente de desacato, al cual la empresa en escrito del 31 de octubre de 2019, dio respuesta, manifestando que el demandante se acercó a sus instalaciones el 23 de octubre de 2019, en aras de llegar a un acuerdo económico, respecto de lo ordenado en la sentencia y fue él mismo quien presentó carta de renuncia y recibió \$3.000.000 por parte de la empresa, sin embargo, afirma el accionante que el 23 de octubre de 2019, la empresa le entregó un documento impreso que él no leyó, por cuanto no lee bien y no tiene interpretación lectora, y por orden de la empresa debió transcribir y firmar, previo a la entrega de la suma de \$3.000.000, y que nunca tuvo la intención de renunciar.

Finalmente adujo que mediante dictamen N° 3795571 del 16 de julio de 2020, Colpensiones calificó la pérdida de capacidad laboral del actor en un 22.80% dictamen que fue apelado. (doc.01, carp.01)

1.2.- CONTESTACIÓN

Al replicar la demanda, la sociedad **Instelec S.A.S.**, aceptó como cierta la existencia de la relación laboral con el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, desde el 19 de agosto de 2008 hasta el 22 de junio de 2019, a través de diversos contratos por obra o labor contratada, los cuales se suscribieron en las fechas indicadas por la activa, mismos que fueron liquidados al momento de cada terminación, aclarando que el contrato suscrito el 20 de noviembre de 2018, correspondiente a la línea 44 KV Mulatos II, fue terminado por la culminación de la obra o labor contratada el 22 de junio de 2019, por lo que no es cierto que el actor hubiera sido despedido, adicionalmente, se procuró mantener al trabajador en una nueva obra con la firma de un nuevo contrato por obra o labor contratada cuya fecha de inicio se estipuló el 26 de junio de 2019, sin embargo, se presentó un incumplimiento por parte del accionante, quien a pesar de haber firmado el nuevo contrato y haber recibido las

instrucciones claras sobre fecha de inicio de la obra y lugar para reclamar viáticos para desplazamiento, nunca se presentó ni a las instalaciones de la empresa, ni a la obra, ni se realizó el examen de ingreso, pese a las múltiples llamadas, mensajes y comunicaciones escritas que le fueron enviadas.

Sostuvo que no le consta las enfermedades que se indica tiene diagnosticadas el señor Mejía Uribe, pues no se tiene su historia clínica, máxime que el último examen médico laboral que le fue realizado el 31 de octubre de 2019, no identifica restricciones, diagnósticos, ni tratamientos, destacando que la sociedad siempre atendió las recomendaciones médicas que en su momento fueron allegadas por las IPS médico-laborales contratadas con el fin de realizar los exámenes de aptitud laboral, de egreso y/o de control periódico, salvaguardándose siempre la salud del trabajador. Anotó que es cierto que el 22 de junio de 2019 se entregó comunicación de terminación del contrato, pero no se terminó el vínculo laboral, pues en el mismo día y lugar, se le informó sobre el nuevo contrato, cuya fecha de inicio sería el 26 de junio de la misma anualidad, contrato que fue suscrito por el accionante, reiterando que, pese a ello, el mismo no se realizó los exámenes y no reclamó los viáticos.

En relación a la orden de reintegro en virtud de la acción de tutela instaurada por el accionante, iteró que fue el señor Fernando de Jesús quien nunca se presentó a la empresa, demostrando mala fe en su actuar, siendo claro que nunca se le negó la posibilidad de continuar laborando en la sociedad, adicionalmente, una vez conocido el fallo de primera instancia, el cual fue impugnado por Instelec, sin desconocerse el deber de cumplir con lo fallado, el 29 de octubre de 2019, se envió comunicación escrita al accionante, indicándole que se presentara a la IPS Médicos para realizarse los exámenes de ingreso y posteriormente a la empresa para la firma del contrato y reclamar los viáticos para desplazarse al municipio de Tarazá, al proyecto Construcción de Línea 500KV Antioquia Cerratoso, pero no se presentó.

Agregó que en el interregno entre la impugnación y el fallo de segunda instancia, exactamente el 23 de octubre de 2019, el actor presentó a Instelec carta de renuncia, actuando de mala fe al indicarle al juzgado que había sido presionado para presentar

la misma, siendo insistente en que la sociedad si cumplió con el fallo de tutela, siendo el trabajador quien incumplió el deber de presentarse a laborar el día y hora que le fue señalado, lo que dio lugar a la terminación del contrato por causal objetiva por una falta grave al no presentarse por más de dos días consecutivos a su trabajo.

En oposición a la prosperidad de las pretensiones formuló las excepciones de prescripción; inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido. (doc.08, carp.01).

Por su parte, **Colpensiones E.I.C.E.**, refirió que conforme al material documental aportado como prueba, es cierta la existencia de la relación laboral, sin embargo, no le consta las demás afirmaciones por tratarse de situaciones que se encuentran por fuera del conocimiento y dominio de Colpensiones, las cuales atienden exclusivamente al demandante y a la demandada Instelec S.A.S. Indicó no oponerse, ni aceptar las pretensiones y formuló las excepciones de inexistencia de la obligación de Colpensiones de recibir aportes a seguridad social; buena fe; prescripción; innominada o genérica e imposibilidad de condena en costas. (doc.19, carp.01)

1.3.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, mediante fallo proferido el 14 de noviembre de 2024, declaró que entre el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe y la empresa Instelec S.A.S. existieron varios contratos de trabajo por obra o labor contratada, siendo el primero de ellos, el del 19 de agosto de 2008 y el último el celebrado el 20 de noviembre de 2018 hasta el 22 de junio de 2019, los cuales fueron debidamente liquidados por el empleador; declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; absolvió a Instelec S.A.S. y Colpensiones, de todas las pretensiones y condenó en costas al accionante. (doc.39, carp.01)

Para sustentar su decisión, la cognoscente de primer grado argumentó que en el proceso se admite la existencia de la relación laboral, se admite el primer contrato que inició el 19 de agosto de 2008, estando confesado por el demandante la

existencia de varios contratos, y que cada contrato fue liquidado a la terminación, siendo el último contrato terminado el 22 de junio de 2019.

Adujo que conforme lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1152 de 2023, es necesario analizar tres aspectos, el primero que exista una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad a mediano o largo plazo, el segundo el análisis del cargo, funciones, exigencias, entorno laboral y tercero la contrastación e interacción entre los dos factores, esto es, la deficiencia y limitación con el entorno laboral, concluyendo que se acredita la afectación del estado de salud del demandante, sin embargo, la calificación que da cuenta de ello fue realizada casi un año después a la terminación del contrato, que en cada uno de los contratos por obra o labor celebrados entre las partes, se le daba orden al actor para examen médico y el último examen médico realizado se indicó que se encontraba apto y en condiciones para prestar el servicio, resaltando que si bien el demandante tenía una serie de recomendaciones, no tenía restricciones para prestar el servicio, además no logra el pretensor demostrar la discriminación en razón a su estado de salud, primero porque no se demostró que tuviera una pérdida de capacidad por lo menos en el último contrato que terminó el 22 de junio de 2019, posterior a ello suscribió contrato el 26 de junio de 2019, que iría por lo menos hasta octubre, la empleadora garantizó la prestación del servicio y no hizo uso de la terminación a la cual podía optar por terminación de la obra o labor, se le garantizaron las vinculaciones, le ofreció los contratos, destacando que el último contrato que se le ofreció al demandante fue en la obra de Cerromatoso, y el demandante voluntariamente decidió no presentarse a prestar servicios, sin que se demuestre la deficiencia al momento de terminación del contrato que se exige por la jurisprudencia, ni se hubiera demostrado tampoco las amenazas que se aducen impidieron aceptar el contrato, presentándose contradicciones entre los dichos de los testigos. (minuto 00:41:46 -01:48:27; doc.42, carp.01).

1.4.- RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada judicial del señor **Fernando de Jesús Mejía Uribe** impetró el recurso de apelación, señalando que contrario a lo indicado por el despacho, el demandante gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada para el momento de la terminación del contrato, esto es, para el 22 de junio de 2019 y la empresa tenía pleno conocimiento de esa situación, máxime que el demandante llevaba laborando 17 años de forma intermitente para la empresa. Sostuvo que se acreditó que para el momento de la terminación del contrato el demandante sufría patologías como glaucoma bilateral, epifora en el ojo izquierdo, problemas auditivos del oído izquierdo, hipoacusia izquierda, por lo que tenía el fuero de estabilidad laboral y así lo estableció el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad en la sentencia del 26 de septiembre de 2019, donde ordenó el reintegro del trabajador y sancionó a la empresa con el pago de 180 días de salario, decisión que fue confirmada con la única diferencia que el ad quem revocó el pago de la sanción de los 180 días.

Arguyó que se probó en el proceso que el trabajador gestionó por todos los medios su reintegro, incluso presentando incidente de desacato, sin embargo, la empresa actuando de mala fe, le hizo transcribir documento con el cual renunció a su trabajo, transcripción que realizó el trabajador sin la conciencia clara de lo que estaba escribiendo, adicionalmente firmó el desistimiento del incidente de desacato, pero fueron documentos no realizados por él, que el trabajador siguió gestionando su reintegro a través de solicitudes directas a la empresa y también a los despachos judiciales.

Cuestionó que el despacho indicara que es poco creíble que el demandante no haya escrito o firmado los documentos, existiendo indicios importantes que se pasaron por alto, como el hecho de que el trabajador hubiese continuado con las gestiones para el reintegro laboral, se tiene igualmente que las patologías del trabajador fueron calificadas por Colpensiones en un porcentaje del 22.80% y si bien la calificación se genera un año después de la finalización del vínculo, las patologías ya estaban siendo tratadas, el trabajador muchos años antes del 16 de julio de 2020 venía presentando esos problemas de salud en sus ojos, en sus oídos y la empresa sabía esas situaciones, por los exámenes de ingreso y egreso, por lo que insiste que se cumplen los

presupuestos legales y constitucionales del fuero de salud en favor del demandante, como lo es la condición de salud que impida o dificulte el desempeño de las labores, que la condición sea conocida por el empleador y que no existe justificación suficiente para la desvinculación de manera que es claro que el mismo tiene origen en una discriminación (SU087 de 2022), además la empresa no solicitó permiso para despedir al trabajador, o si lo hizo lo hizo de forma posterior.

Disiente de lo manifestado por el despacho, en tanto que la empresa no tuvo ninguna intención de reintegrar al trabajador, pese a los pronunciamientos judiciales en la acción de tutela, pues no le suministró al trabajador las condiciones de seguridad que requería y que él tanto solicitó, siempre le dijo que debía presentarse a Tarazá Antioquia, conociendo los motivos por los cuales no podía presentarse a ese municipio, el demandante claramente indicó en su interrogatorio que él manifestó de manera verbal a la empresa que no podía presentarse y así también lo manifestó el testigo Juan Esteban Mejía y si bien no existe denuncia formal por amenazas, ello obedece a que el señor estaba velando por su seguridad personal, adicionalmente, el trabajador no mintió cuando dijo que él estuvo trabajando en Tarazá años anteriores y que a raíz del problema dejó de trabajar en ese municipio y eso lo reiteró la testigo de la demandada, quien indicó que el demandante trabajó en Tarazá en 2018 y en 2019, lo enviaron para allá y él no quiso presentarse, sin manifestar las razones, no existiendo llamado de atención, ni ningún proceso disciplinario contra el demandante por la renuencia a presentarse al municipio de Tarazá y es precisamente porque la empresa conocía las razones por las cuales no se presentaba a laborar allí, por lo que solicita se revoque la decisión y en su lugar declarar prosperas las pretensiones de la demanda. (minuto 01:48:38 a 01:58:33; doc.42, carp.01).

1.5.- ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA

Dentro de la oportunidad procesal para presentar alegatos la apoderada de **Colpensiones E.I.C.E.**, solicitó se confirme la sentencia de primera instancia en tanto que se comparte las consideraciones expuestas por la falladora, pues no existe

prueba que indique la existencia de un contrato laboral en las condiciones solicitadas, no cumpliendo la parte actora con la carga de la prueba. (doc.04, carp.02)

Por su parte, la apoderada del señor **Fernando de Jesús Mejía Uribe**, itera que el actor si gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada para el 22 de junio de 2019, insistiendo en los argumentos expuestos en la sustentación del recurso de alzada. (doc.05, carp.02)

2. – CONSIDERACIONES

2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que fueron objeto de apelación por el señor **Fernando de Jesús Mejía Uribe**, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984, y los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, respectivamente.

2.2.- HECHOS NO DISCUTIDOS EN LA INSTANCIA

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

-Que entre el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe y la sociedad Instelec S.A.S., existió una relación laboral regida por diversos contratos de trabajo por duración de la obra o labor contratada, entre el 19 de agosto de 2008 y el 22 de junio de 2019.

-Que el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe presentó acción de tutela en contra de la sociedad accionada, en procura de obtener el reintegro laboral, siendo proferida la sentencia de primera instancia el 26 de septiembre de 2019 por el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín, dependencia que amparó

transitoriamente los derechos invocados, ordenando el reintegro del trabajador, previa valoración médica que dé cuenta de que es apto para trabajar y las condiciones en que pueda hacerlo, así como el reconocimiento y pago de la indemnización equivalente a 180 días de salario del inciso 2° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y el pago de cotizaciones a sistema general de seguridad social, decisión que fue parcialmente confirmada por el Juzgado Veintidós Civil del Circuito de Oralidad de Medellín, mediante providencia del 25 de octubre de 2019, revocándose el reconocimiento de la indemnización. (págs. 297-310 y 161-180, doc.05, carp.01).

-Que el pretensor fue calificado por Colpensiones mediante dictamen del 16 de julio de 2020, con un 22.80% de pérdida de capacidad laboral, de origen común, estructurada 13 julio 2020, calificación que fue recurrida por el afiliado, y en virtud de ello, la Junta Regional de Calificación de Invalidez, determinó una pérdida de capacidad laboral del 25.30%, estructurada el 13 de julio de 2020, con origen común, según dictamen emitido el 30 de abril de 2021, determinación que fue confirmada por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. (págs. 16-19, doc.05, carp.01 y 94-109, doc.19, carp.01)

2.3. - PROBLEMAS JURIDICOS A RESOLVER

Deberá la Sala determinar:

¿Si hay lugar a revocar la sentencia fustigada, determinando para tal fin, si el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, para el momento de la terminación del contrato por parte de la empresa Instelec S.A.S., efecto para el cual debe establecerse si presentaba una limitación a mediano o largo plazo que en el contexto laboral le impedía desarrollar la función en condiciones de igualdad y consecuentemente si le asiste el derecho al reintegro al cargo que venía desempeñando, con el pago de los salarios, prestaciones y aportes al sistema de seguridad social integral?

2.4. TESIS

El problema jurídico planteado se resuelve bajo la tesis según la cual no se acreditó que para la fecha de terminación del contrato el demandante tuviere una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a mediano o largo plazo le impidiera desarrollar en condiciones normales, regulares o de igualdad las funciones propias del cargo para las que fue contratado, no acreditándose que fuera sujeto de protección especial por su estado de salud. En consecuencia, la sentencia será confirmada, como se explica.

2.5.- PREMISAS NORMATIVAS

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece:

“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 de la oficina de Trabajo.

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”.

Sin embargo, cumple memorar que la constitucionalidad del citado precepto normativo fue condicionada bajo los siguientes parámetros:

“SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el supuesto de que en los términos de esta providencia y debido a los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), 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” (C-561 del 2000).

A partir de tal decisión, se instituye el denominado ***fuero de estabilidad reforzada por discapacidad o de salud***, ratificado por la misma corporación, en cientos de fallos de tutela, y en las sentencias de unificación SU-049 de 2017, SU-087 de 2022 y SU061 de 2023, el cual, atendiendo al precedente constitucional reseñado, tiene como requisitos para su configuración, los siguientes:

1. *Que el trabajador presente una limitación física sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral*
2. *Que el despido se realice sin autorización del Ministerio de Trabajo.*
3. *Que el empleador tenga conocimiento de la situación de limitación física, sensorial o psíquica sustancial o de debilidad manifiesta*
4. *Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.*

Tales condiciones fueron recordadas por la Corte Constitucional, en la sentencia T-434 de 2020, así:

“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.”

Y reiteradas en la sentencia de unificación SU 061 de 2023, en la cual, además, se puntualizó:

“Como se ha insistido, supeditar la protección foral a que se demuestre que el trabajador se encuentra calificado en un porcentaje superior al 15% es menoscabar el otorgamiento de un derecho fundamental -como lo es la estabilidad laboral reforzada- al exigirse para su configuración la existencia de una calificación aritmética, que además reproduce un criterio médico rehabilitador que se opone al modelo social.

123. *Al hacerlo, la Sala de Descongestión N° 3 sometió determinar si una persona se encuentra en debilidad manifiesta por razones de salud a una tarifa probatoria, que no prevé la Ley 361 de 1997, pues en ningún momento el artículo 26 supedita su operancia a la demostración de una determinada calificación como parece entenderlo la Sala de Descongestión N° 3 que también olvida que el propio artículo 61 del Código Procesal del Trabajo, dispone sobre la libre formación del convencimiento.*

124. *Es decir que para poder establecer si una persona se encuentra en condición de debilidad manifiesta por razones de salud que le impida llevar a cabo su trabajo de manera habitual, es posible, a diferencia de lo considerado por el juez de casación, acudir a múltiples medios de prueba, como incluso lo han señalado las sentencias de unificación de las que se apartó el juez de casación.”*

De otra parte, en relación con lineamientos jurisprudenciales anteriores, debe anotarse que la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado, de tiempo atrás, que para la aplicación de estabilidad laboral reforzada contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debe acreditarse, una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada; vale decir, una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, conforme a la previsión del artículo 7. ° del Decreto 2463 de 2001 (CSJ SL14134-2015, CSJ SL10538-2016, CSJ SL5163-2017, CSJ SL11411-2017, CSJ SL4609-2020, CSJSL3733-2020, CSJ SL058-2021 y CSJ SL497-2021).

Y que a partir de las sentencias SL 1152 y 1154 de 2023, la citada corporación precisó que tal requisito aplica solo para los casos ocurridos antes de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el 10 de junio de 2011 y, de la ley estatutaria 1618 de 2013, determinando como subregla jurisprudencial que la configuración de la discapacidad o limitación debe darse como resultado de la valoración judicial de la interacción del factor humano y contextual.

“En suma, la protección de estabilidad laboral reforzada que refiere el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a la luz de la convención analizada, se determina conforme a los siguientes parámetros objetivos:

a) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo. Entiéndase por deficiencia, conforme a la CIF, «los problemas en las funciones o estructurales corporales tales como una desviación significativa o una pérdida»;

b) La 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;

c) Que estos elementos sean conocidos por el empleador al momento del despido, a menos que sean notorios para el caso.

Lo anterior puede acreditarse mediante cualquier medio probatorio, atendiendo al principio de la necesidad de la prueba y sin perjuicio de que, para efectos de dar por probados los hechos constitutivos de la discapacidad y los ajustes razonables, de acuerdo con el artículo 51 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el juez en el ejercicio del deber de decretar pruebas de oficio ordene practique la prueba pericial.

Importa señalar que la garantía foral solo aplica cuando ha ocurrido el despido, esto es la decisión unilateral del empleador para dar por terminado el contrato, lo cual descarta la terminación del vínculo por una causal objetiva o por una justa causa comprobada.

Sobre el particular, en la antecitada sentencia, la Corporación, expresó:

“Por otra parte, la Corporación recuerda que el empleador puede terminar el vínculo contractual si se cumple una causal objetiva o justa causa y teniendo en cuenta que a la luz de la Convención sobre derechos de las personas con discapacidad también debe demostrar la realización de los ajustes razonables, o que no los hizo por ser desproporcionados o irrazonables”.

2.6.- CASO CONCRETO

En el asunto bajo examen no existe discusión respecto de la existencia de una relación laboral entre el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe y la sociedad Instelec S.A.S., la cual estuvo regida por múltiples contratos de trabajo por duración de la

obra o labor contratada, entre el 19 de agosto de 2008 y el 22 de junio de 2019, resaltando la Sala que tal y como se indicó en el hecho décimo tercero de la demanda, el 20 de noviembre de 2018, entre las partes se suscribió un contrato por duración de la obra o labor determinada, cuya obra correspondía a la “*Línea 44 KV Mulatos IP*”, a desarrollarse en el municipio de Bolombolo-Antioquia (págs. 207-208, doc.05, carp-01), encontrando que mediante comunicación adiada del 22 de julio de 2019 (pág. 212, doc.05), la sociedad Instelec S.A.S., informó al actor la terminación del contrato de trabajo, señalándose como motivo de ello “***Terminación de Obra o labor contratada Línea 44 KV Mulatos IP***”.

Bajo tal escenario, refulge palmario, que la terminación de la relación laboral que ató a las partes y que tuvo lugar el 22 de junio de 2019, estuvo antecedida de una causal objetiva, tal y como lo es, la finalización de la obra o labor contratada, máxime cuando en el proceso el demandante no discutió que dicha obra, Línea 44 KV Mulatos II, en realidad no hubiera finalizado para dicha data.

Pese a ello, incumbe analizar si para la fecha en que se produjo la terminación del contrato, 22 de junio de 2019, el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, padecía una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo que le impedía ejercer su labor en condiciones de igualdad y si ese estado fue conocido o debió ser conocido por el empleador, a fin de determinar si en su favor operaba la presunción de despido discriminatorio, y consecuentemente, se encontraba amparado por la protección especial prevista en la Ley 361 de 1997.

Anunciando esta Colegiatura que encuentra acertada la decisión desestimatoria adoptada por la falladora de primera instancia, por cuanto el señor Mejía Uribe, no acreditó una deficiencia física o mental a mediano o largo plazo que constituyera una barrera para laborar en un plano de igualdad frente a otros trabajadores, o en términos de la Corte Constitucional, que presentaba una condición de salud que le impidiera o dificultara el normal desempeño de sus labores, relevando que si bien es cierto no se requiere que exista una calificación de pérdida de capacidad laboral para que proceda la protección y en tal sentido no es de la mayor relevancia que la

calificación de pérdida de capacidad laboral del pretensor se hubiera efectuado con posterioridad al finiquito del vínculo laboral, si se requiere en este tipo de procesos, es que el accionante acredite una afectación relevante en su salud que constituya una barrera para la normal ejecución de sus funciones.

No desconoce este Juez Plural que el señor Fernando de Jesús Mejía Urbe, padece de una alteración de la agudeza visual y auditiva en el oído izquierdo, la cual se documenta desde el **8 de septiembre de 2010** conforme la historia clínica aportada, presentándose inicialmente como **impresión diagnóstica** la disminución de agudeza visual de un ojo y la hipoacusia no especificada (pág.102, doc.05, carp-01), relevando que de la escasas piezas de la historia clínica adosada, se evidencia que solo hasta el 26 de julio de 2014, se confirma el diagnóstico de hipoacusia no especificada (pág.106, doc.05) y en consultas el 3 de diciembre de 2019 y 16 de diciembre de 2019, es decir, posteriores a la finalización de la relación laboral, se consigna la sospecha del glaucoma (págs.26 y 34, doc.05, caro.01).

En igual sentido, aunque los exámenes médicos ocupacionales que le fueron realizados al actor el 22 de agosto de 2017, 26 de junio de 2019, 3 de septiembre de 2019 y 31 de octubre de 2019, dan cuenta de las limitaciones auditivas y de la visión del trabajador (págs. 74 a 77, 111, 114 y 156, doc.05, carp01), se determinó que era apto para el trabajo y que tales alteraciones no limitaban su labor, emitiéndose únicamente recomendación de uso permanente de lentes y restricción para laborar en ambientes con ruido superior a 85 decibeles.

En este contexto, no existe soporte acreditativo que dé cuenta de la forma en que tales patologías incidían en el desarrollo de las funciones del actor para el momento de la finalización del vínculo laboral, pues de la plataforma probatoria no es posible analizar las circunstancias de modo en las cuales se desarrolló la relación laboral hasta el 22 de junio de 2019, no siendo posible siquiera inferir que el pretensor se encontraba imposibilitado para desarrollar sus funciones.

Relieva igualmente la Sala, que las declaraciones presentadas por la activa, esto es, la del señor Juan Esteban Mejía Tordecilla y la señora María Elena Mejía Uribe, hijo y hermana del actor (minuto 1:33:00- 1.54:39, doc.40, minuto 09:55-31:07 doc.41 y minuto 34:47- 56:38, doc.41, carp.01), en nada respaldan las aspiraciones del demandante, pues los mismos se limitan a señalar las patologías que presentaba el accionante, las cuales se insiste, no son desconocidas por la judicatura, pero no dan cuenta de la forma en que impedían la ejecución de los diferentes contratos de trabajo, especialmente el suscrito el 20 de noviembre de 2018 y que finalizó el 22 de junio de 2019, ni la forma en que las referidas patologías incidían en la realización de las labores que eran asignadas al señor Fernando de Jesús Mejía.

Se memora que esta Sala de Decisión Laboral, en asuntos similares al presente ha sostenido que el simple y llano padecimiento de una o varias patologías, no da lugar a la estabilidad laboral reforzada, garantía que por ser la excepción y no la regla general, requiere que la enfermedad afecte sustancialmente el desempeño de la función laboral, pues no es posible pretender la ausencia absoluta de enfermedad en los trabajadores y en este orden de ideas, la Sala considera, que el demandante no logró demostrar que sus patologías le impedían el desarrollo de su labor, ni mucho menos que estuviera frente a una barrera que le impidiera el desempeño de su actividad y la vinculación al mercado laboral y en tal sentido, no se tornaba necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo, en tanto que no se acredita la condición especial de salud, ni mucho menos que el despido tuviera un tinte discriminatorio, iterando que no existe medio demostrativo alguno que soporte la *causa petendi*, ni del cual se pueda inferir que la terminación de la relación laboral del actor, obedeciera a motivos discriminatorios y no por la terminación de la obra, tal y como fue expuesto en la comunicación del 22 de junio de 2019.

Sumado a lo anterior, se acreditó que el 26 de junio de 2019, el actor suscribió otro contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, en el cual se estipuló como obra o labor contratada “*Tarazá Antioquia Cerromatoso –Línea 500KV*”, destacando que pese a que el demandante indicó en su interrogatorio que no firmó dicho contrato, se constata que el referido documento si tiene plasmada su firma

(págs.209-210, doc.05, carp.01), estando probado, que el pretensor no se presentó a tal obra, según sus dichos porque no podía ir al municipio de Tarazá por encontrarse amenazado, amenazas que tal y como lo indicó la a quo, no quedaron acreditadas, pues confesó el demandante que no presentó ninguna denuncia y que no presentó ningún documento ante el empleador que diera cuenta de ello. (minuto 29:38-1:19:03 doc.40, carp.01)

Relieva la Sala que si bien los señores **Juan Esteban Mejía Tordecilla** y **María Elena Mejía Uribe**, manifestaron que el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe se encontraba amenazado, no ofrecen ningún tipo de convicción sobre tal situación, destacando que el señor Juan Esteban Mejía Tordecilla cuando se le preguntó si sabía porque se generaron las amenazas o cual había sido el problema en Tarazá, se limitó a señalar *“la verdad no sé, él como que tenía por allá un enredo con una señora y la verdad no sé cómo fue que pasó ahí y resultó emproblemado y que si iba le hacían algo los grupos armados”*, reconociendo que no estuvo presente cuando a su padre lo amenazaron, que no sabe si su padre presentó alguna denuncia y que su padre no presentó ningún documento físico al empleador para poner en conocimiento la situación. Por su parte, la señora María Elena Mejía Uribe, manifestó que tenía entendido que a su hermano lo amenazaron, que no sabe si esas amenazas fueron en Urabá y que su hermano no presentó documentación ante la empresa donde probara las amenazas que le hicieron.

Sobre el particular, la señora **Catherine Parra Ruiz**, testigo presentada por la pasiva, quien manifestó ser la directora de gestión humana de la sociedad demandada, indicó que finalizado el contrato 44 KV Mulatos, el demandante fue llamado a firmar contrato para la Línea 500 en Tarazá, se realizó examen ocupacional, siendo apto para el trabajo, firmó el contrato, pero no se presentó al proyecto, sosteniendo que no conoce las razones por las cuales no el actor no se presentó, que se le hicieron llamadas y citaciones para que se presentara, pero que no las atendió y que no conocieron ningún documento donde el demandante manifestara amenazas de grupos al margen de la ley en el municipio de Tarazá. Adicionalmente, afirmó que el señor Mejía Uribe, se presentó a las instalaciones de la empresa el 23 o 24 de octubre

de 2019, con una carta de renuncia y dijo que no iba a ir a Tarazá, sin dar razón. (minuto 59:05-1:55:51, doc.41, carp.01).

En armonía de lo anterior, se encuentra que la sociedad llamada a juicio aportó escrito fechado del 23 de octubre de 2019, por medio del cual el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, presentó renuncia; así:

Octubre 23 de 2019
Señores INSTELEC SAS
Por medio de la presente me permito presentar RENUNCIA
irrevocable por motivos personales, a cualquier
relación laboral que tenga o que haya tenido
con la empresa INSTELEC SAS
Cordialmente
Fernando Mejía
98464429

(pág. 23, doc.08, carp.01)

Y si bien, el actor manifiesta que fue obligado por el empleador a suscribir dicha carta de renuncia, tal afirmación carece de sustento probatorio, pues nada se acreditó respecto de las circunstancias en las cuales se dio la redacción, suscripción y entrega de tal documento, recordando que la declaración de la parte no tiene fuerza de convicción para acreditar o desvirtuar la ocurrencia de los hechos objeto de debate, en tanto que “... la parte que hace una declaración de un hecho que lo favorece, no puede pretender en el proceso hacerlo valer en su propio beneficio” (CSJ SL 24450 del 29-09-2005 SL 24450 del 02-07-2008, SL17191-2015, SL1024-2019, SL3308-2021).

Finalmente, se tiene que en atención al fallo de tutela proferido el 26 de septiembre de 2019 por el Juzgado Veintiocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín, la sociedad accionada remitió al accionante carta de reintegro, fechada del 29 de octubre de 2019 (pág.22, doc.08, carp-01), estando acreditado que el demandante si conoció la misma, tanto así, que se realizó los exámenes médicos de aptitud laboral,

el 31 de octubre de 2019, en la IPS SUS MEDICOS, tal y como le fue indicado en la misiva, en la cual igualmente se le requirió se presentara a las instalaciones de la empresa a recibir los viáticos para desplazarse a la obra Línea 500 KV Antioquia cerrromatoso, ubicada en Tarazá, reconociendo el actor en su interrogatorio que de la empresa lo llamaron y le dieron dicha información. Y posteriormente, se le remitió otra comunicación con fecha del 1° de noviembre de 2019, en la cual nuevamente, se le solicitó presentarse a la empresa para el reintegro laboral (pág.71, doc.24, carp.01). Conforme lo expuesto, concluye en la Sala, en primer lugar, que el señor Fernando de Jesús Mejía Uribe, no se encontraba amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada que reclama para el 22 de junio de 2019 y, en segundo lugar, que fue voluntad del actor, no presentarse a laborar en el marzo del contrato suscrito el 26 de junio de 2019, razón por la cual, se impone la confirmación de la sentencia confutada.

Costas en esta instancia a cargo del señor Fernando de Jesús Mejía Uribe por habersele resuelto desfavorablemente el recurso de apelación propuesto; se fijan como agencias en derecho en favor de la sociedad Instelec S.A.S., la suma de \$711.750.

3.- DECISIÓN

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

FALLA:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia proferida el 14 de noviembre de 2024 por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ordinario laboral instaurado por Fernando de Jesús Mejía Uribe contra Instelec S.A.S., conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante, se fijan las agencias en derecho en favor de la sociedad Instelec S.A.S., la suma de \$711.750.

TERCERO: Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones, cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior será notificado a las partes por Edicto de conformidad con el numeral 3° literal d) del artículo 41 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Los Magistrados,



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN