

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

SENTENCIA 7

(Aprobado mediante Acta del 15 de marzo de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Fernando Cardona Acevedo
Demandado	Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE
Radicado	76001310501820190068401
Temas	Fuero Circunstancial
Decisión	Revoca

En Santiago de Cali, el día 31 de marzo de 2023, la Sala Quinta de Decisión Laboral, conformada por los **Magistrados María Isabel Arango Secker, Natalia María Pinilla Zuleta y Fabian Marcelo Chavez Niño**, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con la Ley 2213 de 2022, por medio de la cual se modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, procedemos a resolver el recurso de apelación de la sentencia 159 del 28 de julio de 2020, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Fernando Cardona Acevedo** contra el **Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.**

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende que se declare la ineficacia del despido el 26 de octubre de 2016, en consecuencia, que se ordene el reintegro al cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría, que se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales legales dejados de percibir desde el 27 de octubre de 2016 hasta el reintegro, así como el pago de los aportes a la seguridad social integral, y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expuso que, se vinculó laboralmente con el Hospital Universitario del Valle Evaristo García -en adelante HUV-, desde el 15 de marzo de 2012, como trabajador oficial desempeñándose en el cargo de auxiliar de servicios

generales (sic), que recibía como contraprestación la suma de \$1.454.710 y que se encontraba afiliado al sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del Departamento del Valle del Cauca -Sintrahospiclinicas-.

Agrega, que el 26 de diciembre de 2013 (sic), Sintrahospiclinicas presentó pliego de peticiones para negociar con el demandado, que las partes acordaron iniciar el 20 de noviembre de 2014 y que esta finalizó con un Acta firmada el 30 de diciembre de ese mismo año.

De igual forma, refirió que el 2 de enero de 2015, el sindicato depositó ante el Ministerio de Trabajo el Acta de Acuerdo extra convencional, quedando firmada e incorporada a la Convención, el 30 de diciembre de 2014. Que, el día 30 de diciembre de 2015, la Asamblea del sindicato aprobó el aumento salarial que se debía presentar y negociar con la administración del HUV.

Aunado a lo anterior, manifestó que no se debía presentar denuncia de la Convención Colectiva, acorde a lo pactado, pues no iba a ser objeto de modificaciones, salvo el tema sobre incremento salarial; que el sindicato el 30 de diciembre de 2015, presentó ante el Ministerio del Trabajo y el HUV, el pliego de peticiones, pero que, al no haber fórmula de arreglo, que la mesa de negociación tan solo se instaló el 16 de agosto de 2016 y que el 24 del mismo mes y año volvieron a convocarla, pero que no se llegó a ningún acuerdo.

Que el 19 de septiembre de 2016 finalizó la etapa de arreglo directo y que posteriormente continuaron convocando para darle solución al tema de incremento salarial, pero que no fue posible, situación que llevó al sindicato a acudir al Ministerio del Trabajo el 12 de octubre de 2016, para que interviniera en la solución del conflicto colectivo, conformando un Tribunal de Arbitramento y que el ente del trabajo, le comunicó el 15 de febrero de 2017, tal solicitud.

Además, refirió que paralelo a esto, el HUV entró en proceso de restructuración, con lo cual se dio por terminado el contrato de trabajo el 26 de octubre de 2016, que le cancelaron la liquidación de las prestaciones, por lo que considera que, al momento del finiquito, se encontraba aforado, pues el conflicto solo se resolvió en el año 2019.

De igual forma, indicó que el sindicato instauró acción de tutela contra el HUV, con el fin de que se ordenara el reintegro, por considerar que gozaba de fuero circunstancial, que tanto en primera y segunda instancia, salió en favor de los accionantes, pero que, una vez revisada por la Corte Constitucional, se revocó la decisión por la improcedencia de la misma.

Además, manifestó que el sindicato, inconforme con la no conformación del Tribunal de Arbitramento, el 31 de enero de 2018, envió comunicación al grupo interno de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, pero que este ente le indicó que el sorteo de árbitro programado por el 2 de febrero de 2018, se había suspendido, por solicitud del HUV. Y que, en abril de 2018, aquel ente le comunicó al HUV sobre la conformación del Tribunal, que en ese mismo año se logró designar arbitro para el sindicato y para el HUV, hasta que finalmente, luego de varias reuniones y suspensiones del tribunal, se logró emitir el Laudo Arbitral, el 18 de enero de 2019.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado HUV, se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que no existió conflicto colectivo y que no se aportó prueba del Acta de Asamblea sindical mediante la cual se demuestre que se acordó el incremento salarial. Propuso la excepción previa de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, y como de fondo las de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, carencia del derecho y compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez Dieciocho Laboral del Circuito de Cali, en sentencia 159 proferida el 28 de julio de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato, absolvió de todas las pretensiones incoadas contra el HUV y condenó en costas procesales.

Lo anterior fundamentada en que conforme la norma y los convenios, existe el derecho de asociación, que la negociación colectiva se lleva a cabo mediante la presentación del pliego de peticiones, que debe ser presentada ante el patrono; hizo mención al artículo 23 (sic) del Decreto 2351 de 1965 -pero hizo lectura del 25-, para referirse al fenecimiento del conflicto colectivo, que puede ser de una manera normal o anormal; frente a la primera, cuando se suscribe la convención colectiva de trabajo o se emite el laudo arbitral y sobre la anormal, cuando el conflicto colectivo decae por la actitud pasiva y omisiva que llegare a tener el grupo de trabajadores sindicalizados o no.

Asimismo, hizo una ilustración sobre el fuero circunstancial, advirtiendo que para que proceda esta garantía, es necesario que los trabajadores no solo hayan presentado el pliego de peticiones, sino que también requiere que se haya presentado en debida forma, es decir, que tanto la convención colectiva o laudo arbitral, hayan sido denunciados en los términos del artículo 471 del CST (sic), que de acuerdo a lo establecido en el 478 y siguientes, debe ser presentada ante

el inspector de trabajo dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del término de la convención colectiva de trabajo, so pena que este adolezca de validez. SL 2572 de 2018.

Agregó, que en el evento en que se encuentre configurado el fuero circunstancial, habrá lugar a declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro, con el pago de emolumentos dejados de percibir, siempre que el reintegro sea posible -SL2517 de 2019-. Encontró acreditada la relación de trabajo que existió entre las partes, que el demandante fue trabajador oficial, desempeñó el cargo de auxiliar de mantenimiento, desde el 27 de marzo de 2012 y finalizó el 27 de octubre de 2016, por motivo de modificación de planta de cargos que hizo la demandada.

Procedió a estudiar la existencia del fuero circunstancial para el 27 de octubre de 2016, fecha para la cual el demandante aduce fue despedido, pues se encontraba vigente un conflicto colectivo de trabajo entre sintrahospiclinicas al cual se encontraba afiliado; indicó que el sindicato presentó el pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015 ante el empleador y el respectivo depósito ante el Ministerio de Trabajo y que no se había suscrito una convención colectiva ni se había emitido laudo arbitral, negociación con la que se pretendía convertir el incremento salarial para el 2016 conforme el acuerdo del párrafo 1. del artículo 15 de la convención colectiva aplicable con el Acuerdo Extra convencional del 30 de diciembre de 2014, suscrito entre las partes.

Indicó, que al encontrarse un laudo arbitral ejecutoriado, su pronunciamiento versa solo sobre la existencia del conflicto y si el demandante se encontraba cobijado a la finalización del contrato por fuero circunstancial, para lo cual resaltó que el conflicto colectivo de trabajo adolece de validez, toda vez que el acuerdo extra convencional suscrito el 30 de diciembre de 2014 entre las partes, versaba sobre el incremento salarial, que si bien se negociaría conforme se señalaba en el párrafo 1 del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo que fue prorrogado por acuerdo entre las partes, dicha negociación debía ser entendida como una invitación a que las partes de una manera consensuada lleguen a un acuerdo sobre ese aspecto y no sea una decisión unilateral tomada por la administración.

Por ende, consideró que no se contienen los elementos para que se configure una negociación colectiva de un diferido colectivo, sino porque no es posible presentar pliego de peticiones en cualquier momento de la vigencia de la convención colectiva como lo pretende hacer ver la parte demandante, pues se tendría que validar que en el caso era posible presentar ante el HUV tantos pliegos de peticiones como incrementos salariales pretendiera, con las consecuencias que esto llevaría en materia empresarial, y que esta situación va

en contravía del principio de la paz laboral, ello en aras de evitar que en cualquier momento puedan promoverse ese tipo de diferidos.

Agrega, que al haberse pactado entre las partes el Acuerdo convencional que iría del 1° enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, no podía presentarse nuevos conflictos colectivos de trabajo en el transcurso de su vigencia a excepción de aquel que se presente teniendo en cuenta las formalidades del artículo 478 CST; que el entendimiento del párrafo 1 del artículo 15 de la convención consiste en una invitación a que frente al incremento salarial las partes llegaran a consenso y que en gracia de discusión, ese artículo fuera para desatar un conflicto colectivo de trabajo, considerando que no se cumplió con la formalidad exigida en el CST por cuanto así lo aceptó la parte actora, que previo a la presentación del pliego de petición no denunció la convención colectiva de trabajo, por lo que resulta inválido el diferido colectivo.

Además, que en las pruebas no se observa que las partes hayan acordado la presentación del pliego de peticiones sin que existiera la denuncia y que tampoco se hizo con la conformación del tribunal de arbitramento ni con el laudo arbitral, y que no se habló de arreglo directo en las actas.

Concluyó, que el conflicto de trabajo no surgió, por ende, tampoco la garantía pedida por el promotor del proceso, pues su despido fue legal, pero injusto, por lo que no accedió al reintegro; por ello, señaló que tiene derecho a la indemnización que ya fue reconocida por la demandada y que además, le fue reconocido otro rubro adicional denominado compensación presuntiva por valor de \$29.931.607, por último, aclaró que no se deja sin efecto el laudo arbitral.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que existen contradicciones en lo decidido, en tanto la Juez dice que no había fuero en el trabajador despedido, porque el conflicto decayó y posteriormente dice, que la segunda tesis del despacho en que el presunto conflicto colectivo de trabajo adolece de validez, es decir que, si sucedió lo primero, existió conflicto.

Agrega, que la Juez plantea una tesis extraña, referente a que los incrementos salariales serán discutidos mediante la presentación de un pliego de peticiones y que lo que se busca es un acuerdo consensuado en el cual no hay elementos de negociación colectiva y que no puede haber pliegos en vigencia de la convención colectiva de trabajo, cuando contrario, esta autoriza al sindicato para presentar pliego de peticiones para discutir y no para un acuerdo consensuado y que así fue acordado por las partes.

Considera, que, si hubo laudo arbitral, sí hubo conflicto y que así fue como se solucionó luego de haber presentado pliego de peticiones, el cual fue omitido por el Hospital. Además, que no se hizo denuncia de la convención porque así quedó pactado en el Acuerdo extra convencional firmado entre las partes.

Por lo anterior, considera que la sentencia vulnera los derechos del demandante, por lo que solicita que se revise la sentencia proferida en primera instancia.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, advierte que, a través de auto 166 del 15 de febrero de 2023, se ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión. Asimismo, por Auto 2 del 28 de febrero de los cursantes, se avocó conocimiento del presente proceso, dejándose la constancia que se recibe en el estado en que se encuentra.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes no presentaron escrito de alegatos dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación de la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

El problema jurídico en esta instancia, consiste en establecer en primer lugar, cuándo finalizó el vínculo laboral del actor con el HUV; una vez esclarecido este punto, se debe estudiar y analizar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante gozaba de fuero circunstancial; en caso afirmativo, se debe determinar si tiene derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o superior jerarquía en los términos solicitados en la demanda, y al pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

Previo a resolver sobre el asunto bajo estudio, es necesario enunciar las documentales que obrantes en el expediente, decretadas e incorporadas en debida forma a criterio de la Sala, servirán de rudimento para resolver:

- Entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se celebró Convención colectiva con vigencia 2012 a 2014. Posteriormente, se celebró acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo. (archivo 6. Carpeta pruebas Folio 41, pdf)
- Acta instalación de mesa de negociación del 16 de agosto de 2016 (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 11 pdf)
- Acta reunión Asamblea 24 de agosto de 2016 (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 2 pdf)
- Oficio agotamiento de etapa directa del 19 de septiembre de 2016 (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 13, pdf)
- El 4 de octubre de 2016 se dio por terminada la etapa de arreglo directo, durante la que no se llegó a acuerdo entre las partes, se dio inicio a la etapa de prórroga (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 16, pdf)
- Carta a Ministerio de Trabajo, convocatoria de Tribunal de Arbitramento del 12 de octubre de 2016 (Carpeta Pruebas Folio 41, archivo 17, pdf)
- Misiva del 8 de enero de 2017 remitida por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS de asunto convocatoria tribunal de arbitramento en el que se requiere al sindicato para que allegue una documentación pertinente para continuar con el trámite (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 19, pdf). Así como comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro (Carpeta pruebas Folio 41, archivo 20, pdf)
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2017 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital universitario “Evaristo García ESE” (Carpeta pruebas Fl. 118)
- Acta de Asamblea del 15 de septiembre de 2017, conformación Tribunal de Arbitramento, de la que se extrae que el Ministerio no ha atendido solicitud (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 23, pdf)

- Solicitud del 11 de diciembre de 2017 realizada por el Sindicato para conformar el Tribunal de Arbitramento (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 28, pdf)
- Oficio 17 de enero de 2018, mediante el cual se asigna fecha para sorteo para designación de árbitro (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 29, pdf)
- Carta del 31 de enero de 2018 sobre la queja y conformación del Tribunal de Arbitramento, realizada por el sindicato (Carpeta pruebas FL. 41, archivo 30, pdf)
- Solicitud y aclaración convocatoria Tribunal de Arbitramento, del 6 de marzo de 2018, por parte del sindicato (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 32, pdf)
- Comunicado del 2 de abril de 2018 por parte del Ministerio de Trabajo, dirigido al HUV, en el que no accede a lo pedido y reitera la citación para que sea designado el árbitro (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 34, pdf)
- Comunicación del Ministerio del Trabajo dirigida al sindicato y al HUV, para llevar a cabo la comparecencia para designar el sorteo del árbitro (Carpeta pruebas FL. 41, archivo 35 y 36, pdf)
- Acta del 20 de abril de 2018 a través de la cual se realiza el sorteo para designar el árbitro (Carpeta pruebas FL. 41, archivo 38, pdf)
- Carta del 30 de abril de 2018, en la cual se lee que el sindicato informa la designación de la árbitro (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 40, pdf)
- Constancia del 17 de mayo de 2018 del Ministerio de Trabajo a través de la cual se informa que el HUV, no designó árbitro, por lo que se decidió designar por sorteo (Carpeta pruebas FL. 41, archivo 41, pdf)
- Comunicación del 18 de mayo de 2018, para posesión en el Tribunal de Arbitramento (Carpeta pruebas Fl. 41, archivo 42, pdf)
- Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018 emitida por el ministerio del Trabajo a través de la cual se ordena la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre SINTRAHOSPICLINICA y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE. (Carpeta prueba folio 41, archivo 58, pdf)
- Laudo Arbitral del 18 de enero de 2019 y notificación (Carpeta pruebas FL. 118, archivo 35, pdf).

Ahora bien, es preciso indicar que no es materia de discusión la existencia del vínculo laboral entre el demandante y el HUV, trabajador que se desempeñó

como auxiliar de servicios generales desde el 27 de marzo de 2012 hasta el 26 de octubre de 2016 -fecha para la cual la demandada, lo dio por finalizado-. No obstante, el Tribunal aclara que, conforme a la carta de finalización del contrato, el demandante desempeñaba el cargo de auxiliar de mantenimiento y construcción (f.º 33), por ende, no existe duda de que se trata de un trabajador oficial, tal como lo establece el parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990.

Tampoco es materia de controversia la existencia del sindicato - Sintrahospiclinicas-, inscrito en el Ministerio del Trabajo, con personería jurídica No. 00363 de marzo 4 de 1960 y que el demandante al momento del despido se encontraba afiliado al sindicato Sintrahospiclinicas (f.º 32 del Expediente Digital), conforme a la comunicación del 21 de octubre de 2019, que indica que su afiliación data del 12 de marzo de 2012 y que se encontraba a paz y salvo con las cuotas sindicales.

Asimismo, no es objeto de discusión que existía una Convención Colectiva de Trabajo con vigencia hasta el año 2014 y que tanto el sindicato como el HUV, acordaron a través de Acuerdo Extraconvencional del 30 de diciembre de 2014 que no se modificaría aquella y que tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, salvo lo que tenía que ver con el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sí sería objeto de negociación.

Tampoco es materia de controversia que el Hospital Universitario del Valle -HUV-, emitió los siguientes acuerdos: Acuerdo 019 de 2016 *“Por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; Acuerdo 020 *“por el cual se modifica la planta de personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; Acuerdo 021 *“por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E según lo establecido en el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016”*. Razón por la que se suprimió el cargo del demandante el 27 de octubre de 2016 (según oficio de terminación del contrato), por la modificación de la planta global de cargos del Hospital con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional.

Ahora bien, el fuero circunstancial se encuentra consagrado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 y del art. 2.2.2.1.9. del Decreto 1072 de 2015, que disponen una serie de protección o privilegio para los trabajadores afiliados al sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación de tal pliego,

durante los términos legales de las etapas establecidas para la solución del conflicto y hasta que el conflicto se solucione mediante la firma de la convención colectiva o pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, de ser el caso.

Asimismo, cabe mencionar que el desconocimiento del fuero circunstancial deriva en la ineficacia del despido y el reintegro del trabajador, tal como lo ha señalado la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos, entre ellos la sentencia SU432-15.

En razón a lo anterior, para el fuero circunstancial el empleador está obligado exclusivamente a garantizar el debido proceso de despido y a configurar la existencia de una justa causa para el mismo, situación distinta de un trabajador amparado bajo el fuero sindical -que sí requiere autorización del Ministerio del Trabajo para levantar el fuero-. Así lo ha concluido la CSJ en sentencia SL 15 de febrero de 2015 Rad. 23605, al indicar que se debe analizar la existencia del fuero y posteriormente la justa causa, que, en caso de configurarse, hace impróspero el reintegro pretendido.

Ilustrado lo anterior, pasa este Tribunal al caso concreto, para ello, se reitera que la pretensión del demandante está encaminada a que se declare que el despido realizado por el HUV el 26 de octubre de 2016, es ineficaz, por haberse surtido de manera unilateral y haber sido injusto, encontrándose en trámite un conflicto colectivo; por su lado, la parte demandada, asegura que en el presente asunto no se puede predicar fuero circunstancial porque, para la fecha en que se terminó el contrato, no existía pliego de peticiones.

Al respecto, y de la prueba documental que reposa en el proceso, así como del escrito de demanda y contestación se advierte que se aportó carta a través de la cual el HUV dio por terminado el contrato de trabajo al demandante con fecha del 27 de octubre de 2016 (quedando esclarecido este punto), soportada en lo siguiente:

Señor (a)
CARDONA ACEVEDO FERNANDO
 Auxiliar de Mantenimiento /Construcción I
 Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE
 Ciudad

Referencia. Terminación del Contrato de Trabajo - Comunicación Acuerdo No 020 del 26 de octubre de 2016 proferido por Junta Directiva -"Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E."

Señor (a), reciba un cordial saludo:

Me permito comunicarle que con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional, atendiendo las necesidades del servicio y los principios de modernización, se modificó la planta global de cargos del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., modificaciones necesarias para implementar y desarrollar una nueva estructura, que asegure la supervivencia de la institución.

Al efecto la Junta Directiva el día 26 de octubre de 2016 expidió el Acuerdo No 020 del 26 de octubre de 2016- "Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.", acto administrativo que dispuso la terminación del contrato que usted sostenía con el Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E y supresión del cargo contemplado dentro de la respectiva planta de personal el cual correspondía a Auxiliar de Mantenimiento.

Ahora bien, para establecer si el demandante se encontraba beneficiado por fuero circunstancial, una vez revisados los documentos aportados al expediente, se advierte -como se dijo en precedencia-, que las partes acordaron mediante Acuerdo Extraconvencional del 2014 que la Convención Colectiva tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017 y que solo sería objeto de negociación el incremento de salario para 2016. Además, que no presentarían pliego de peticiones ni denuncia.

De igual manera, ha de advertirse que si bien es cierto no se observa dentro del plenario el Acta de Asamblea por medio de la cual se aprobó el pliego de peticiones, no es menos cierto que sí se evidencia un oficio dirigido por el sindicato -Sintrahospiclinicas-, remitido al Ministerio de Trabajo referente al depósito solicitud negociación (incremento salarial vigencia 2016), fechado del 30 de diciembre de 2015, es decir, con anterioridad a la fecha de finalización del vínculo laboral.

Y, a su vez fue entregado al demandado para la misma data, es decir, con ello se demuestra que, en efecto existía una negociación o mejor, un pliego de peticiones, que era obvio que, aunque se hubiera pactado que no se presentaría pliego de peticiones frente a la Convención Colectiva, no sucedía lo mismo para el tema del incremento salarial, pues la Sala no pasa por alto que fue un punto que quedó exento dentro de la misma.

Asimismo, al hacer una revisión de la documental, se observa que luego de surtirse todo el trámite, el agotamiento de la etapa de arreglo directo el 19 de septiembre de 2016, y posteriormente con las numerosas solicitudes realizadas por el sindicato (ya varias veces mencionado) para que se conformara el Tribunal de Arbitramento, finalmente tuvo lugar en abril de 2018, cuando el Ministerio de Trabajo le comunicó al HUV sobre la conformación del Tribunal, y que en ese mismo año se logró designar arbitro para el sindicato y para el HUV, hasta que finalmente, luego de varias reuniones y suspensiones del tribunal, se logró emitir el Lauto Arbitral, el 18 de enero de 2019.

Referente al pliego de peticiones, la parte demandada aduce en su respuesta de demanda que estos no fueron presentados de manera formal, para ello, es preciso recordar lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-1234 de 2005, en la que se conceptualizó lo siguiente: *“El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por*

la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo”.

En consideración a lo anterior, independientemente que en el contenido del documento presentado por la organización sindical no apareciera la descripción de corresponder a un pliego de condiciones, lo cierto es que cumple con las características propias para tenerse como tal, pues lo que se hizo fue elevar una petición al empleador relativa a unas condiciones de trabajo, a saber, el incremento salarial. Por lo que se puede inferir que, con el solo hecho de presentar un escrito en el que manifieste algún ítem que pueda generar un conflicto colectivo, debe tenerse y entenderse como tal, más aún cuando lo regulado para los asuntos propios de la jurisdicción ordinaria laboral, debe considerarse junto con los principios constitucionales contenidos en el artículo 53 de nuestra Constitución Política, principios que rigen las pautas que se deben tener en cuenta en una relación laboral, uno de ellos el de la “primacía de la realidad sobre las formas”, que si bien es cierto ha sido utilizado para definir conflictos de “contrato realidad”, según la doctrina y la jurisprudencia nos ha enseñado que no interesa la denominación que tengan las actuaciones que se adelanten entre empleador y trabajador, sino debe observarse la naturaleza de las mismas, o el objetivo que persiguen, lo que para la Sala es claro, lo perseguido por Sintrahospiclinicas para con la aquí demandada Hospital Universitario del Valle, se reitera, era un conflicto colectivo.

Por todo lo anterior expuesto, considera la Sala que, sin lugar a dudas, existía un pliego de peticiones depositado el 30 de diciembre de 2015, fecha muy anterior a la de terminación del contrato del demandante, que le fue comunicada el 27 de octubre de 2016.

Y en gracia de discusión, se hace evidente el hecho que se trató de un pliego de condiciones que originó un conflicto colectivo, ello es tan así que el mismo HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE lo reconoció, puesto que el 16 de agosto de 2016, según consta en acta, se instaló la mesa negociadora que resolvió conflicto laboral de solicitud de incremento salarial elevado por el sindicato de Trabajadores oficiales SINTRAHOSPICLINICAS.

Ahora bien, hasta aquí resulta claro que conforme a los acuerdos de reestructuración previamente mencionados el HUV al momento de despedir al demandante, lo hizo cobijado en una causa legal y que procedió al reconocimiento de la liquidación respectiva con el pago de las prestaciones sociales e indemnizaciones, tal como se observa en la Resolución 3733 del 17 de octubre de 2017, pagando una suma de \$44.384.926, no obstante, la causa legal no puede semejarse a una justa causa.

Lo anterior, toda vez que, en el presente caso, aun encontrándose un pliego de peticiones bajo cuestionamiento debido a la solicitud del incremento salarial pendiente de definir para el año 2016, el demandado procedió a finiquitar el contrato del demandante, pasando por alto lo establecido en el artículo 25 Decreto 2351 de 1965. Es decir, debió despedir al trabajador bajo una justa causa y no sucedió de esta manera, por ello la indemnización reconocida, como se observa en la liquidación.

En razón a lo anterior, se itera que es un hecho cierto que el fuero circunstancial que cobijaba al señor Cardona Acevedo estuviera vigente del 30 de diciembre de 2015 hasta por lo menos el 18 de enero de 2019, término dentro del que no podía finiquitarse el vínculo con el actor, suceso que se dio el 27 de octubre de 2016, en consecuencia, resulta procedente el reintegro, pues no existe duda que se encontraba cobijado por el fuero circunstancial.

Ello, pues no puede perderse de vista la finalidad de la creación del fuero circunstancial por parte del legislador, que como su mismo nombre lo anuncia busca dar estabilidad a un grupo de trabajadores mientras pasan las negociaciones y/o circunstancias que pueden poner en riesgo su empleo, y como se reitera, estas circunstancias se mantuvieron y se prorrogaron con la existencia de un conflicto colectivo de trabajo vigente desde el 30 de diciembre de 2015 hasta el 18 de enero de 2019, en el que estuvo pendiente resolver sobre el reajuste salarial, aspecto que quedó plasmado en el Acuerdo Extra convencional del 2014 y en el acta que firmaron las partes cuando acordaron prorrogar la vigencia de la convención colectiva hasta diciembre de 2017.

Finalmente, esta Sala habrá de declarar no probadas las excepciones propuestas, salvo la de compensación, esta será declarada parcialmente probada, teniendo en cuenta que mediante Resolución 3733 del 17 de octubre de 2017, se ordenó el pago de prestaciones sociales, cesantías definitivas, indemnización y otros emolumentos que ingresaron al patrimonio del accionante constituyéndose ambas partes en acreedoras la una de la otra.

Se ordenará en consecuencia al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” ESE que reintegre al actor a un cargo igual o superior al que ocupaba al momento de la desvinculación, sin solución de continuidad, ordenando el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales a que tiene derecho, incluidos los aportes a la seguridad social, desde el momento de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo el mismo.

Dada la prosperidad del recurso, y toda vez que se revocará la sentencia apelada, se condenará en costas en primera instancia a la parte demandada a favor del demandante - artículo 365 del Código General del Proceso, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social-.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia 159 del 28 de julio de 2020 proferida por el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

DECLARAR: NO PROBADOS los medios exceptivos, salvo el de compensación, que se declara parcialmente probada frente a los dineros que hubiese recibido el señor Fernando Cardona Acevedo, por la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones por terminación del contrato o cualquier otra suma de dinero recibida a cargo del mismo desde el 27 de octubre de 2016 hasta la fecha presente, sumas de dinero que se autorizan, sean descontadas de la condena que se impone.

SEGUNDO: DECLARAR que el señor Cardona Acevedo, se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de su desvinculación del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.

TERCERO: ORDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E. que **REINTEGRE** al señor Cardona Acevedo, en un cargo de igual o de mayor jerarquía, al que ocupaba al momento de ser desvinculado, sin solución de continuidad.

CUARTO: CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E. a reconocer y pagar a favor del señor Cardona Acevedo, todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social, debiendo tener en cuenta lo declarado en el numeral primero de la parte resolutive del presente proveído.

QUINTO: CONDENAR en costas en primera instancia a la parte demandada y favor del demandante. Las costas serán fijadas y liquidadas por el a quo conforme el Art. 366 del C.G.P.

SEXTO: SIN COSTAS en esta instancia dada la prosperidad de la alzada.

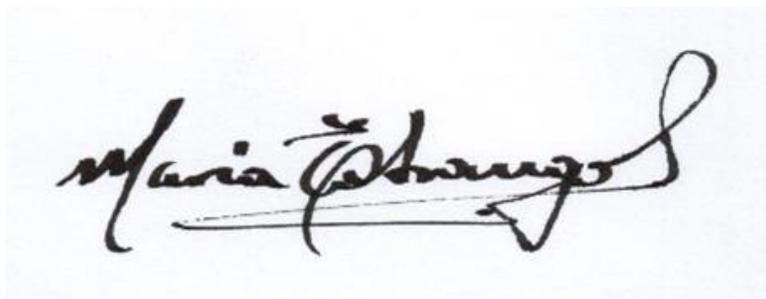
SÉPTIMO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial.

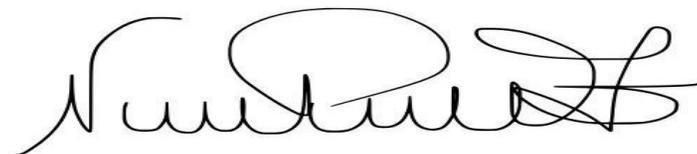
No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada