

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Para acreditar dicha figura se debe demostrar una afectación en su salud que le impidiera o dificultara de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares o que constituyera una invalidez, discapacidad o disminución física o sensorial./ **FUERO CIRCUNSTANCIAL-** Si el sindicato desatiende sus obligaciones legales al no sentarse a negociar e impulsar las etapas del proceso tras la presentación del pliego de peticiones, esta inactividad, sumada a la presentación de un nuevo pliego de peticiones, evidencia la inexistencia del fuero circunstancial del demandante en la fecha de terminación de su contrato.

HECHOS: Pretende el demandante se ordene su reintegro al puesto de trabajo con el reconocimiento de la indemnización de 180 días establecida en la Ley 361 de 1997, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir debido a su despido, el cual desconoce la protección laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta. El Juzgado 9º Laboral del Circuito de Medellín, dictó sentencia en la que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. En consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. El problema jurídico a resolver consiste en determinar si el señor José Eduardo Maya Montoya debe ser reintegrado a su puesto de trabajo, ya sea por ser beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 al momento de la terminación de su contrato de trabajo, lo que implicaría la ineficacia del despido por no haber sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, o porque estaba amparado por el fuero circunstancial.

TESIS: La Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-531-2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 ídem), también «carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.(...) El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, contempla una garantía especial para el derecho a la negociación colectiva, en el sentido que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo, esto en tanto su finalidad, según la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, es evitar que: “los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias.(...)De acuerdo con ello, se tiene que el legislador procuró brindar estabilidad a quienes participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada. Igualmente, se propuso evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical (CSJ SL14066-2016 y CSJ SL16788-2017), estableciéndose por demás que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende

todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva, ya sea mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.(...)En tal sentido, si bien las partes están llamadas a cumplir con las cargas que les son propias, con el fin de impulsar el cumplimiento de las etapas necesarias para superar el conflicto colectivo o realizar las gestiones administrativas que promuevan el inicio de las conversaciones, es importante destacar que, para el ordenamiento jurídico, resulta sumamente inconveniente extender dicha desavenencia de manera indefinida. No obstante, el solo paso del tiempo no es suficiente para suponer el decaimiento del conflicto ni el fin del fuero circunstancial. Para ello, es necesario verificar, en cada caso, la conducta asumida por las partes, con el objeto de determinar una extinción anormal del mismo. Un ejemplo de esta situación sería cuando quienes promovieron el conflicto no muestran el interés suficiente en concluirlo, tras no haber logrado un acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo. En otras palabras, "esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado.(...) En este asunto, no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 28 de marzo de 2019, mediando el pago de una indemnización por despido, tal como lo admitieron ambas partes y lo evidenciaron el contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales y la carta de terminación del vínculo sin justa causa.(...)Por tanto, no se superan los requisitos establecidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ni en la jurisprudencia especializada para demostrar una situación de discapacidad. La prueba aportada no indica la existencia de obstáculos o barreras que el empleador debería corregir o remover debido a la enfermedad sufrida por el demandante, en tanto, si bien se mencionó que el mismo tenía como recomendación no asistir a terreno solo, lo cierto es que a pesar de que ello no se advierte dentro de los medios de convicción, los testigos indicaron que este siempre que salía lo hacía acompañado debido a su condición de salud, sin que esgrimieran otro tipo de recomendaciones o restricciones o se adviertan en la historia clínica allegada, y la que señalaron se tenía por acatada por la compañía, sumado a que no presentaba incapacidades médicas permanentes, supuestos que excluyen la presunción de discriminación y, por lo tanto, la necesidad de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del contrato.(...)De acuerdo con los medios de prueba allegados, los cuales se analizan a la luz de las reglas de la sana crítica y sin que sea necesario decretar otros medios de convicción, como lo solicita el apoderado recurrente, se puede establecer que, para la fecha en la que se terminó el contrato de trabajo del demandante, esto es, el 28 de marzo de 2019, ya se había presentado un decaimiento del conflicto colectivo y, por ende, no existía la protección foral. Esto se fundamenta en que el sindicato desatendió las obligaciones legales que le correspondían tras presentar el pliego de peticiones, como eran sentarse a negociar e impulsar las etapas del proceso.(...) En este contexto, conforme al precedente aplicable, la inactividad del sindicato para cumplir con sus cargas dentro del diferendo, sumada a la presentación de un nuevo pliego de peticiones el 29 de marzo de 2019, evidencia la inexistencia del fuero circunstancial del demandante en la fecha de terminación de su contrato de trabajo.

MP:LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
FECHA: 03/12/2024
PROVIDENCIA: SENTENCIA



República de Colombia



Sala Quinta de Decisión Laboral

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE
Magistrada Ponente

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO LABORAL - **SENTENCIA**
RADICACIÓN: 05 001 31 05 **009 2019 00588** 02
DEMANDANTE: JOSÉ EDUARDO MAYA MONTOYA
DEMANDADO: HUAWEI TECHNOLOGIES MANAGED SERVICE
COLOMBIA SA

Medellín, tres (3) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

En la fecha, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se reunió la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los Magistrados **SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE**, quien actúa como ponente, con la finalidad de resolver el recurso de apelación formulado por el demandante, respecto de la sentencia proferida el 28 de abril de 2023, por el Juzgado 9° Laboral del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES

Pretende el demandante se ordene su reintegro al puesto de trabajo con el reconocimiento de la indemnización de 180 días establecida en la Ley 361 de 1997, así como el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir debido a su despido, el cual desconoce la protección laboral reforzada por encontrarse en situación de debilidad manifiesta. También solicita su reintegro, ya que el contrato fue finalizado cuando estaba amparado por fuero circunstancial (pág. 2 arch. 01, C01).

Como fundamentos fácticos relevantes, expone que se vinculó a laborar con EPM ESP el 27 de abril de 1987 mediante contrato a término indefinido, verificándose la sustitución patronal con Huawei; que el 28 de marzo de 2019 se le dio por finalizado el contrato de trabajo y se le pagó indemnización por despido injusto; que el 15 de octubre de 2012 sufrió un síncope con colapso, lo que llevó a la implantación de un monitor de eventos el 17 de octubre del mismo año; que

ha sido atendido de manera periódica por diversas patologías, sufriendo un mayor deterioro a partir de 2015, lo que lo llevó a requerir diversos procedimientos médicos, consultas con especialistas, exámenes y medicamentos, entre otros; que no ha sido calificado por el fondo de pensiones debido a su tratamiento médico y la falta de un concepto desfavorable de rehabilitación; que presentó una tutela solicitando el reintegro, la cual fue negada en primera y segunda instancia.

Argumenta que perteneció al sindicato Sintreua, el cual presentó el 28 de marzo de 2019 ante la demandada pliego de peticiones cuya vigencia era del 20 de marzo de 2019 al mismo día y mes de 2020, existiendo conflicto laboral para la fecha de su despido; que hay constancia de radicación del pliego de peticiones ante la empresa y el Ministerio de Trabajo el 28 de marzo de 2019, y que la demandada violó la prohibición de despedir empleados amparados por fuero circunstancial (págs. 2 a 4 arch. 01, C01).

II. TRÁMITE PROCESAL

La demanda fue admitida mediante auto del 13 de enero de 2020, ordenándose la notificación y traslado a la demandada (pág. 236 arch. 01, C01), quien contestó en el término oportuno, oponiéndose a las pretensiones. En su defensa, argumentó que la terminación del contrato obedeció a una facultad otorgada por la Ley para finalizar la relación de manera unilateral, efectuando el pago de la correspondiente indemnización, sin que a la fecha de la finalización del contrato la entidad hubiera sido informada sobre una PCL o condición de limitación física del demandante que permitiera establecer que era sujeto de especial protección.

Adicionalmente, señaló que para la data en que se finalizó la relación laboral no subsistía conflicto colectivo y, en todo caso, el sindicato había retirado el pliego de peticiones presentado a la compañía el 2 de marzo de 2018, en comunicación radicada ante el Ministerio el 28 de marzo de 2019, es decir, con antelación a la terminación del contrato. Propuso como excepciones de mérito las de pago, inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, enriquecimiento sin justa causa, pago, compensación y buena fe (pág. 1 a 17, arch. 03, C01).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado 9º Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el 28 de abril de 2023, dictó sentencia en la que declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación. En consecuencia, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra e impuso costas a cargo del demandante.

La *a quo* argumentó que el concepto de discapacidad, según la Ley 361 de 1997, incluye a personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que les impiden desempeñar sus labores en condiciones regulares, y que tales trabajadores deben gozar de estabilidad laboral reforzada. Esto implica que deben ser protegidos contra el despido cuando éste se produce en razón de la limitación y cuando ésta dificulte de manera considerable el desempeño de las funciones.

Adujo que el señor José Eduardo Maya Montoya presenta una serie de patologías cardíacas que datan de 2012, cuando sufrió un síncope relacionado con un infarto y comenzó a recibir atención médica constante. Sin embargo, indicó que estas condiciones y enfermedades no le impidieron trabajar. Además, no se demostró que su estado de salud estuviera directamente relacionado con su desvinculación laboral, ni que existieran restricciones médicas o incapacidad laboral en la fecha en la que ocurrió el despido. Por el contrario, la prueba allegada, tanto la historia clínica como los testimonios, dieron cuenta de que, a pesar de las patologías, el demandante trabajaba en condiciones normales, sin presentar un impedimento ostensible ni una disminución en su capacidad laboral al momento de la desvinculación. Por lo tanto, concluyó que no se cumplían los requisitos para reconocer la estabilidad laboral reforzada ni para aplicar la presunción de discriminación que contempla el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al no haberse acreditado el nexo causal entre su estado de salud y su despido, ni que éste estuviera relacionado con su condición médica, además de que tampoco se advirtió que la empresa estuviera notificada de ninguna limitación médica que impidiera que el trabajador desempeñara sus funciones de manera habitual y normal.

Con relación a la violación del fuero circunstancial, al afirmarse que el señor José Eduardo Maya fue despedido mientras estaba vigente un conflicto colectivo derivado de la presentación de un pliego de peticiones por parte del sindicato, manifestó que el fuero está diseñado para proteger a los trabajadores de represalias, como el despido, durante la negociación de un conflicto colectivo.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que esta protección existe desde la presentación del pliego de peticiones hasta la resolución del conflicto, ya sea mediante un acuerdo, una huelga legal, un arbitraje o la terminación normal del conflicto. Además, ha señalado que dicha garantía foral no es indefinida, ya que si las partes no siguen adelante con el proceso de negociación, el fuero pierde su vigencia. Esto puede ocurrir si el conflicto se estanca, si no hay interés de las partes en continuar con la negociación, o si se concluye que la parte que promueve el conflicto no actúa de manera activa para mantener vivo el proceso.

Indicó que el conflicto colectivo comenzó con la presentación de un pliego de peticiones por parte del sindicato el 2 de marzo de 2018, estableciendo la Ley que, tras la presentación, la empresa debe recibir a los delegados sindicales en un plazo de 24 horas para iniciar la etapa de "arreglo directo", la cual tiene una duración inicial de 20 días, prorrogable por otros 20 días. A pesar de que se enviaron varias citaciones a la organización sindical para reuniones del 9 al 28 de marzo de 2018, el sindicato no se presentó en ninguna de las convocatorias, lo que resultó en la finalización de la etapa de arreglo directo sin acuerdo. Se anexaron diversas actas de reunión, correos electrónicos y citaciones para demostrar, por parte de la empresa, el cumplimiento de su obligación de convocar al sindicato, sin que este se presentara. Además, el Ministerio de Trabajo resolvió el recurso de apelación presentado por el sindicato, concluyendo que no se podía probar que la empresa hubiera violado las disposiciones sobre la negociación del pliego. Por consiguiente, dado que no hubo acuerdo en la etapa de arreglo directo y el sindicato no solicitó la convocatoria de un Tribunal Arbitral, concluyó que el conflicto había llegado a su fin.

Afirmó que el demandante fue desvinculado el 28 de marzo de 2019 y que si bien se afirmó que este mismo día el sindicato presentó un nuevo pliego de peticiones, y el señor Néstor Monsalve en su testimonio indicó que dicho pliego fue radicado al Ministerio de Trabajo el 28 de marzo de 2019, no se pudo verificar su recepción ni se encontró prueba documental de ello. Se constató el recibo formal de dicho documento por parte de la empresa el 29 de marzo de 2019, comenzando la protección foral con la presentación del pliego de peticiones en esa fecha. El anterior conflicto feneció en 2018 debido a la falta de acción del sindicato, y el trabajador fue despedido después de la finalización de esa negociación. Por lo tanto, consideró que no existía justificación para el reintegro del trabajador ni para las pretensiones consecuenciales, por lo que absolvió a la

empresa demandada de los cargos en su contra.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante solicita que se revoque la sentencia, argumentando que Huawei, como sucesora de UNE, es una de las empresas más grandes del país, con más de 2.000 trabajadores, lo que exige un análisis proporcional a la magnitud y complejidad de las negociaciones colectivas. Este contexto justifica la duración y las dificultades inherentes a la negociación de un pliego de peticiones de esta envergadura.

Esbozó que la juez basó su decisión en elementos subjetivos, argumentando que el sindicato no configuró un pliego de peticiones válido y que su inactividad eliminó la protección del fuero circunstancial, interpretación que no tomó en cuenta las condiciones reales del proceso y el derecho del sindicato a exigir garantías antes de avanzar en las negociaciones. Afirmó que el despido ocurrió el 28 de marzo de 2019, cuando el conflicto derivado del pliego de peticiones aún estaba vigente, lo cual se corrobora con la prueba allegada. Además, destacó que el sindicato no obstruyó deliberadamente las negociaciones, sino que agotó los recursos legales disponibles, como exigir garantías para avanzar en la discusión del pliego, el cual requiere tiempo.

Cuestiona la interpretación de la *a quo*, quien concluyó que no aplicaba la protección derivada del fuero circunstancial por considerar que el sindicato optó por la inactividad al no negociar. Sostiene que la interpretación de elementos subjetivos para inaplicar normas constitucionales y legales debe equilibrarse con un análisis de las razones justificadas de la insistencia sindical en las negociaciones.

Expuso que, desde la presentación del pliego de peticiones en 2018 hasta el despido, el sindicato no notificó formalmente el retiro del pliego, por lo que el conflicto colectivo seguía vigente. Además, aunque el 28 de marzo de 2019 se presentó un nuevo pliego de peticiones, lo cierto es que la carta de despido fue entregada antes de que el nuevo pliego fuera notificado formalmente al empleador, el 29 de marzo a las 8:00 am, lo que reafirma el supuesto de que estaba amparado por el fuero circunstancial, en tanto el conflicto colectivo iniciado en 2018 continuaba vigente.

Solicitó que, de manera oficiosa, se requiera al Ministerio del Trabajo, tanto en la seccional de Antioquia como en la Dirección Nacional en Bogotá, para que certifiquen la fecha de presentación y notificación de este nuevo pliego, a fin de analizar si hubo un error procesal que pueda justificar la nulidad parcial del proceso, permitiendo la práctica de estas pruebas y acreditando el segundo pliego de peticiones.

Con relación a la estabilidad laboral debido a la condición de salud, indicó que esta protege a las personas cuya condición de salud afecta sustancialmente su capacidad para trabajar en condiciones normales, como lo establece la Corte Constitucional, garantía que no requiere una calificación formal de pérdida de capacidad laboral para aplicar. Además, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia CSJ SL 1360-2018, amplió la protección a trabajadores con discapacidades, señalando que, en ausencia de un dictamen de pérdida de capacidad laboral, los jueces pueden valorar las pruebas presentadas.

Afirmó que la carga probatoria recae en el empleador, quien debe demostrar la existencia de una justa causa para el despido. Si no lo hace, el despido será declarado ineficaz.

Advirtió que, para el caso, los testigos allegados relataron las dificultades evidentes del trabajador para cumplir sus funciones, incluyendo episodios de dolor, desmayos en el lugar de trabajo que requirieron atención médica inmediata, la necesidad de ayuda para desplazarse y evitar esfuerzos físicos. Estas evidencias demuestran que no podía desempeñar sus labores en condiciones normales. Adicionalmente, la empresa era conocedora de su estado de salud, como se advierte de la historia clínica, en la cual se relaciona el uso de marcapasos, mareos, limitación para esfuerzos físicos y citas médicas recurrentes. Esto da cuenta de que el despido obedeció tanto a su situación de salud como al hecho de pertenecer al sindicato y la presentación de pliegos de peticiones.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Recibidas las diligencias en esta Corporación, mediante providencia del 10 de noviembre de 2023 se admitió el recurso de apelación y conforme a lo normado en el art. 13 de la Ley 2213 de 2022, se dispuso correr el respectivo traslado a las partes para alegar (arch. 02, C02), haciendo uso de dicha etapa la parte

demandada, reiterando los argumentos expuestos a lo largo del proceso, y solicitando la confirmación de la decisión (arch. 0, C02).

VI. CONSIDERACIONES

Cumplidos los trámites de segunda instancia, sin causal de nulidad que invalide lo actuado, esta Colegiatura procede a resolver la apelación presentada por el demandante, y de conformidad con lo previsto en el art. 66A del CPTSS, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si el señor José Eduardo Maya Montoya debe ser reintegrado a su puesto de trabajo, ya sea por ser beneficiario de la protección de estabilidad laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997 al momento de la terminación de su contrato de trabajo, lo que implicaría la ineficacia del despido por no haber sido autorizado por el Ministerio de Trabajo, o porque estaba amparado por el fuero circunstancial.

Estabilidad laboral reforzada. - La Ley 361 de 1997 en su art. 26, previó que ninguna persona en situación de discapacidad podría ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo; y que en caso de que ello llegase a ocurrir sin el cumplimiento previo de dicho requisito, el trabajador tendría derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario. Disposición que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-531-2000, bajo el entendido de que, en concordancia con los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (arts. 2º y 13 de la Constitución Política), así como de especial protección constitucional en favor de los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (arts. 47 y 54 *idem*), también «*carecerá de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación*», entendiéndose por tal, su estado o situación de discapacidad.

Tal protección se dirige a salvaguardar la estabilidad del trabajador frente a comportamientos discriminatorios que lo excluyan del empleo por razón de su deficiencia física, sensorial o mental; no obstante, las decisiones motivadas en un principio de razón objetiva son legítimas para dar por terminada la relación de trabajo, por lo que, si se invoca una justa causa legal para la terminación, ello descarta en principio que la disolución del vínculo laboral tenga como fundamento la discapacidad del trabajador, y en ese caso, no resulta obligatorio acudir al inspector del trabajo, por cuanto se debilita la presunción

discriminatoria, por una razón objetiva (CSJ SL1360-2018, SL3772-2018, CSJ SL1236-2021).

Frente a la estabilidad laboral reforzada, en la sentencia CSJ SL1152-2023, replicada en las sentencias CSJ SL1817-2023, CSJ SL1268-2023, CSJ SL1506-2023, CSJ SL1797-2024 y CSJ SL1996-2024 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, moduló la postura que traía hasta la fecha, sobre la necesidad de la acreditación de la limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, lo que implicaba un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, en los términos del art. 7º del Decreto 2463 de 2001, al señalar que:

«En vigencia de dicho instrumento, las sentencias CSJ SL 711-2021 y CSJ SL 572-2021 reiteraron el criterio de la Sala referido con anterioridad y, en esta última decisión se amplió y señaló que, si bien ante el carácter técnico científico de la condición de discapacidad era relevante contar con una *«calificación técnica descriptiva»*, en el evento en que esta no obrara en el proceso, bajo el principio de libertad probatoria, la limitación podía inferirse:

[...] del estado de salud en que se encuentra, siempre que sea notorio, evidente y perceptible, precedido de elementos que constaten la necesidad de la protección, como cuando el trabajador viene regularmente incapacitado, se encuentra en tratamiento médico especializado, tiene restricciones o limitaciones para desempeñar su trabajo, cuenta con concepto desfavorable de rehabilitación.

Por ello, la Sala reexamina la composición del bloque de constitucionalidad con relación a los derechos de las personas en situación de discapacidad y concluye que la mencionada convención es vinculante no solo para el entendimiento del concepto de discapacidad, sino de la protección de estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; o en otros términos, que constituye el parámetro para interpretar los derechos humanos de las personas con discapacidad contenidos en la Constitución, especialmente, en lo que concierne a las medidas de integración social en igualdad de oportunidades de las demás personas.»

En la misma providencia se establecieron los presupuestos que deben cumplirse para que proceda la ineficacia del despido, al amparo de la normatividad citada, en los siguientes términos:

«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.

En el anterior contexto, la determinación de una situación de discapacidad analizada al amparo de la convención no depende de un factor numérico, pues mirarlo así sería mantener una visión que se enfoca en la persona y sus limitaciones. El baremo establecido en el manual de calificación de pérdida de capacidad laboral tiene vocación de ser aplicado en los campos de la seguridad social, para fines principales de aseguramiento, rehabilitación y prestacionales.

Así, a juicio de la Sala, sin que esto implique un estándar probatorio, sí es conveniente anotar que al momento de evaluar la situación de discapacidad que conlleva a la protección de estabilidad laboral reforzada, es necesario establecer, por lo menos, tres aspectos:

- (i) La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo -factor humano-;
- (ii) El análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, el entorno laboral y actitudinal específico -factor contextual-; y
- (iii) La contrastación e interacción entre estos dos factores -interacción de la deficiencia o limitación con el entorno laboral-.

Si del análisis referido 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.»

Y en lo que tiene que ver con la terminación del vínculo laboral, expresó:

«Es importante reiterar que para despedir a una persona con discapacidad es necesario solicitar previamente el permiso del Ministerio del Trabajo; de no ser así, se activa una presunción de despido discriminatorio, la cual puede ser desvirtuada en juicio por parte del empleador (CSJ SL1360-2018). En tal caso, en un proceso judicial a las partes les concierne lo siguiente:

- Para solicitar el amparo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el trabajador debe demostrar que tenía una discapacidad (deficiencia más barrera laboral, en los términos previamente descritos) y que el empleador conocía tal situación al momento del retiro o que era notoria.
- Para desestimar la presunción de despido discriminatorio, al empleador le corresponde probar que realizó los ajustes razonables y, en caso de no poder hacerlos, demostrar que eran una carga desproporcionada o irrazonable y que se le comunicó al trabajador. Igualmente, puede acreditar que se cumplió una causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre y voluntaria del trabajador.

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.

Por último, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificación de la jurisprudencia, se aparta de las interpretaciones que consideran que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aplica para personas que sufren contingencias o alteraciones momentáneas de salud o que padecen patologías temporales, transitorias o de corta duración toda vez que, conforme se explicó, la Convención y la ley estatutaria previeron tal protección únicamente para aquellas deficiencias de mediano y largo plazo que al interactuar con barreras de tipo laboral impiden su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás. Aquí, vale precisar que las diferentes afectaciones

de salud *per se* no son una discapacidad, pues solo podrían valorarse para efectos de dicha garantía si se cumplen las mencionadas características.»

Adicional a que en la providencia CSJ SL1152-2023, se indicó:

... no toda deficiencia es objeto de protección al momento de estudiar la discapacidad, sino aquellas que en las estructuras corporales y funcionales son *a mediano o largo plazo* y generan una barrera de tipo laboral, premisa que, se insiste, a juicio de esta Corporación, excluye las dolencias o enfermedades temporales que aquejan a un trabajador y que no implican una limitación de mediano o largo plazo, o por decirlo de otro modo, que no supone una discapacidad que al interactuar con diversas barreras, impida la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Dicha valoración será una apreciación, antes que conceptual, de carácter fáctico, para dilucidar si la deficiencia no es de corto plazo o momentánea, sino que es duradera, por lo menos en el *mediano o largo plazo*, es decir, que desde el inicio se infiera el alcance temporal que puede tener, esto es, la duración del quebranto, el tiempo de evolución o que esta se extienda significativamente antes de su efectiva recuperación.

Otros indicios que pueden inferirse objetivamente del análisis probatorio de los documentos, historia, clínica, exámenes, diagnósticos, entre otros elementos de convicción del plenario y que permiten deducir tal característica, serán los síntomas padecidos, el carácter de curable o incurable, el tiempo que perdura el tratamiento, la cantidad de procedimientos a los que se deba someter, sin que se presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a la reincorporación del trabajador, y demás aristas, que puedan dar luces acerca de la prolongación de la deficiencia.

De igual modo, debe tenerse en cuenta, que no toda deficiencia es discapacidad, ni toda discapacidad puede ser considerada como objeto de discriminación en el ámbito laboral. A nivel doctrinal, se ha hecho énfasis en la importancia que tiene adoptar una comprensión que rompa con la dicotomía existente entre aquella y la discapacidad.

En esta perspectiva, se entiende que la primera hace referencia a las pérdidas o limitaciones biológicas, mientras que la segunda va dirigida a las desventajas o restricciones que las personas con discapacidad experimentan debido a las barreras sociales que les impiden participar plenamente en las actividades laborales.

Por tal razón, es fundamental distinguir entre ambos términos y dejar de asimilar la discapacidad como una enfermedad. En lugar de ello, se deben tener en cuenta los factores sociales que contribuyen a su aparición, y como se explicó en el primer acápite, abandonar definiciones basadas únicamente en criterios médicos. Así, como analizar los casos desde la perspectiva de derechos humanos.

Ello autoriza a concluir que, el análisis que el juez laboral debe emprender al estudiar si la deficiencia de mediano o largo plazo del trabajador le genera una situación de discapacidad debe partir desde un contexto determinado en comparación a las condiciones regulares en que se llevó a cabo el servicio al inicio, durante y a la terminación del contrato de trabajo.

Esto, por supuesto, para confrontarlo y ponderarlo, como se indicó, con las «barreras» – actitudinales, comunicativas, físicas subjetivas o cualquier otra que en virtud del contexto histórico puedan darse-, que es lo que, de alguna u otra manera, ata el concepto a la interacción social en el entorno laboral.

Ahora, de acuerdo con lo expuesto por la Corte Constitucional en las sentencias CC SU087-2022, CC SU061-2023 y CC SU 269-2023, para que proceda la aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada, se requiere la demostración de los siguientes tres supuestos:

(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.”

Fuero circunstancial. - El artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, contempla una garantía especial para el derecho a la negociación colectiva, en el sentido que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto colectivo, esto en tanto su finalidad, según la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, es evitar que: *“los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias”* (véase sentencia CSJ SL919-2021 y CSJ SL3317-2019).

De acuerdo con ello, se tiene que el legislador procuró brindar estabilidad a quienes participan en el conflicto, mediante la prohibición de despedirlos sin justa causa comprobada. Igualmente, se propuso evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical (CSJ SL14066-2016 y CSJ SL16788-2017), estableciéndose por demás que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva, ya sea mediante la firma de la convención colectiva o del pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso.

Decaimiento del conflicto colectivo y su efecto en el fuero circunstancial. - La protección foral no se torna en indefinida, por cuanto se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto, es decir, subsiste durante los términos legales de las etapas establecidas para su arreglo; situación de la que se deriva que dicho beneficio puede así mismo culminar cuando quiera que concurren eventos en los que no sea posible ponerle fin de forma normal, por cuanto no existe por parte de quienes lo promueven el interés suficiente de concluirlo, luego de que no sea posible lograr el acuerdo con el empleador en la

etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las demás etapas para su cabal solución, es decir, la declaratoria de huelga que sea legalmente posible o la constitución de un tribunal de arbitramento; y, consecuente con ello *«esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado»* (CSJ SL3366-2021).

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha tenido la oportunidad de pronunciarse en múltiples providencias como la radicado CSJ 42225 de 2012, CSJ SL6732-2015, CSJ SL10066-2016, CSJ SL16788-2017, CSJ SL4142-2019, CSJ SL3429-2020, CSJ SL4106-2020, CSJ SL2139-2021, indicando que pueden existir eventos en que sea dable justificar la prolongación del conflicto, según la etapa que se trate, siempre que la situación fáctica de cada caso resulte razonable y prudente respecto al tiempo que supere el previsto por el ordenamiento jurídico para finiquitar la negociación colectiva; lo que se traduce en que no en todos los casos el simple paso del tiempo que haga superar los plazos estipulados por la ley para la resolución de la contienda, implique que necesariamente se predique el fenecimiento del conflicto, para sostener que la protección foral se extinguió, por cuanto puede suceder que coexistan razones válidas que permitan su solución a futuro por alguno de los mecanismos permitidos por el ordenamiento jurídico.

En tal sentido, si bien las partes están llamadas a cumplir con las cargas que les son propias, con el fin de impulsar el cumplimiento de las etapas necesarias para superar el conflicto colectivo o realizar las gestiones administrativas que promuevan el inicio de las conversaciones, es importante destacar que, para el ordenamiento jurídico, resulta sumamente inconveniente extender dicha desavenencia de manera indefinida. No obstante, el solo paso del tiempo no es suficiente para suponer el decaimiento del conflicto ni el fin del fuero circunstancial. Para ello, es necesario verificar, en cada caso, la conducta asumida por las partes, con el objeto de determinar una extinción anormal del mismo. Un ejemplo de esta situación sería cuando quienes promovieron el conflicto no muestran el interés suficiente en concluirlo, tras no haber logrado un acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo. En otras palabras, *"esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado"* (sentencia CSJ SL3366-2021).

Al respecto, en la sentencia CSJ SL16788-2017, se sostuvo:

Entre tanto, los deberes de los trabajadores y el sindicato van más allá de la simple radicación del pliego de peticiones, pues al ser los titulares directos de la aspiración de mejorar sus condiciones de trabajo y de empleo, es lógico y obvio que sean los primeros interesados en que sus solicitudes sean atendidas, escuchadas, discutidas y resueltas favorablemente por parte del empleador, lo que conlleva un rol activo del sindicato y no de simple espectador.

Así se colige también de las funciones asignadas a las asociaciones sindicales en los numerales 2.º y 3.º del artículo 474 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales señalan que corresponde a los sindicatos, además de «presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo» la de «adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones», de suerte que, constituye una obligación de la organización de trabajadores realizar todas las gestiones administrativas y judiciales dispuestas a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo cuando el empleador se niegue a negociar, a menos que se esté de acuerdo con tal determinación.

/.../

En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva.

De suerte que, en los eventos en que las empresas se nieguen a la negociación del pliego de peticiones dentro del término legal (art. 433 CST), y frente a tal actuar la asociación sindical guarde silencio o no utilice los mecanismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico para forzarlo a las conversaciones, resulta razonable entender, a partir de ese hecho, la declinación del pliego de peticiones y, naturalmente, el decaimiento del conflicto colectivo ante la falta de interés para desarrollarlo y culminarlo por parte de quienes lo promovieron.

Lo contrario sería desconocer algunos de los objetivos de la negociación colectiva, como es que el conflicto colectivo de trabajo alcance su cabal desarrollo a través de un diálogo verdadero entre las partes involucradas, y una solución pacífica sin demoras injustificadas para mantener una convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo.

1. EL FUERO CIRCUNSTANCIAL

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene génesis en la etapa de conflictividad laboral suscitada por la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical [...].

Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical– despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predecir su terminación de manera anormal.

Por su parte, en la CSJ SL4142-2019, se indicó:

“Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o

grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º ibidem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación”. Negrillas intencionales.

Y sobre le mismo punto, en la CSJ SL3366-2021, se razonó:

En el sub examine, se observa que la interpretación dada por el juez de segundo nivel al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, concuerda con las directrices contenidas en los citados precedentes, habida cuenta de que en efecto un conflicto colectivo que rebasa los límites temporales que establecen la regulación laboral para su solución, por la falta de interés de culminarlo por parte de quien lo promovió, hace que se extinga la protección foral, lógicamente cuando no se justifica la prolongación de dicho conflicto. No es cierto, como lo aduce el recurrente, que el Tribunal al interpretar el mencionado precepto legal, le esté agregando ingredientes normativos, ni mucho menos que haya restringido la figura del fuero circunstancial, pues el desarrollo jurisprudencial de este mecanismo de protección, que tiene cabida durante el curso de una negociación colectiva que está garantizada por la Constitución Política artículo 55, en concordancia con los convenios 98, artículos 4º y 154, 5º de la OIT y el 93 constitucional, es el resultado de la exégesis o ejercicio hermenéutico que alrededor de la citada norma realizan los operadores judiciales.

De otra parte, se avizora que la decisión atacada está debidamente soportada en las premisas fácticas que el Tribunal encontró demostradas, y que encajan perfectamente en el criterio jurídico que esbozó, pues frente a un conflicto colectivo que ha perdurado indefinidamente, del cual no se conoce que se hayan surtido las etapas respectivas, sin que tampoco se acreditara que una vez se presentó el pliego de peticiones, y ante la desidia de la empresa en iniciar las negociaciones, la agremiación sindical hubiese adelantado alguna acción legal prevista en nuestro ordenamiento legal o actividad que buscara compeler o conminar a la empresa para que cumpliera con su deber, verbigracia, elevar solicitud ante el Ministerio del Trabajo, poniendo en conocimiento de esa autoridad administrativa, la actitud negligente de la sociedad enjuiciada, a fin de que ese ente ministerial tomara cartas en el asunto.

/.../

En este orden, ante la prolongación injustificada del conflicto colectivo, sin que lograra demostrarse por parte del actor que el sindicato al que se encontraba afiliado y quien presentó el pliego de peticiones, desplegó alguna tarea a fin de que este se surtiera o avanzara de manera normal y fluida, conlleva a concluir que para cuando ocurrió el despido unilateral del demandante el 28 de diciembre de 2010, no existía conflicto colectivo, por las razones ya anotadas referidas, y por ende la ausencia del amparo foral deprecado, como acertadamente lo sostuvo en juez de apelaciones.

De esta manera, teniendo en cuenta que el fuero circunstancial es una protección jurídica que se concentra especialmente en la negociación colectiva, es necesario que este se lleve a cabo de manera diligente, de acuerdo con las cargas que le corresponden a cada parte, las cuales son recíprocas. Al empleador le corresponde dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores dentro de los plazos estipulados por el artículo 433 del CST. A los trabajadores y al sindicato, por ser los titulares directos de las mejoras en sus condiciones laborales, les corresponde realizar todas las gestiones administrativas descritas en el artículo 433, numeral 2.º del mismo estatuto, así como las gestiones judiciales a su alcance, con el fin de dar inicio a las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación.

De no cumplirse dichos supuestos, el ordenamiento jurídico impone consecuencias determinadas, siendo una de ellas el decaimiento tácito del conflicto colectivo, con la correspondiente extinción del fuero que se sustentaba en él. Por tanto, habiéndose acreditado la extinción del conflicto, opera igualmente el quebranto del fuero circunstancial.

Caso concreto. - En este asunto, no se discute que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual fue terminado de manera unilateral y sin justa causa por el empleador el 28 de marzo de 2019, mediando el pago de una indemnización por despido, tal como lo admitieron ambas partes y lo evidenciaron el contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales y la carta de terminación del vínculo sin justa causa (págs. 212 y 215 arch. 01, C01).

Sin embargo, en criterio de la Sala, no se encuentra acreditado que, para la fecha de terminación del contrato, el trabajador estuviera en una situación de limitación o discapacidad que le impidiera desarrollar sus labores en igualdad de condiciones con los demás empleados. Según la historia clínica (pág. 117, arch. 01, C01), las últimas incapacidades médicas se otorgaron el 12 de octubre de 2018 por un "cuadro gripal"; y, si bien es cierto que presenta disautonomía — una condición caracterizada, según los medios de prueba, por síntomas como cansancio, fatiga, palpitaciones, sudoración, dolor de cabeza, y pérdida de conocimiento, entre otros (pág. 38, arch. 01, C01)— y que, además, se le implantó un cardiodesfibrilador, se sometió a cateterismo derecho con estudio electrofisiológico, tuvo reprogramación del dispositivo y explante de un aparato unicameral el 30 de enero de 2015, además de episodios de colitis y gastroenteritis, también lo es que en el informe de mesa basculante del 15 de diciembre de 2015, se reportó: "*Paciente masculino de 53 años, antecedentes de cardiodesfibrilador con cuadro de aproximadamente tres años de evolución consistente en mareos, debilidad, sudoración, visión borrosa y un episodio de síncope hace tres años*" (pág. 25-26, arch. 01, C01). Esto evidencia que dichos diagnósticos existían desde mucho antes de la terminación del contrato y no impedían al trabajador desempeñar sus funciones de manera normal, pese a las constantes revisiones médicas, exámenes y síntomas ocasionales como mareos, sudoración, visión borrosa y palpitaciones.

En el **interrogatorio de parte**, el demandante afirmó que padece disautonomía y utiliza un cardiodesfibrilador, lo cual le exige chequeos cada seis meses. También manifestó que presenta síntomas como mareos y falta de respiración, situaciones que requieren asistencia médica para mantenerse controlado. Según indicó, los médicos le recomendaron mantener la calma, llevar sal consigo para los eventos y evitar salir solo. Por ello, siempre que se desplazaba al campo, lo hacía acompañado. Expuso que no recordaba haber tenido incapacidades médicas recientes, pero confirmó que sigue dependiendo del dispositivo implantado y que la disautonomía, incurable, se regula con medicamentos como el metoprolol.

Carlos Mario Torres Marín, compañero de trabajo del demandante durante aproximadamente 13 años, declaró que Eduardo ha presentado durante varios años problemas de salud relacionados con su afección cardíaca, lo que le impedía desplazarse solo y le causaba mareos y desmayos. Recordó un único episodio de desmayo en la oficina, tras el cual Eduardo fue trasladado a la Clínica Medellín de Occidente, aunque no pudo precisar la fecha, ya que ocurrió "hace muchos años". Añadió que siempre se le facilitaron condiciones laborales acorde con sus recomendaciones médicas, sin que ello afectara su desempeño laboral.

Rubén Darío Gómez Rivera, quien conoce a Eduardo desde hace 20 años, señaló que este enfrentaba problemas de salud desde hacía tiempo y dependía de un aparato en el corazón, por lo que requería chequeos constantes. Explicó que Eduardo desempeñaba sus funciones laborales, aunque en ocasiones mostraba molestias debido a su condición, presentando síntomas como palidez, cansancio y dolor en el pecho. Indicó que, cuando Eduardo realizaba labores de campo, siempre iba acompañado, aunque desconocía quién lo asistía o quién dio la directriz al respecto.

De acuerdo con lo expuesto, la Sala advierte que, para la fecha en que el demandante fue despedido, el 28 de marzo de 2019, no se encontraba con una afectación en su salud que le impidiera o dificultara de manera sustancial el desempeño de sus labores en condiciones regulares, ni que constituyera una invalidez, discapacidad o disminución física o sensorial que activara la presunción a la que hace referencia el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, no es viable acceder a la protección especial solicitada.

Si bien no se desconoce que el demandante presentaba afecciones de salud que requieren controles médicos constantes, exámenes y en ocasiones presentaba síntomas como mareos, sudoración, dolor de cabeza, habiendo sido trasladado en una ocasión a una clínica a que le prestaran asistencia médica, es importante señalar que, para activar la protección mencionada, no basta con que exista una enfermedad, pues, lo que realmente se requiere, es que dicho padecimiento incida de manera significativa en la ejecución de las labores, impidiendo que se desarrollen en las mismas condiciones que las de sus compañeros, y en el presente caso, como ya se indicó, no están dadas las condiciones para considerar que el trabajador se encontraba en situación de discapacidad en el momento de su despido, ni que el ejercicio efectivo de su trabajo se haya visto obstaculizado por un entorno laboral que impidiera el goce pleno de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

Por tanto, no se superan los requisitos establecidos en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ni en la jurisprudencia especializada para demostrar una situación de discapacidad. La prueba aportada no indica la existencia de obstáculos o barreras que el empleador debería corregir o remover debido a la enfermedad sufrida por el demandante, en tanto, si bien se mencionó que el mismo tenía como recomendación no asistir a terreno solo, lo cierto es que a pesar de que ello no se advierte dentro de los medios de convicción, los testigos indicaron que este siempre que salía lo hacía acompañado debido a su condición de salud, sin que esgrimieran otro tipo de recomendaciones o restricciones o se adviertan en la historia clínica allegada, y la que señalaron se tenía por acatada por la compañía, sumado a que no presentaba incapacidades médicas permanentes, supuestos que excluyen la presunción de discriminación y, por lo tanto, la necesidad de una justa causa o de la autorización del inspector de trabajo para la terminación unilateral del contrato. Además, no se presentó evidencia de alguna restricción o limitación del actor al momento de cumplir con sus labores, ya que se dejó consignado por los testigos que desarrollaba la labor de manera normal. Tampoco se verifica que existiera alguna función que no pudiera desempeñar, o al menos no se probó tal circunstancia, y por ello, mal haría en tenerse el despido como un acto discriminatorio.

De conformidad con todo lo hasta aquí expuesto, para la Sala la decisión proferida en primera instancia es acertada, y en consecuencia, se **confirmará** la sentencia apelada en este punto.

Frente al **fuero circunstancial**, como se mencionó anteriormente, este se origina con la presentación del pliego de peticiones al empleador, ya sea por parte de la organización sindical o de los trabajadores no sindicalizados. En el caso concreto, dicho pliego fue desplegado el 2 de marzo de 2018, lo cual se comunicó al Ministerio del Trabajo el 12 del mismo mes y año (págs. 281 y 282, arch. 01, C01). Al respecto, los artículos 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo establecen que el empleador está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las 24 horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, con el fin de iniciar las conversaciones. Asimismo, se dispone que la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco días hábiles desde la presentación del pliego. Además, se señala que las negociaciones en esta etapa deben durar 20 días calendario, prorrogables por acuerdo mutuo entre las partes hasta por otros 20 días calendario adicionales.

En este contexto, se tiene que, el 7 de marzo, la empresa envió al sindicato SINTREUA documento en el que se los citaba para el 9 del mismo mes, a las 9:00 am, con el propósito de iniciar el proceso de negociación (págs. 56, 302 y 307, arch. 03, C01). La organización sindical asistió a la reunión, quedando consignado en el acta que el sindicato manifestó que, debido a la realización de la asamblea general de SINTRAEMSDES en Cartagena los días 20, 21 y 22 de abril, solicitaban que las sesiones de arreglo directo iniciaran después del 26 de marzo. Por su parte, la empresa expresó que, conforme a la ley, la etapa de arreglo directo debía iniciarse de manera inmediata y que no era su intención dilatar el proceso. Además, argumentaron que existían todas las garantías necesarias para llevar a cabo las negociaciones, dado que los miembros de la comisión negociadora contaban con permisos permanentes y que se disponía de instalaciones adecuadas para tal fin. En las conclusiones del acta se dejó constancia de que el sindicato señaló que no existían condiciones para iniciar la etapa de arreglo directo, sin especificar a qué se referían. Asimismo, se registró que la sesión concluyó sin acuerdo entre las partes y que el sindicato se levantó de la mesa sin firmar el acta (págs. 54 a 55, arch. 03, C01).

El 12 de marzo, el presidente de la organización sindical y la secretaria presentaron querrela administrativa ante el Ministerio del Trabajo, en la que manifestaron que *"la empresa se negó a la instalación de la mesa y a brindar las garantías necesarias para iniciar el proceso de negociación"* (págs. 300 a 301, arch. 03, C01).

El 21 de marzo de 2018, Huawei solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo en el proceso de negociación, argumentando que la organización sindical fue convocada para el 9 de marzo, iniciándose la etapa de arreglo directo, pero que, posteriormente, los representantes no volvieron a comparecer, a más que señaló que se había fijado como nueva fecha para continuar con la negociación el 23 de marzo a las 9:00 a. m. (págs. 318 a 319, arch. 03, C01). El 27 del mismo mes, la empresa reiteró su petición al Ministerio, solicitando una intervención urgente para solucionar el conflicto, el cual culminaba la etapa de arreglo directo el 28 de marzo. Asimismo, indicó que había convocado al sindicato en varias ocasiones, específicamente los días 9, 14, 16, 21, 23 y 28 de marzo, con el propósito de resolver el conflicto (pág. 309, arch. 03, C01).

El 4 de abril de 2018, Huawei informó al Ministerio que la etapa de arreglo directo con la organización sindical había finalizado. Aunque los representantes del sindicato asistieron a la citación del 9 de marzo, no acudieron a las convocatorias realizadas para los días 14, 16, 21, 23 y 28 del mismo mes, habiendo condicionado los representantes del sindicato su participación a que se garantizaran ciertos beneficios, como tiquetes aéreos para desplazarse por el país, la asignación de dos vehículos durante el desarrollo de la etapa de arreglo directo y una oficina con auditorio, entre otros. La empresa manifestó que, debido a estas exigencias, la etapa de arreglo directo, en sus primeros 20 días, concluyó sin acuerdo entre las partes y sin posibilidad de prórroga (pág. 310, arch. 03, C01).

El 20 de abril de 2018, Huawei remitió un nuevo comunicado al Ministerio del Trabajo, solicitando su intervención en el proceso y requiriendo que actuara como mediador para evitar dilaciones injustificadas por parte de la organización sindical. Además, indicó que había convocado una nueva sesión para el 25 de abril a las 9:00 a. m. (pág. 311, arch. 03, C01). En cuanto a las citaciones enviadas al sindicato para los días 14, 16, 21, 23 y 28 de marzo, consta en el expediente que el sindicato recibió las convocatorias y en las del 16 y 21 de marzo, dejaron constancia de que *"el asunto en cuestión fue remitido al Ministerio de Trabajo debido a la negativa de la empresa a brindar las garantías para la negociación y la instalación de la mesa"* (págs. 63 a 86 y 340 a 354, arch. 03, C01).

De acuerdo con los medios de prueba allegados, los cuales se analizan a la luz de las reglas de la sana crítica y sin que sea necesario decretar otros medios de convicción, como lo solicita el apoderado recurrente, se puede establecer que, para la fecha en la que se terminó el contrato de trabajo del demandante, esto es, el 28 de marzo de 2019, ya se había presentado un decaimiento del conflicto colectivo y, por ende, no existía la protección foral. Esto se fundamenta en que el sindicato desatendió las obligaciones legales que le correspondían tras presentar el pliego de peticiones, como eran sentarse a negociar e impulsar las etapas del proceso.

La conducta asumida por las partes al inicio del conflicto reviste suma trascendencia para determinar la voluntad inequívoca de los interesados de continuar con el trámite del diferendo, definiendo la actitud de cada actor la subsistencia de la controversia y sus consecuencias, y para el caso, se observa que el sindicato fue quien propició la declinación del pliego de peticiones y, en consecuencia, el decaimiento del conflicto laboral, debido a su falta de interés en desarrollarlo y culminarlo, y ello es así, en tanto, el empleador inició la etapa de arreglo directo el 7 de marzo, citando al sindicato a reunión el 9 del mismo mes. Aunque los representantes sindicales asistieron a dicha reunión, se levantaron de la mesa sin firmar, argumentando la ausencia de garantías, y solicitaron que la etapa comenzara después del 26 de marzo, debido a que los días 20, 21 y 22 de abril se llevaría a cabo la asamblea general de SINTRAEMSDES, sindicato distinto al que presentó el pliego.

Posteriormente, a pesar de las constantes citaciones, la organización se negó a asistir sin ofrecer una justificación válida, habiendo comunicado el 12 de marzo al Ministerio que la empresa no se había sentado a negociar, lo cual no era cierto, ya que para el 9 de marzo ya se había realizado el primer acercamiento. Además, alegaron falta de garantías para la negociación sin especificar concretamente cuáles eran estas, habiendo informado la empresa al mismo ente Ministerial que los representantes sindicales no asistieron a las reuniones programadas y que habían solicitado condiciones como el suministro de tiquetes aéreos para los miembros de la comisión de negociación, la asignación de dos vehículos durante el desarrollo de la etapa de arreglo directo y una oficina con auditorio, entre otros requerimientos, demandas que no están contempladas en la normativa para iniciar una negociación.

Finalmente, tampoco se evidencia lo alegado por el recurrente respecto a que debía considerarse la magnitud de la empresa y la cantidad de trabajadores, puesto que, lo que se constata es que se trataba de un sindicato que ya había llevado a cabo negociaciones previamente y que continuó realizándolas.

Así las cosas, recaía sobre el sindicato la responsabilidad de dar cumplimiento a las etapas y términos establecidos en la legislación laboral para resolver el desacuerdo. No obstante, dicha responsabilidad no fue atendida, dejando transcurrir el tiempo sin que la organización sindical actuara, mostrando renuencia a sentarse a negociar con la compañía, la cual convocó en varias oportunidades para tal fin.

En este contexto, conforme al precedente aplicable, la inactividad del sindicato para cumplir con sus cargas dentro del diferendo, sumada a la presentación de un nuevo pliego de peticiones el 29 de marzo de 2019, evidencia la inexistencia del fuero circunstancial del demandante en la fecha de terminación de su contrato de trabajo.

Es importante señalar, además, que aunque el señor Darío Monsalve Castaño, presidente del sindicato, manifestó que el nuevo pliego de peticiones fue presentado a la empresa el 28 de marzo de 2019 a las 3:00 pm, y que a las 4:00 pm despidieron al demandante, ya estando amparado por el fuero circunstancial, y adicionalmente expresó que su procedimiento consistía en llevar el pliego al Ministerio y, de forma inmediata, presentarlo a la empresa, indicando que en el mismo acto manifestaron su intención de desistir del pliego anterior, dado que habían transcurrido dos años sin llegar a un acuerdo y, en ese tiempo, las peticiones de los trabajadores pierden vigencia; ello se desvirtúa con la prueba presentada, pues, el pliego de peticiones fue entregado a la empresa el 29 de marzo de 2019 a las 8:28 am, es decir, al día siguiente del despido del demandante; y, se contradice la afirmación de que, el mismo día en que informan al Ministerio sobre el pliego, este se radica ante la empresa con un lapso de 10 o 15 minutos, en tanto, es de advertir que el conflicto se genera es con la radicación del documento ante el empleador, sin que lo explicado se soporte en la realidad, en tanto, por ejemplo, el pliego de peticiones del 2018 se radicó en la empresa el 2 de marzo y sobre ello se le comunicó al Ministerio el 12 del mismo mes y año (páginas 281 a 282, archivo 03, C01), es decir, no de forma inmediata, como sostuvo el deponente.

Atendiendo las razones expuestas, se **confirmará** la sentencia de instancia

Costas en esta instancia a cargo del recurrente. Inclúyanse como agencias en derecho la suma de \$600.000.

En mérito de 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,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada proferida el 28 de abril de 2023 por el Juzgado 9º Laboral del Circuito de Medellín, acorde con lo expuesto en las consideraciones de esta decisión.

SEGUNDO: Costas como se indicó en la parte motiva.

TERCERO: Esta sentencia se notificará a través de **EDICTO**, atendiéndose los términos previstos en el art. 41 del CPTSS.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE

Magistrada ponente



SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE
Magistrada



DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
Magistrado

(*) Hipervínculo de consulta de expediente digitalizado: [\(144\) 05001310500920190058802](#)

Firmado Por:
Luz Patricia Quintero Calle
Magistrada
Sala 017 Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **65ee9a7037cbdabd17f058f283a1ba0f87391940579c17e5759250df8054aaca**

Documento generado en 03/12/2024 10:00:46 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>