

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JUDICIAL



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

SENTENCIA 54

(Aprobado mediante Acta del 02 de junio de 2023)

Proceso	Ordinario
Demandante	Victorio Jiménez Díaz
Demandado	Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE
Radicado	76001310501820190068001
Temas	Fuero Circunstancial
Decisión	Revoca

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 180 del 5 de agosto de 2020, proferida dentro del proceso ordinario promovido por **Victorio Jiménez Díaz** 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, prestaciones sociales legales y primas dejados de percibir desde el 27 de octubre de 2016 hasta el reintegro, debidamente indexados, 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 abril de 2003, 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 -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 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 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 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 el 6 de enero de 2017 le dio respuesta, y que procedió a informarle al HUV el 15 de febrero de 2017 tal solicitud.

Además, refirió que paralelo a esto, el HUV entró en proceso de reestructuración y que a través de los Acuerdos 019, 020 del 26 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo el 26 de octubre de 2016 al demandante, 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. Que, el 20 de septiembre de 2017 el sindicato solicitó nuevamente al Ministerio de Trabajo que convocara el tribunal de arbitramento, para darle solución al conflicto sobre el incremento salarial, que el sindicato el 11 de diciembre de 2017 se dirigió al Ministerio de Trabajo el 11 de diciembre de 2017, para solicitar por tercera vez la convocatoria del tribunal, pero que tan solo hasta el 17 de enero de 2018 esa entidad le comunicó al sindicato sobre la conformación del mismo.

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 de arbitramento, que al negarse el hospital de designar representante para conformar el tribunal de arbitramento, el Ministerio de Trabajo inició convocatoria para designarle uno y así proceder con el trámite respectivo, que ese mismo año se logró designar árbitro para el sindicato y para el HUV representado por el Dr. Carlos Villaquiran Sarasti quien se posesionó el 30 de julio de 2018 y que como tercer árbitro se designó a la abogada Juliana Rojas Arango.

Por último, informó que el Ministerio de Trabajo mediante Resolución 4948 del 14 de noviembre de 2018 convocó e integró el tribunal ya varias veces mencionado con el fin de resolver el conflicto colectivo de carácter económico entre las partes en Litis, hasta que finalmente luego de realizado todo el trámite respectivo, se logró emitir el Laudo Arbitral el 18 de enero de 2019, quedando resuelto el tema sobre el incremento salarial, el cual fue debidamente depositado, pero que en ese mismo año el Hospital presentó solicitud de revocatoria de la Resolución 4948 del 14 de noviembre de 2018 y que el Ministerio de Trabajo resolvió tal pedimento negativamente a través de la Resolución 1032 de 26 de abril de 2019.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El demandado HUV, se opuso a las pretensiones de la demanda bajo el argumento de que el demandante no tiene garantía de fuero circunstancial. 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 180 proferida el 5 de agosto 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.

Luego de hacer referencia al derecho colectivo, a las normas que lo regulan, al derecho de asociación, al artículo 55 de la Constitución Política que consagra la negociación colectiva, el cual consiste en la presentación de una petición al empleador sobre aspectos laborales y conexos. asimismo, hizo lectura del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, indicando que para que opere la garantía de fuero circunstancial, es necesario que se haya presentado el pliego de peticiones y que se haya hecho en debida forma, pero advierte que es necesario que los instrumentos colectivos deben estar denunciados de acuerdo al artículo 479 del CST y 471, que debe ser presentado ante el inspector de trabajo, conforme lo indica la norma.

Hizo referencia a que puede consultarse la sentencia SL 2572 de 2018 y señaló que en el evento en que se acrediten los presupuestos ante mencionados se deberá declarar la ineficacia del despido y ordenar el reintegro, con el pago de emolumentos dejados de percibir, siempre que ello sea jurídicamente viable. Al descender al caso objeto de estudio, indicó que se encuentra probado el vínculo laboral que ató a las partes, que el demandante fue trabajador oficial, se desempeñó como auxiliar de mantenimiento, que inició el 15 de abril de 2003, que fue finalizado inicialmente el 27 de octubre de 2016 por la modificación de la planta de personal que hizo la demandada, y que el 17 de octubre de 2017 ante la pérdida de ejecutoria de los actos administrativos que habían ordenado el reintegro por orden constitucional.

Indicó que, el presunto conflicto colectivo es inválido por dos razones, una, que tal como lo señaló el demandado es que el acuerdo suscrito el 30 de diciembre de 2014 con el sindicato es que el incremento salarial si bien se negociaría conforme al parágrafo 15 de la convención colectiva, debe ser entendida a que las partes de una manera consensuada lleguen a un acuerdo y no puede entenderse que la negociación sea un punto de partida para iniciar un conflicto colectivo, que no era posible presentar pliego de peticiones en cualquier momento de la vigencia de la convención colectiva como lo pretende hacer ver la parte actora.

Es decir, que no era posible presentar tantos pliegos de petición ante el empleador, que ello iría en contra del pacto de paz laboral, que este principio debería ser entendido con la seguridad con la que cuentan las partes, hizo mención de la sentencia SL 6732 de 2015 y la 14066 de 2016, que al haberse pactado por acuerdo extraconvencional, que por señalaron era elevado a convención y se depositó tal como lo establece la norma que regiría desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, no se podían presentar nuevos conflictos, que el párrafo dice que las partes deberían llegar a un acuerdo.

Que, debería entenderse como un eventual conflicto de trabajo, pero que no se denunció la convención colectiva, que las partes pueden disponer en el trámite del conflicto convalidar la denuncia, pero que en el caso no se dio, que ni en el acuerdo convencional ni en la convención se señaló de manera explícita y clara que podía presentarse pliego sin que fuera necesaria la denuncia, y tampoco se puede entender que la omisión se convalidó al agotarse el arreglo directo ni con la conformación del tribunal de arbitramento ni con la emisión del laudo arbitral, puesto que en las actas no se indicaron las palabras arreglo directo y que como lo dijo el demandado al encontrar irregularidades con la iniciación de la negociación, presentó una solicitud ante el Ministerio de Trabajo, pero esta entidad se negó a resolver por no ser competente y ya fue cuando el hospital se presentó para la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Por lo anterior, señaló que al carecer de validez la negociación, no surge la garantía foral que pretende, por lo que, aun siendo legal, pero injusta la terminación del contrato, no concedió el reintegro, pero sí accedió a la indemnización y que el mismo le fue cancelado por la demandada en suma de \$107.564.878, por ende, declaró probadas las excepciones, concretamente la de inexistencia de garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral.

RECURSO DE APELACIÓN

Por su lado, la apoderada judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento de que la sentencia se aparta del derecho colectivo, pues hoy con este aspecto lo que se busca es

garantizar derechos para personas cobijadas bajo el fuero pretendido en el caso, que no se está discutiendo la validez o no de la negociación, que el Ministerio de Trabajo optó por convocar un tribunal de arbitramento para darle solución al conflicto.

Que, el conflicto se inicia con la presentación del pliego de peticiones, hizo referencia a la sentencia SL 759 de 2019, que el conflicto no lo define la denuncia de la convención, que el sindicato presentó el pliego y que si no denunció fue porque las partes lo acordaron y que el despacho acomoda la tesis que plantea la demandada indicando que no se trataba de un pliego. Agrega, que, si se presenta un pliego frente al salario, se trata de la reivindicación principal del trabajador, que no se está solicitando que se invalide el conflicto, que este se inició y terminó con el laudo arbitral, que quien actuó como autoridad fue el Ministerio de Trabajo, que sino, existiera el conflicto pues no tendría que haber intervención de esa entidad.

Insiste, que prácticamente al hacer inválido el conflicto se hace inválido el laudo arbitral, es decir, que se está desconociendo esa actuación y de parte se está desconociendo el derecho de asociación y de negociación colectiva de los trabajadores.

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, que:

- Entre SINTRAHOSPICLÍNICAS 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.
- Se instaló la mesa de negociación mediante acta del 16 de agosto de 2016 (Pág. 115-116 del expediente)
- Acta reunión Asamblea 24 de agosto de 2016 (Pág. 117-119 del expediente)
- Oficio agotamiento de etapa directa del 19 de septiembre de 2016 (Pág. 120 del expediente)
- 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 (Pág. 121 del expediente)
- Carta a Ministerio de Trabajo, convocatoria de Tribunal de Arbitramento del 12 de octubre de 2016 (Pág. 129-130)

- Misivas y actas a través de las cuales se convocó a conformar el tribunal de arbitramento, entre estos, uno en el que se requiere al sindicato para que aporte 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 (Pág. 144 y ss)
- 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)
- Carta del 31 de enero de 2018 sobre la queja y conformación del Tribunal de Arbitramento, realizada por el sindicato (Pág. 182)
- 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. (Pág. 219-221)
- Laudo Arbitral del 18 de enero de 2019 y notificación (Pág. 225-239).

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 15 de abril de 2003 hasta el 26 de octubre de 2016 -fecha para la cual la demandada, lo dio por finalizado-, tampoco 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 (Pág. 63), conforme a la certificación del 27 de mayo de 2019, que indica 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).

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 (Pág. 111-112), 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.

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 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 y se realizó el depósito respectivo. 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 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 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 3781 del 17 de octubre de 2017, pagando una suma de \$116.428.266, 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 Jiménez Díaz 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.

Por lo anterior, 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 3781 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 180 del 5 de agosto 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 Jiménez Díaz, 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 Jiménez Díaz, 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 Jiménez Díaz, 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 Jiménez Díaz, 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.

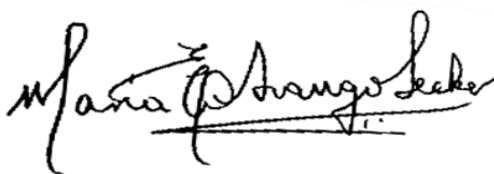
SÉPTIMO: DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

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

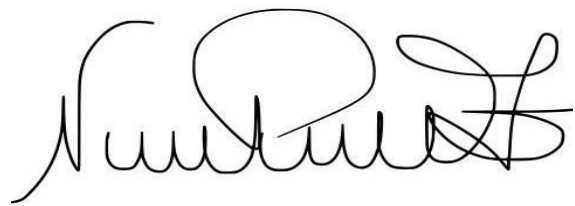
No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quienes en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Magistrado



**MARÍA ISABEL ARANGO
SECKER**
Magistrada



**NATALIA MARÍA PINILLA
ZULETA**
Magistrada

