

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



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

SENTENCIA 53

(Aprobado mediante Acta del 26 de mayo de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Miguel Vicente Sierra
Demandado	Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE
Radicado	76001310500920200035301
Temas	Fuero Circunstancial
Decisión	Confirma

AUTO

Se advierte que, una vez sometido el presente asunto a consideración de la Sala sobre el presunto impedimento formulado por la Magistrada Dra. María Isabel Arango Secker, conforme lo establece el artículo 140 y el numeral 3.º del 141 del Código General del Proceso, se concluyó que no es procedente, de ahí que se niega el mismo.

En Santiago de Cali, el día 28 de junio 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 35 del 10 de febrero de 2021, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Miguel Vicente Sierra** 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, debidamente indexados y los intereses moratorios, 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 1 de julio de 2001, como trabajador oficial desempeñándose en el cargo de auxiliar de servicios generales, 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 -Sintrahospiclínicas-.

Agrega, que el 26 de diciembre de 2013 Sintrahospiclínicas presentó pliego de peticiones para negociar con el demandado, que las partes acordaron iniciar la etapa de arreglo directo 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 ante la negativa del demandado de negociar el aumento salarial, el sindicato el 31 de diciembre de 2015, acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto presentado, pero que solo hasta el 16 de agosto de 2016, se logró instalar la mesa de negociación, para discutir el incremento del salario para el año 2016. Que, el 24 de agosto de ese mismo año se reunieron de nuevo las comisiones negociadoras del demandado y el sindicato, pero que no se llegó a ningún acuerdo.

Agrega, que el 19 de septiembre de 2016 el sindicato le comunicó al Director del Hospital demandado sobre el estado de la negociación del aumento salarial para 2016 y le indicó que había finalizado la etapa de arreglo directo el 5 de septiembre de ese mismo año, que el 4 de octubre de 2016 continuaron las discusiones, sin éxito. Situación que llevó al sindicato a solicitar ante el Ministerio de Trabajo el 27 de septiembre de 2016 que mediara en el conflicto suscitado entre las partes, pero que al no lograrse nada, convocó a una

asamblea general de afiliados el 4 de octubre de ese mismo año, que se tomó la decisión de solicitar el 12 del mismo mes y año que se convoque el Tribunal de Arbitramento y que el Ministerio de Trabajo dio respuesta el 6 de enero de 2017 y que luego le comunicó al demandado el 15 de febrero de 2017.

Que, ante la negativa del demandado de acogerse a la convocatoria del Tribunal mencionado, el Ministerio de Trabajo le reitera la solicitud que realizó el sindicato sobre la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, que concomitante a ello, el demandado aprobó los Acuerdos 019 y 020 del 26 de octubre de 2016, una restructuración administrativa, cuyo objetivo era despedir trabajadores oficiales y empleados públicos, situación que se llevó a cabo de conformidad con lo establecido en los acuerdos mencionados y además, lo dicho en el Acuerdo 26 del 26 de octubre de 2016. Que, el 4 de octubre de 2016 el demandado le entregó la liquidación respectiva, pero que para esa data existía un conflicto colectivo a razón de la presentación del pliego de peticiones y que solo fue resuelto con el Laudo Arbitral de enero de 2019.

Asimismo, informó que el sindicato, tras el despido de los trabajadores, interpuso acción de tutela contra el demandado por la vulneración del derecho de asociación y negociación colectiva, que en primera instancia conoció el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, quien mediante sentencia 181 del 10 de noviembre de 2016, tuteló los derechos incoados. Que el recurso de apelación lo desató el Tribunal Administrativo del Valle, el cual decidió amparar los derechos incoados, suspendiendo los efectos de los Acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, situación por la que el Hospital dio cumplimiento al fallo, es decir, que reintegró a los trabajadores despedidos el 26 de octubre de 2016.

Aunado a lo anterior, indicó que el demandado solicitó el 26 de julio de 2017 la revisión del fallo, y que la Corte Constitucional profirió la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 mediante la cual revocó la sentencia de tutela proferida por el Tribunal ya mencionado y en su lugar, declaró la improcedencia de la misma, por lo que el HUV aprobó el Acuerdo 024 del 10 de octubre de 2017 declarando la pérdida de ejecutoria parcial del Acuerdo 029 de 2016 que autorizó una planta transitoria para reintegrar a los trabajadores que fueron despedidos y se autorizó al gerente para la expedición de los actos administrativos, con el fin de ejecutar los Acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016.

En consecuencia, profirió la Resolución del 17 de octubre de 2017 mediante la cual se declaró la pérdida de fuerza ejecutoria de los artículos 1,

2, 4 y 5 del Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016, ordenando de nuevo el despido de los trabajadores que habían sido reintegrados. De igual forma, manifestó que el 15 de septiembre de 2017 se reunió la Asamblea del sindicato para designar árbitro y así resolver el conflicto colectivo, situación que se reiteró de nuevo el 20 del mismo mes y año ante el Ministerio de Trabajo y de nuevo el 11 de diciembre de 2017 ante la misma entidad, pero de la ciudad de Bogotá, petición fue puesta en conocimiento al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo el 31 de enero de 2018, que para la misma data, la entidad contestó indicando que la diligencia para sorteo de árbitro programada para el 2 de febrero de 2018 se había suspendido, toda vez que el ahora demandado había presentado unos documentos que debían ser estudiados. Que, el 6 y 8 de marzo de 2018 la abogada designada por el sindicato y la Procuraduría Regional del Valle del Cauca remiten al Coordinador antes mencionado solicitud para que se siga el trámite respectivo para designación de árbitro y que el 2 de abril de ese mismo año, aquella área comunicó que continuará con el trámite solicitado por el sindicato.

Y, que solo hasta el 20 de abril de 2018, se hace el sorteo designando a la Dra. María del Pilar Ramos Montoya, que el 30 de abril de ese mismo año, el sindicato aportó los documentos solicitados por el Ministerio de Trabajo, que este ente, dejó constancia que el demandado no designó árbitro, que una vez comunicada la designación a aquella, manifestó que no la aceptaba por diferencias personales. Que, el 8 de junio de 2018, se posesionó la Dra. Beiba María González quien representó como árbitro al sindicato, que el 29 de junio de 2018 el Ministerio de Trabajo designó a Carlos Villaquiran Sarasti como árbitro del aquí demandado, quien tomó posesión el 30 de julio de ese mismo año.

Agrega, que mediante Acta 74 del 31 de agosto de 2018 el Ministerio de Trabajo designó por sorteo a la Dra. Juliana Rojas Arango, quien aceptó y se posesionó como árbitro para resolver el conflicto suscitado entre el sindicato y el demandado. Que, el 18 de enero de 2019 el tribunal procedió a dictar el Laudo Arbitral, con el que se pone fin al conflicto originado por la negociación colectiva sobre el incremento salarial y que el mismo fue notificado el 22 y 23 de enero de ese mismo año.

Por último, afirma que elevó reclamación ante el demandado el 5 de abril de 2019, solicitando el reintegro, pero que le fue negado el 10 de abril de ese mismo año.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado HUV, se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que no existió conflicto colectivo. 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 Novena Laboral del Circuito de Cali, en sentencia 35 proferida el 10 de febrero de 2021, declaró probada la excepción de compensación y que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., representado legalmente por el doctor IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, despidió injustamente al demandante MIGUEL VICENTE SIERRA, el 26 de octubre de 2016, encontrándose amparado por fuero circunstancial, y por lo tanto, es ineficaz la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo al actor.

En consecuencia, condenó al demandado que dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de la providencia, proceda al RESTABLECIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL del señor MIGUEL VICENTE SIERRA, sin solución de continuidad, desde el 26 de octubre de 2016, con el mismo salario y en el mismo cargo que éste venía ocupando antes del despido, o a uno de igual o mejor jerarquía, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como el pago de las prestaciones sociales legales y/o convencionales y pago de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde la fecha del despido efectuado el 26 de octubre de 2016.

Asimismo, autorizó al demandado para que de los dineros adeudados al actor cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de la sentencia, se COMPENSEN todas las sumas de dinero que hubiere entregado al señor MIGUEL VICENTE SIERRA, por concepto de indemnización por la terminación del contrato de trabajo el 26 de octubre de 2016. Además, autorizó a dicha entidad para descontar de las cantidades adeudadas, conforme a lo ordenado en esta sentencia, los dineros que hubiere cancelado por concepto de salarios y prestaciones

sociales, durante el lapso que reintegró al demandante en cumplimiento de fallo de tutela proferido el 19 de diciembre de 2016, por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca y condenó en costas a cargo de la parte vencida en el proceso, fijando como agencias en derecho la suma de \$908.526 a cargo de la parte demandada.

Basó la decisión con respaldo en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el artículo 36 del Decreto reglamentario 1469 de 1978 y la sentencia rad. 34785 de la que hizo lectura de un extracto, para indicar que los lineamientos de la Alta Corporación resultan aplicables al caso, en cuanto hacen relación a los aspectos que deben ser tenidos en cuenta al momento del despido de un trabajador beneficiario del fuero circunstancial. Manifestó que el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 consagra la prohibición de despido sin justa causa comprobada desde la presentación del pliego y durante el trámite del mismo, que protege a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados, pero cuando hayan presentado un pliego de peticiones, explicó que esto comprende desde el momento en que se haya presentado al empleador hasta que se haya decidido el conflicto colectivo o hasta cuando quede ejecutoriado el laudo arbitral, según sea el caso.

Agrega, que en la demanda se afirmó que el 16 de agosto de 2016 SINTRAHOSPICLINICAS instauró la mesa negociadora que resolvería el conflicto laboral, sobre el incremento salarial de 2016, que como no se llegó a un acuerdo, se dio inicio a la etapa de prórroga, que al no haber concertación entre las partes, el 12 de octubre de 2016 el sindicato ofició al Ministerio de Trabajo para su intervención y fue a través de este que se inició con la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, y que mediante comunicación del 29 de noviembre de 2018 se informó a la accionada sobre dicha convocatoria.

Que, del documento se desprende que desde el 16 de agosto de 2016 se inició el conflicto colectivo para la negociación salarial de 2016, lo que le permitió inferir a la Juez que desde esa data surgió el conflicto colectivo para activar la protección del fuero circunstancial y que por lo menos hasta el 29 de noviembre de 2018, no se había solucionado, y solo se resolvió hasta el 18 de enero de 2019. Por ende, desde el 16 de agosto de 2016, los trabajadores gozan de la protección ya mencionada.

Asimismo, refirió que según la certificación expedida el 2 de octubre de 2019 por el presidente del sindicato, se acreditó que el demandante

perteneció a la organización sindical desde el 2 de agosto de 1999 y estaba a paz y salvo, es decir que al encontrarse afiliado y al ser el sindicato el que inició el conflicto por el incremento salarial, goza de fuero circunstancial y no podía ser despedido sin mediar justa causa, además, que el despido se dio durante el trámite del conflicto colectivo. Asimismo, procedió al estudio sobre si el despido fue injusto, al estudiar la demanda refirió que se dijo que el demandado despidió a trabajadores con base en los Acuerdos 019, 020 y 026 del 26 de octubre de 2016, alegando como justa causa la reestructuración administrativa. Evidenció que conforme a la prueba aportada, el sindicato ya mencionado ante el despido de los trabajadores interpuso tutela por vulneración del derecho de asociación y negociación colectiva, entre otros, que en primera instancia se tutelaron los derechos fundamentales incoados, que la decisión fue impugnada, que el Tribunal quien al resolver la impugnación a través de sentencia del 19 de diciembre de 2016, dispuso la suspensión de los efectos de los acuerdos antes mencionados respecto de los trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical hasta que la jurisdicción decidiera tal asunto y que mientras se resolvía tal asunto, dichos trabajadores continuarían laborando conforme a como venían desarrollando sus actividades.

Que, la demandada dio cumplimiento a lo ordenado, pero que la Corte Constitucional mediante T 523 del 10 de agosto de 2017 revocó la decisión del Tribunal y la declaró improcedente por considerar la existencia de otro medio ordinario para exigir el derecho. Por lo que concluyó que el demandante aun estando amparado por la figura jurídica el fuero circunstancial, no lo hace acreedor del derecho que solicita, pues debe demostrarse que el despido fue injusto. Advirtió que como en el caso no se discute la condición de trabajador oficial del demandante y que el despido obedeció a la reestructuración administrativa mediante la cual se ordenó la supresión del cargo, recordó que este tipo de trabajadores hacen parte de la clasificación dada por el artículo 23 de la Carta Política -hizo lectura-, para concluir que según esta clasificación el trabajador oficial se vincula a través de un contrato de trabajo, que el retiro por supresión de cargo frente a estos, contrario al de los empleados públicos, no se encuentra legislado de manera permanente.

Luego de leer unos extractos de una sentencia proferida por la CSJ, indicó que, no es posible comparar la legalidad de finalización del vínculo con el despido sin justa causa. Además, refirió que tanto los

empleados públicos como trabajadores oficiales deben estar incluidos en la planta de personal de la entidad estatal, vinculados de acuerdo a su naturaleza, que la finalización del contrato de los trabajadores oficiales se hace por terminación unilateral del contrato de trabajo, que mediante Resolución 3207 del 25 de octubre de 2016 la Superintendencia aceptó la promoción de un acuerdo de restructuración de pasivos del demandado, por su parte este, expidió los acuerdos 20 y 21 del 26 de octubre de 2016 en los que ordenó la modificación de la planta de personal y adoptó una tabla indemnizatoria con ocasión de la terminación unilateral de los contratos de trabajo de algunos trabajadores oficiales, que se suprimieron 955 cargos, de los cuales 407 se encontraban vacantes y 548 estaban provistos, que 177 de estos últimos, correspondieron a trabajadores oficiales afiliados al sindicato, además, que el demandado creó unas plantas para salvaguardar derechos de trabajadores protegidos constitucionalmente, pero que no solicitó ante el Ministerio de Trabajo el concepto acerca del proceso de restructuración, que aunque el despido tuvo una causal legal, no por eso se convierte en justa, en razón a ello indicó que como el despido es legal, pero no es justo y como el demandante se encuentra cobijado por el fuero circunstancial, procede la declaratoria de la ineficacia del despido y en consecuencia ordenó el reintegro al cargo que venía ocupando y con el mismo salario que devengaba o a un cargo de igual o superior jerarquía, lo que conlleva al pago de prestaciones sociales, acreencias laborales desde la fecha del despido, el 26 de octubre de 2016, debiendo compensar el actor a la entidad demandada todas las sumas de dinero que hubiese recibido como indemnización legal pero injusta de su contrato, cantidad que según la Resolución 3839 del 17 de octubre de 2017 refleja como suma \$110.783.587.

De igual manera, autorizó a la demandada para que descuente las cantidades adeudadas conforme lo expuesto en la sentencia de los dineros que hubiere pagado por concepto de prestaciones sociales durante el lapso que reintegró al demandante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre de 2016 por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declaró probada la excepción de compensación.

RECURSO DE APELACIÓN

Por su lado, la apoderada judicial de la parte demandada, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación

bajo el argumento de que no existió conflicto colectivo que originara la suscripción de un nuevo pliego de peticiones, sino que lo que existió fue una petición por parte del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, de otro lado, refiere que el sindicato se encontraba en imposibilidad de presentar pliego de condiciones, toda vez que el pliego firmado que se encontraba vigente con la entidad se manifestaba dicha imposibilidad, y por último, indicó que existieron demoras por parte del sindicato en la constitución del Tribunal de Arbitramento, por lo cual de haber existido un fuero circunstancial en el cual pudieran verse cobijados, considera que desaparece.

Resalta que, los motivos que dieron inicio al conflicto se encuentran subsanados por los acuerdos 18 y 19 del 14 de junio de 2017, en los que se fijó el incremento salarial para los periodos 2016 y 2017, insiste que no existió la negociación de un pliego de condiciones. Manifestó que a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la Alta Corporación ha señalado que no se debe superar el límite de parámetros fijados por la ley. Recordó que este conflicto se dio a la par de una tutela promovida por el sindicato contra el demandado, que tanto en primera instancia y en segunda, se tuteló el derecho en favor de los trabajadores, pero que cuando la Corte Constitucional hizo la revisión, mediante Sentencia T523 de 2017, revocó por improcedente, con lo cual cobra vigencia el Acuerdo 20 de 2016, permitiendo la posibilidad de continuar con la aplicación del mismo (sic).

En conclusión, considera que el sindicato dejó abandonada la solicitud del incremento salarial al no aportar los documentos ni cumplir con lo pedido por el Ministerio de Trabajo, de ahí que no pueda entenderse la existencia de un fuero circunstancial.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez recibido el proceso de la referencia, este despacho judicial asumió el conocimiento del presente asunto en el estado en que se encontraba, revisadas las actuaciones se evidencia que, se admitió el recurso y se surtió la etapa de alegatos. Por su lado, ambas partes presentaron el escrito de alegatos, dentro de la oportunidad procesal oportuna.

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 imperioso realizar las siguientes precisiones, frente a las documentales relativas al conflicto colectivo:

- 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.
- Acta instalación de mesa de negociación del 16 de agosto de 2016 (Visible en archivo 106.DTOS TRIBUNAL), así como las actas de septiembre, octubre de ese mismo año.
- Informe Asamblea 4 de octubre de 2016 (Visible en el mismo archivo mencionado previamente)
- Oficio agotamiento de etapa directa del 19 de septiembre de 2016
- 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, respectivamente.
- Carta a Ministerio de Trabajo, convocatoria de Tribunal de Arbitramento del 12 de octubre de 2016, del 11 de diciembre de 2017 y 6 de marzo de 2018, por parte del sindicato (Visible en el mismo archivo antes mencionado)
- 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. Así como comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro

- 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”.
- Oficio 17 de enero de 2018, mediante el cual se asigna fecha para sorteo para designación de árbitro.
- Solicitud y aclaración convocatoria Tribunal de Arbitramento, del 6 de marzo de 2018, por parte del sindicato (Visible en el archivo antes mencionado)
- 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.
- Comunicación del Ministerio del Trabajo dirigida al sindicato y al HUV, para llevar a cabo la comparecencia para designar el sorteo del árbitro.
- Acta del 20 de abril de 2018 a través de la cual se realiza el sorteo para designar el árbitro.
- Carta del 30 de abril de 2018, en la cual se lee que el sindicato informa la designación del árbitro.
- 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.
- Comunicación del 18 de mayo de 2018, para posesión en el Tribunal de Arbitramento.
- Resolución, 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.
- Laudo Arbitral del 18 de enero de 2019 y notificación.

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 1 de julio de 2001 hasta el 26 de octubre de 2016 -fecha para la cual la demandada, lo dio por finalizado-, 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 - Sintrahospiclínicas-, 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 Sintrahospiclínicas conforme a la certificación del 2 de octubre de 2019 (f.º 12. Carpeta Anexos demanda) 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.

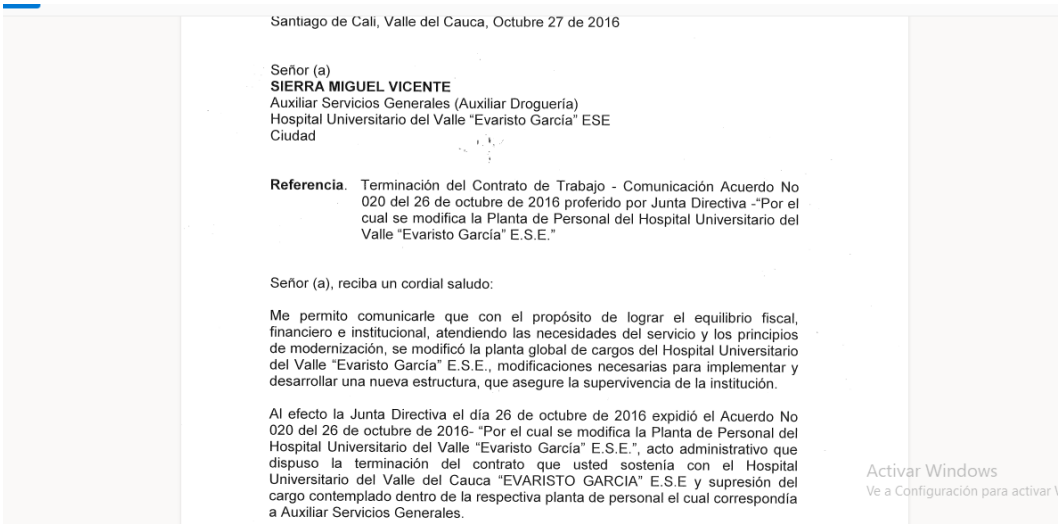
Asimismo, cabe mencionar que el desconocimiento del fuero circunstancial deriva en la ineficacia del despido y el reintegro del

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:



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 se observa dentro del plenario el Acta de Asamblea por medio de la cual se instaló la mesa de negociación para la aprobación el pliego de peticiones frente al incremento salarial para el año 2016, del 30 de diciembre de 2015 y del 16 de agosto de 2016, 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 árbitro 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, que fue notificado el 23 de ese mismo mes y año. No siendo admisibles las afirmaciones de la parte recurrente, cuando dice que el sindicato actuó de manera negligente y que por ello se demoró la conformación del Tribunal de Arbitramento, cuando contrario, con las pruebas lo que se evidencia es que fue diligente y actuó de tal manera, que finalmente se produjo el Laudo respectivo.

Referente al pliego de peticiones, la parte demandada aduce en su respuesta de demanda que estos no fueron presentados de manera formal, que se trató solo de una petición, para ello, es preciso rememorar 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 Sintrahospiclínicas 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 desde 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 a 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 SINTRAHOSPICLÍNICAS.

Ahora bien, hasta aquí es claro para la Sala que conforme a los acuerdos de restructuración 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 3839 del 17 de octubre de 2017, ordenando pagar una

suma de \$110.783.587, 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 Sierra, 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, tal como lo dispuso la Juez de primera instancia.

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.

Conforme todo lo anteriormente expuesto, se confirmará la sentencia proferida en primera instancia.

Se confirman las costas impuestas. En esta segunda instancia quedan a cargo de la parte demandada y en favor del demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente.

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: CONFIRMAR la sentencia 35 del 10 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y en favor del demandante, se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente.

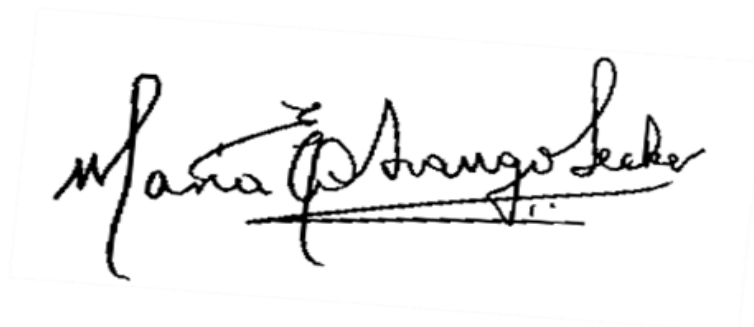
TERCERO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

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

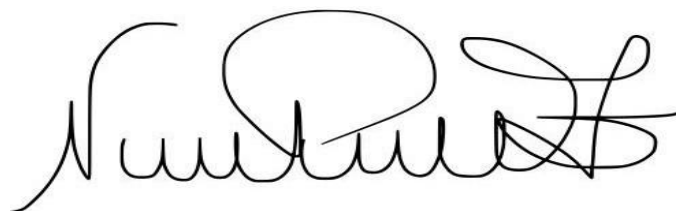
No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA
Magistrada