



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

Hoy **18 DE JULIO DEL 2023**, siendo las 2:00PMM, la Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por el suscrito quien la preside *CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA en compañía de los magistrados Dra. YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO y el Dr. FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA*, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, y previa discusión y aprobación en sala virtual, se constituye en **audiencia pública de juzgamiento No. 144**, dentro del proceso ESPECIAL DE FUERO SINDICAL ACCIÓN DE REINTEGRO adelantado por el (a) señor (a) **ANA GRISELDA DRADA RUIZ** en contra de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA E.S.E** , bajo radicación **007-2020-00243-01**.

en donde se resuelve la APELACION presentada por el HUV en contra de la *sentencia No 281 del 26 de noviembre 2020, proferida por el Juzgado 7º Laboral del Circuito de Cali*; en dicha providencia se DECLARA que al momento de la terminación unilateral del vínculo laboral por el demandado HUV, la actora se encontraba amparada por la protección del FUERO CIRCUNSTANCIAL, dejando sin efecto jurídico alguno dicha desvinculación. ORDENÓ el reintegro de la actora al cargo que venía desempeñando en la entidad, o uno de igual o superior categoría. CONDENA a pagar todos los valores adeudados desde y con ocasión de su despido el 26 de octubre de 2016 y hasta la ejecutoria de la providencia, correspondientes a salarios, prestaciones sociales de orden legal causados desde la fecha del retiro hasta la fecha del reintegro y trasladando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones por el mismo lapso. DECLARA PROBADA parcialmente la EXCEPCIÓN DE COMPENSACION, respecto de los valores que hubieren sido cancelados a la actora, correspondientes a liquidación de prestaciones sociales e indemnización por la terminación del vínculo laboral efectuada el día 26 de octubre de 2016.

Razones del juzgado: i) no es discusión que era trabajadora oficial y está probado en el proceso que la actora trabajó con la demandada desde el 14/enero/2014 al 26/oct/2016 bajo contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales y afiliada a Sintrahopiclínicas y que dicho contrato se le dio por terminado el 27/octu/16, ii) sobre el fuero circunstancial que ampara los trabajadores que hayan presentado pliego de peticiones hasta que se haya firmado el pacto, convención o ejecutoriado el laudo arbitral, estando cobijados conforme la jurisprudencia, los trabajadores que estén afiliados a un sindicato y estén en una negociación colectiva y a los trabajadores no sindicalizados inician una negociación colectiva con el trabajador CSJ SLab Rad. 29081 de 2007, iii) en el caso de la actora no se discutió que estaba vinculada al sindicato al momento de su despido, considerando el juzgado que no le asiste razón a la demandada de afirmar que entre la demandada y el sindicato se estaba llevando una negociación directa como efecto de la convención, pues del laudo de folio 40 del 18/ener/19 donde se resolvió el conflicto colectivo de trabajo de la solicitud de incremento salarial del 1º de enero al 31/dic/16 por parte de Sintrahospiclínicas y el HUV el 30/dic/15, de lo que concluyó el juez que si hubo un conflicto colectivo en los extremos dichos y que acabó en enero/19 con el laudo que no fue recurrido y está en firme, de lo contrario el conflicto estaría vigente, iv) al darse la desvinculación de la actora el 26/oct/16 concluye el juzgado que estaba amparada por el fuero circunstancial y al no ejercer la demandada el procedimiento para levantar el fuero, prosperan las pretensiones, v) se ordena compensar lo pagado en la liquidación de prestaciones con lo que le corresponde al pago de las prestaciones y salarios derivadas del reintegro.

Apelación Hospital: a) se omite valorar todo el antecedente del proceso de reestructuración, b) no se tiene en cuenta la inexistencia de un pliego de peticiones requisito inicial, requisito estructural del fuero circunstancial por lo que hay carencia de los requisitos formales establecidos en la norma para alegar

un presunto fuero circunstancial, **c)** el sindicato nunca presentó los requisitos al Ministerio del trabajo para constituir el tribunal de arbitramento, **d)** no se tuvo en cuenta el antecedente referente a la vinculación de los trabajadores en el año 2016 por una acción de tutela y su retiro nuevamente por sentencia de la corte constitucional en octubre de 2017 y que fue la que se determinó claramente las actuaciones y vacíos y la falta de evidencia por parte del sindicato, **e)** la corte constitucional declara la ilegalidad de las sentencias inicialmente proferidas en acciones de tutela presentadas por reintegro y suspende esos efectos, **f)** al revisar este antecedente se encuentra la razón de los vacíos y de las comisiones y de la negligencia por parte del sindicato en cumplir con los requisitos establecidos para constituir y adelantar un conflicto, aunado a la carencia requisitos exigidos y la imposibilidad jurídica porque está prohibido por la misma convención colectiva la presentación de un pliego de peticiones.

Es bueno recordar que la base fáctica y jurídica del distanciamiento en el presente proceso ha sido plenamente conocida discutida por las partes, así como la sentencia dictada por el a quo, por lo cual procede la Sala de Decisión a dictar la Providencia que corresponde atendiendo a las preceptivas legales.

SENTENCIA No. 120

La sentencia Apelada debe CONFIRMARSE, son razones:

Conforme el principio de consonancia (**Art. 66 A CPTSS**), se procede a estudiar los puntos de apelación de la demandada, los que, considera la Sala no ser de recibo, por cuanto:

Las diferentes sentencias que del Hospital Universitario se han emitido en desarrollo de acciones de tutela y de las cuales hace relación el recurso como necesaria en el la resolución del asunto aquí debatido *-Por Fuero Circunstancial-*, y quiere se tenga como antecedente jurídico del reintegro de trabajadores del HUV, debe la Sala recordar que esas providencias están relacionadas con el fuero de fundadores, de trabajadores despedidos y en el interregno de su reintegro (por orden de tutela), dieron creación a un sindicato, obteniendo el fuero mencionado; mientras que el asunto aquí planteado, es sobre reintegro por *fuero circunstancial*, como más adelante lo reconoce el demandado en su propio recurso al mencionar la existencia de un creación de tribunal de arbitramento. Luego, la basta jurisprudencia del hospital demandado sobre el fuero de esos trabajadores fundadores de sindicato (10Anexoscontestacion, carpeta 183. Sentenciasprecedentejudicial. Cuaderno juzgado), no aplica en este asunto por tratarse de fueros cuyo hecho generador es diferente en cada uno.

Ahora bien, No desconoce esta Sala de decisión, que mediante **sentencia de tutela 141 del 01 de noviembre de 2017** (confirmado mediante sentencia *STL 1866 31/ener/18*), resolvió acción de tutela presentada por la hoy demandante en contra del HUV y en donde se pedía ordenar al Ministerio la integración de tribunal de arbitramento, pero es de ver que en esa providencia, ninguna orden se dio al respecto, dado que la acción fue declarada improcedente, tal y como se ve en la documental allegada con la contestación (10Anexoscontestacion, carpeta 171, archivo 192Sentencia, pág. 2. Cuaderno juzgado).

La apelante, ahora en su recurso, lo inicia manifestando la inexistencia de un conflicto y negociación colectiva entre **SINTRAHOSPICLINICAS** y el **HUV**, pero, acto seguido, de forma contradictoria se queja de que el sindicato no presentó ante el ministerio los requisitos para constituir el tribunal de arbitramento, es decir, termina aceptando que sí se dio el trámite del conflicto y negociación que desembocó en la convocatoria del tribunal de arbitramento, situación que se corrobora con el acta de sentencia del Tribunal de Arbitramento aportada por la misma demandada en su contestación, donde, en la exposición de hechos, da cuenta de todo el trámite realizado por las partes en la negociación entre el H.U.V. demandado y SINTRAHOSPICLINICAS y que, desembocó en la conformación de

tribunal de arbitramento (10Anexoscontestacion, archivo 105 DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 1, pág. 11. Cuaderno juzgado) :

3. El día veintinueve (29) de diciembre de dos mil quince (2015), se realiza por parte de SINTRAHOSPICLINICAS, la Asamblea General Obligatoria para dar aprobación del incremento salarial del año 2016.
4. La Convención Colectiva de Trabajo firmada entre el Hospital Universitario del valle “Evaristo García” E.S.E., y “SINTRAHOSPICLINICAS”, en el CAPITULO IV – REAJUSTE DE SALARIO artículo 15, ordena:
5. Con fundamento en el anterior PARÁGRAFO, “SINTRAHOSPICLINICAS”, con fecha diciembre 30 de 2015, presenta a la administración del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E, una solicitud de INCREMENTO SALARIAL, de la siguiente manera:

“El Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle

6. El día treinta (30) de diciembre de dos mil quince (2015), SINTRAHOSPICLINICAS deposita la solicitud de negociación de incremento salarial vigencia enero 1º a diciembre 31º de 2016.
7. El día dieciséis (16) de agosto de dos mil dieciséis (2016), se dio inicio a la etapa de Arreglo Directo, se reúnen las comisiones negociadoras que representan respectivamente al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS, con el fin de instalar la mesa negociadora que resolvería la solicitud de incremento salarial.
8. El 27 de septiembre de 2016, se deja constancia ante el HUV, por parte de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, que por Asamblea General autorizó a la Comisión negociadora ceñir la negociación, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio del trabajo.
9. El día cuatro (04) de octubre de dos mil dieciséis (2016), se dio por terminada la etapa de Arreglo Directo, donde no se llegó a ningún acuerdo entre las partes, se dio inicio a la etapa de prórroga, teniendo en cuenta la normatividad vigente, como se evidencia en las actas pertinentes, razón por la cual el conflicto colectivo debe ser resuelto por un tribunal de arbitramento obligatorio.
10. El día cuatro (04) de octubre de dos mil dieciséis (2016), la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, de conformidad con Acta de Asamblea General decide someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento, siendo solicitado en debida forma al Ministerio del Trabajo.
11. El día doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), se reúne la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., y determina un porcentaje de incremento salarial para la vigencia de 2016 de los seis puntos setenta y siete (6.77%), la cual corresponde a la variación anual de IPC que cerró en el año dos mil quince (2015).

Es pues, en virtud de los documentos anteriores, que es claro que sí existió entre el sindicato y el HUV un conflicto colectivo que culminó con el mencionado laudo arbitral del **18 de enero de 2019**, registrada en el Ministerio del Trabajo el **06 de febrero de 2019**, sin que existan razones para desconocer dicho trámite negocial¹, el cual al momento de la terminación de la relación laboral de la actora, se encontraba vigente, tal y como se ve de la documental en mención y que acredita:

¹ 10Anexoscontestacion, archivo 105 DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 1, pág. 3 s.s. Cuaderno juzgado

- i) Terminación relación laboral el día **30 de octubre de 2016** como se desliga de la liquidación de prestaciones realizada por la demanda (archivo 04AnexosDa, pag. 10, cuaderno juzgado).
- ii)
6. El día treinta (30) de diciembre de dos mil quince (2015), SINTRAHOSPICLINICAS deposita la solicitud de negociación de incremento salarial vigencia enero 1° a diciembre 31° de 2016.
 7. El día dieciséis (16) de agosto de dos mil dieciséis (2016), se dio inicio a la etapa de Arreglo Directo, se reúnen las comisiones negociadoras que representan respectivamente al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS, con el fin de instalar la mesa negociadora que resolvería la solicitud de incremento salarial.
 8. El 27 de septiembre de 2016, se deja constancia ante el HUV, por parte de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, que por Asamblea General autorizó a la Comisión negociadora ceñir la negociación, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio del trabajo.
 9. El día cuatro (04) de octubre de dos mil dieciséis (2016), se dio por terminada la etapa de Arreglo Directo, donde no se llegó a ningún acuerdo entre las partes, se dio inicio a la etapa de prórroga, teniendo en cuenta la normatividad vigente, como se evidencia en las actas pertinentes, razón por la cual el conflicto colectivo debe ser resuelto por un tribunal de arbitramento obligatorio.
 10. El día cuatro (04) de octubre de dos mil dieciséis (2016), la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, de conformidad con Acta de Asamblea General decide someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento, siendo solicitado en debida forma al Ministerio del Trabajo.
 11. El día doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017), se reúne la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., y determina un porcentaje de incremento salarial para la vigencia de 2016 de los seis puntos setenta y siete (6.77%), la cual corresponde a la variación anual de IPC que cerró en el año dos mil quince (2015).
- iii) Laudo arbitral del **18 de enero de 2019** emitido en el conflicto colectivo entre el HUV y SINTRAHOSPICLINICAS.

Desprendiéndose con claridad, que para la fecha del despido de la demandante el **30 de octubre de 2016**, ya se encontraba en curso la negociación colectiva entre las partes, interregno en el que la trabajadora pertenece al sindicato **SINTRAHOSPICLINICAS**, tal y como se ve de la certificación allegada con la demanda (archivo 04AnexosDa, pag. 22, cuaderno juzgado), estando revestida del fuero circunstancial reglado en el **art. 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978**, los que disponen tal prerrogativa para los trabajadores afiliados al sindicato y a los no sindicalizados que hubieren presentado pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación de dicho 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, como se dio en este caso, sin que, previo a ese despido, se haya realizado el levantamiento del fuero que gozaba la trabajadora, tal y como lo exige la norma (**T-077 de 2003**)².

² **T-077 de 2003**: “A través de dicho procedimiento breve e idóneo se protege integralmente lo solicitado, ya que de comprobarse que la actora efectivamente se encontraba amparada por el fuero circunstancial o por el fuero en calidad de adherente, y que, en consecuencia, el Municipio debió haber solicitado el permiso judicial

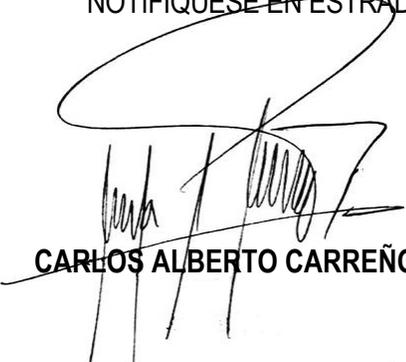
Por lo expuesto, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, administrando justicia por autoridad de la ley y en nombre de la República de Colombia,

RESUELVE:

1. **CONFIRMAR** la sentencia apelada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.
2. **COSTAS** en segunda instancia a cargo del apelante a favor del demandante, se fijan como agencias dos salarios mínimos lmv.

NOTIFÍQUESE EN ESTRADOS

Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA

Firma digitalizada por:
Acto Judicial
Cali-Valle



YULI MABEL SÁNCHEZ QUINTERO

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
AUSENCIA JUSTIFICADA

5

previo a su desvinculación, el juez laboral está en la obligación de ordenar su reintegro y la correspondiente indemnización integral de acuerdo a lo judicialmente probado.[16] “