

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"
PROCEDENCIA	JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-004-2018-00368-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACION DTE
TEMAS Y SUBTEMAS	Fuero circunstancial
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 210

Santiago de Cali, treinta (30) de julio de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 014 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la PARTE DEMANDANTE contra la sentencia No. 169 del 15 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

El señor **JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA" ESE** con el fin que: 1) se declare la existencia de fuero circunstancial, en consecuencia, la ilegalidad del despido, 2) se ordene reintegrar al actor al cargo que ocupaba o a uno de igual o superior categoría, y como resultado, 3) se condene al pago de salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejadas de percibir por causa del despido, incluyendo la seguridad social.

En virtud del principio de la economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran a folios 3-7 demanda, 70-124 contestación demanda HUV.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 169 del 15 de septiembre de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación foral al momento de la terminación del vinculo laboral, negando las pretensiones formuladas por el demandante. Condena en costas a la parte activa, incluyendo como agencias en derecho la suma de \$200.000.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que analizado el fundamento fáctico de la acción se evidencia que la controversia no se desprende únicamente del conflicto colectivo iniciado con la presentación del pliego de peticiones radicado el 27 de diciembre de 2016, sino que guarda relación con el inicio de la reestructuración administrativa del Hospital, en virtud de la cuál se dispuso la modificación de la planta de personal, en consecuencia, se ordenó la supresión de un gran número de cargos, entre ellos, el del demandante; lo que hizo que los trabajadores iniciaran una serie de actividades con el fin de evitar el despido, como por ejemplo, la creación de organizaciones sindicales, incluso al día siguiente a la expedición del Acuerdo que ordena la reestructuración, iniciando acciones jurídicas como el fuero sindical, pedimento que de acuerdo con el precedente aportado no ha tenido éxito alguno.

Resalta que los integrantes del sindicato al que pertenecía el actor presentaron acciones de tutelas acumuladas ante el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, con la cual lograron la suspensión de la ejecución de los actos que ordenaron la reforma del Hospital, la cual fue revocada por sentencia T523 de 2017.

Añade que la decisión de desvinculación del demandante estaba tomada desde la concepción misma de la nueva planta de cargos y en ese sentido la comunicación que oficializó el despido del actor el 10 de octubre de 2017 sólo ratificó lo decidido el 26 de octubre de 2016, cuando se expidió el Acuerdo de reestructuración, fecha para la cual no existía el sindicato del cual emana el fuero invocado, ni mecho menos se había impetrado por parte de la asociación sindical peticiones para forjar el conflicto laboral.

Concluye entonces que la revisión del material probatorio deja al descubierto que el deseo de asociarse y dar vida jurídica al sindicato SINTRAHUV no estuvo motivado en fortalecer y proteger los intereses de una comunidad de trabajadores, sino salvaguardar los intereses particulares, en especial obtener la estabilidad laboral reforzada, entorpeciendo el proceso administrativo dispuesto por la entidad; por lo que la protección sindical esperada no puede surtir plenos efectos en razón a que no se dio con el fin de agruparse.

Agrega que al analizarse la etapa de negociación se observa que el sindicato SINTRAHUV nunca buscó representar la identidad del grupo de trabajadores que lo conformaban, ni mucho menos beneficio común para sus integrantes, por el contrario, indica que su finalidad siempre fue impedir a toda costa la desvinculación de sus integrantes como consecuencia de la reforma del hospital, lo que considera refleja el evidente abuso de la prerrogativa que la ley otorga a quienes integran las asociales sindicales, generando un efecto contrario al esperado, esto es, la inexistencia de protección foral, toda vez que los fines asociativos en este caso desbordan la teleología del derecho laboral colectivo.

Sostiene que al estudiar el trasegar del conflicto colectivo propuesto por el sindicato, se observa que tampoco genera la protección solicitada, pues una vez constituido el sindicato el 27 de octubre de 2016, dicha asociación presentó un pliego de peticiones al Hospital el 27 de diciembre de la misma anualidad, cuya etapa de arreglo directo no llegó a buen termino por lo que el sindicato se apartó de las conversaciones y manifestó hacer uso del derecho a acudir al Tribunal de Arbitramento para dirimir la controversia, sin que al plenario se allegara prueba que permita verificar si la decisión de remitir la controversia al arbitramento estuvo ajustada a lo preceptuado en el artículo 444 del CST, en lo referente al cuórum decisorio; además, señala que tampoco existen elementos en el acervo probatorio que demuestren la gestión adelantada por el sindicato a partir de la petición de constitución de tribunal de Arbitramento ante el Ministerio de Trabajo.

Resalta que de conformidad con el precedente jurisprudencial, debe tenerse en cuenta que el fuero circunstancial no puede ser una garantía ilimitada en el tiempo, en tanto que el

ordenamiento jurídico establece dicha garantía hasta la culminación del diferendo, siempre y cuando se desarrolle en los términos normales, lo que indica no ocurre en el asunto, pues no hay evidencia que una vez culminada la etapa de arreglo directo, se hubieren agotado las demás etapas establecidas en la ley.

RECURSO DE APELACION

La apoderada de la PARTE DEMANDANTE interpone recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de primera instancia, señalando que el sindicato SINTRAHUV fue creado antes que saliera el Acuerdo 020, ello fundado en que, si bien dicho Acuerdo es de fecha 26 de octubre del 2016, en el mismo no se especificó qué personas iban a retirar de los cargos, sino que simplemente se hizo referencia a un número de trabajadores oficiales, trabajadores de carrera, entre otros; y, además, no se la había hecho la publicidad; en consecuencia, no se puede concluir que la organización sindical se hubiere creado con la finalidad de perpetuarse en el puesto de trabajo.

Indica que el sindicato ha adelantado todos los trámites que corresponden para la solución del conflicto colectivo y prueba de ello es que en los alegatos de conclusión se mencionó la resolución No. 1438 del 3 de agosto de 2020 emanada por el Ministerio del Trabajo y notificada el 29 de agosto de dicha anualidad, en la que se convoca a integrar el Tribunal de Arbitramento. Expone que el trámite se alargó debido a que los árbitros que se le designaron al HUV fueron declarados no hábiles, toda vez que había conflicto de intereses con el Hospital, en consecuencia, se extendió en el tiempo mientras se hacían los sorteos y se nombraba nuevo arbitro.

Señala que existe un Tribunal de Arbitramento y por lo tanto el mismo da el fuero circunstancial, pues acredita que existe un conflicto colectivo derivado del pliego de peticiones. Añade que al momento en que se hace la reclamación administrativa al Hospital, este a través de su gerente general contesta señalando que si bien se respeta la constitución de sindicatos de trabajadores y empleados del HUV, para los efectos del proceso de reorganización institucional no se alcanza dicha protección a quienes sus cargos hubieren sido suprimidos, en consecuencia, concluye que están reconociendo que sí existía el sindicato.

Frente a la excepción declarada indica que la misma hace referencia a hechos que no corresponden a la organización sindical SINTRAHUV, sino que señala la suscripción de una convención colectiva con otra organización sindical y refiere que la sentencia T-523 de 2017 vuelve todo a su estado inicial, lo que para efectos laborales no es cierto, pues como ya se indicó la Corte no avala el despido, sino que establece que la tutela no es procedente y resalta que la competencia es de la Justicia Ordinaria.

Agrega que el HUV inició los procesos de levantamiento de fuero circunstancial y sindical y la mayoría de esos procesos fueron rechazados toda vez que no cumplían con los requisitos de la demanda y adicionalmente cuando sale la sentencia de tutela del Hospital, va y retira la mayoría de los procesos.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 28 de mayo de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos la parte demandante y demandada, los que pueden ser consultados en los archivos 05 a 06 y 09 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los planteamientos de la alzada, surge para la Sala como problema jurídico a resolver, establecer si el señor JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento de su despido por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E", y por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro, sin solución de continuidad, en iguales o mejores condiciones o por el contrario se configuró en el *sub lite* un abuso del derecho de asociación que impide la aplicación de la prerrogativa deprecada.

Dilucidado lo anterior, se estudiará lo relativo al pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales y demás acreencias causadas con ocasión de su despido, así como de los aportes a seguridad social, perjuicios morales, sanción del artículo 65 del CST.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Hay que exponer que no son motivo de debate en el presente asunto los siguientes supuestos:

Que el señor JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ laboró al servicio del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" desde el 1 de septiembre de 2007 hasta el 26 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo (archivo 40.01.MA.00120-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN), según lo expuesto en la carta de terminación del contrato, con ocasión de la supresión del cargo del demandante por la modificación de la planta global de cargos del Hospital con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional. Igualmente se desprende de la contestación de la demanda que el actor era afiliado a la organización SINTRAHUV.

Con respecto al retiro del servicio se hace menester realizar las siguientes precisiones:

- Mediante Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital (archivo 3. *Acuerdo 020 – 26 de octubre de 2016.pdf*), el cual fue modificado y adicionado por Acuerdo No. 24 del 1 de noviembre de 2016 (archivo 6. *Acuerdo 024 - 26 de octubre de 2016.pdf*)
- El 27 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante (archivo 40.01.MA.00120-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN)
- Mediante sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016, modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca (archivo 20. *Sentencia primera instancia 181 del Juzgado 5to Civil Cto. y 21. Sentencia de segunda instancia.pdf*), se ordenó al HUV suspender el trámite de restructuración de planta de personal, hasta tanto se acreditara la realización del estudio técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo y reintegrar a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el HUV.
- El HUV expidió el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 2016 por el cual se da cumplimiento a una sentencia de tutela y se dictan otras disposiciones (archivo 8. *Acuerdo 029- 21 de diciembre de 2016*), suspendiendo parcial y transitoriamente los

efectos de los Acuerdos 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016 únicamente respecto de los trabajadores oficiales desvinculados, mientras se resolviera el presunto fuero circunstancial reconocido a favor de los trabajadores oficiales del HUV, reintegrando a los trabajadores transitoriamente a la planta para que continuaran laborando, incluyendo al demandante.

- El señor JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ presentó ante el HUV el 26 de noviembre de 2016, solicitud de reintegro en cumplimiento de la sentencia de tutela No. 181 del 2016 (archivo 36. 0829-JOSE JULIAN NARVEZ)
- Mediante oficio No. 01.MA.001558 de diciembre de 2016, el HUV comunica al demandante la expedición del Acuerdo No. 29 de 201, indicándole que a partir de dicha calenda debía presentarse a laborar en el cargo de Auxiliar de Mantenimiento en calidad de trabajador oficial (Archivo 41.01.MA.0001558-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN).
- La Corte Constitucional en sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 (28. SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL. T-523), revocó la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca
- El HUV profiere el Acuerdo No. 024 del 7 de octubre de 2017 “Por medio de la cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017 (archivo 25. Acuerdo No. 024 de 2017.pdf), en atención de lo resuelto en la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 proferida por la Corte Constitucional, que dispuso: Revocar la sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela. En dicho acto se dispuso que la ejecución del acuerdo se daría a partir del 13 de octubre de 2017.
- Con ocasión de lo anterior, por misiva del 10 de octubre de 2017 el HUV informa al actor que atendiendo la decisión de la Corte Constitucional se haría efectivo nuevamente el despido a partir del 13 de octubre de 2017 (archivo 42.01.MA.1707-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN)

Y finalmente, en lo relativo al conflicto colectivo, se tienen las siguientes evidencias:

- La organización sindical SINTRAHUV fue constituida el 28 de octubre de 2016 (fl. 16 y 17).
- Que el 27 de diciembre de 2016 se presentó pliego de peticiones (fls. 19 y 22)
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016 (Pág. 105 y 106, archivo 106. DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf)
- Acta No. 001 del 16 de febrero de 2017 de asunto *instalación mesa de negociación pliego de peticiones presentado por SINTRAHUV*, adelantada entre el sindicato y representantes del HUV (fls. 28).
- Acta No. 010 del 14 de junio de 2017 de asunto *conversaciones etapa de arreglo directo con relación al pliego de peticiones presentado por SINTRAHUV al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE* (fls. 29 a 34)
- Misiva del 23 de junio de 2017 remitida por SINTRAHUV al Ministerio del Trabajo de asunto *solicitud de convocatoria Tribunal de Arbitramento Laboral* (Fls. 35 a 43), en la que indicó que *mediante acta No. 10 del 14 de junio de 2017 se dio por terminada la etapa de arreglo directo, sin que se hubiera logrado acuerdo en la totalidad de los puntos, toda vez que el punto contenido en el artículo 6, relativo a la estabilidad laboral (...) no fue aprobado*. Igualmente se puso de presente que por voto unánime adelantado en Asamblea General realizada el 16 de junio de 2017 se decidió acudir a Tribunal de Arbitramento.

Ahora, con el fin de resolver el problema jurídico planteado procede la Sala a referirse al fuero circunstancial, el cual se encuentra consagrado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, que disponen esta prerrogativa 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.

Es preciso señalar que con ocasión de la teleología del fuero circunstancial se ha considerado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que es necesario para su existencia que la intención de la presentación del pliego de peticiones conlleve una intención genuina de procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, puesto que *la protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, mas no un fin en sí mismo* (Sentencia SL1983 de 2020).

Así las cosas, expuso la Corporación en sentencia STL12960 de 2018 que:

“No obstante, esta Sala ha señalado que la importancia de ese derecho fundamental no puede conducir a su abuso, cuando se utiliza con el único propósito de obtener una estabilidad laboral de manera subrepticia con la ficción de proteger la garantía de asociación y libertad sindical. Es así como en la sentencia CSJ SL, 15 sep. 2009, Rad. 21280, reiterada en las STL13523-2014, STL3043-2017 y STL7943-2017, al referirse al abuso derecho de asociación sindical, la Corte manifestó:

Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho (...).

De modo que, si bien no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales y para pertenecer a ellas como afiliados o como directivo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleado y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes”

Esta postura fue reiterada en reciente pronunciamiento por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral en sentencia SL 1983 de 2020 en la que se dijo:

“Otra cosa bien distinta es que la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato no tenga la real intención de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, sino simplemente la de otorgarles estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente. Es decir, que la activación de un conflicto colectivo sea la excusa bajo la cual se oculta la intención de otorgar beneficios individuales que redundan a favor de determinados trabajadores y no de la organización sindical en su conjunto.

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial”

De conformidad con el despliegue jurisprudencial se tiene que, si bien en materia laboral se ha otorgado una protección especial al derecho de asociación sindical, a través de figuras como el fuero circunstancial, es preciso señalar que dicha prerrogativa no puede ser empleada con fines diferentes a su naturaleza, tal es, la presentación de pliego de peticiones con intenciones diferentes a las de defender los intereses y reivindicar los derechos de los trabajadores de manera colectiva, en consecuencia, constituyendo un abuso del derecho la búsqueda a través de esta figura de beneficios individuales, como por ejemplo otorgar estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente, pues ello conlleva a que se entienda inexistente la garantía foral.

En el *sub lite* se evidencia que la organización sindical fue constituida el 28 de octubre de 2016 (fl. 16 y 17), esto es, un día antes de que se diera por terminado el contrato de trabajo con el demandante (archivo 40.01.MA.00120-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN) y momento para el cual, contrario a lo argüido por la recurrente activa, ya se encontraba vigente el Acuerdo No. 20 del del 26 de octubre de 2016 a través del cual la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital (archivo 3. *Acuerdo 020 – 26 de octubre de 2016.pdf*), lo que era de público conocimiento y además estaba en ejecución.

Posteriormente, SINTRAHUV presenta pliego de peticiones el 27 de diciembre de 2016 (fls. 19 y 22), momento para el cual se había comunicado al actor por oficio No. 01.MA.001558 de diciembre de 2016, la expedición del Acuerdo No. 29 de 2016, y su reintegro al cargo de Auxiliar de Mantenimiento en calidad de trabajador oficial (Archivo 41.01.MA.0001558-NARVAEZ RAMIREZ JOSE JULIAN), con ocasión de la sentencia No. 181 de 2016 a través de la que inicialmente se había suspendido el Acuerdo No. 020 de 2016 y ordenado el reintegro de los trabajadores oficiales despedidos.

Se observa que dentro de los pedimentos del pliego de peticiones se incluyó en el artículo 6 un punto relativo a la estabilidad laboral, que con la modificación incluida en el Acta No. 09 del 31 de mayo de 2017 del arreglo directo se pretendía se aprobara en los siguientes términos, según se expuso en la misiva de solicitud de convocatoria Tribunal de Arbitramento Laboral remitida al Ministerio del Trabajo (fls. 35 a 43):

ARTÍCULO VERSION ORIGINAL

“ARTÍCULO 6. ESTABILIDAD LABORAL. EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” ESE garantizará y respetará la naturaleza de la vinculación a la institución de todos y cada uno de los trabajadores oficiales, afiliados a SINTRAHUV. Es decir, contrato de trabajo de trabajadores oficiales, por consiguiente, continuaran con dicha modalidad contractual.

PARAGRAFO 1. En los casos en que el trabajador oficial incurra en una falta disciplinaria, el Hospital garantizará el debido proceso establecido en el código único disciplinario.

PARAGRAFO 2. De igual manera el HOSPITAL, continuará garantizando que la planta de personal no se reducirá en su número. Las vacantes que se presenten por retiro(s) o cualquiera otra causa serán ocupadas por personal que se vinculará mediante contrato de trabajo o acto reglamentario directamente con la institución”.

ARTÍCULO MODIFICACION PROPUESTA POR SINDICATO

“ARTÍCULO 6. El hospital garantizara, durante la vigencia de la presente convención colectiva, a todas las personas afiliadas a SINTRAHUV, que actualmente ocupan empleos como trabajadores oficiales, que continuaran en sus cargos bajo la figura del contrato de trabajo a término indefinido”.

Arguyó la organización sindical que el sustento del artículo en mención era la Carta de derechos introducida con la Constitución de 1991, que consagra la protección a los derechos a la libre asociación, la libertad sindical, así como los principios fundamentales a la remuneración vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, las facultades para transigir y conciliar derechos; asimismo, indicaron que se trataba de un punto neurálgico de la negociación, dado los antecedentes de la reciente reforma administrativa del Hospital, específicamente señaló:

“Por otro lado, se constituye en el punto neurálgico de la negociación, dado los antecedentes recientes de la reforma administrativa adelantada por la entidad el pasado 26 de octubre, que derivó en la supresión de más de 900 empleos, 275 de ellos de trabajadores oficiales, que debieron ser reintegrados vía tutela, pero que ven con zozobra su futuro laboral al no tener garantía de estabilidad laboral”

Lo anterior denota aún más el hecho que la conformación del sindicato y presentación del pliego de peticiones, tuvo intenciones individuales y no colectivas como es su finalidad, las cuales buscaban a través de garantías forales mantener a los trabajadores en sus puestos, impidiendo a la administración adelantar las gestiones correspondientes con la finalidad de hacer efectiva la reestructuración administrativa del Hospital cuyo propósito era lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional de la ESE.

En este orden de ideas, considera la Sala ajustada a derecho la decisión de primera instancia en tanto que las condiciones en las que se desarrolló el derecho de asociación sindical constituyen un abuso del derecho que, en consecuencia, no genera el favor de los receptores prerrogativa alguna a su favor.

Esta posición ha sido avalada por el órgano de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral entre otras en sentencia CSJ SL21280, 15 Sep 2009, reiterada en las CSJ STL13523-2014, CSJ STL3043-2017, CSJ STL7943-2017 y CSJ STL16770-2017, en la que se dijo:

(...) Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho (...)

Adicionalmente, la Alta Corte confirmó una decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali en sentencia STL11673 del 5 de septiembre de 2018, en un caso análogo al presente, y en el que igualmente se concluyó abuso del derecho y consecuente inexistencia de la garantía foral, en la que expuso que:

“No se puede pasar por alto, que el fuero sindical es una figura que protege el derecho de asociación, mas no la estabilidad en el empleo y en el presente asunto, surge de manera diáfana, que la creación de la referida agremiación denominada Sintraservicios Generales HUV y la designación de Higuíta Muñoz como fundador, tenía por objetivo mantener en la perpetuidad las garantías forales de un empleo que ya se encontraba extinguido por el Acuerdo 019 de 2016, configurándose así un abuso del derecho de asociación sindical”.

Corolario de lo expuesto, se confirma la sentencia recurrida, pues encuentra la sala probado un uso indebido de la garantía de fuero sindical. COSTAS en esta instancia a cargo

de la PARTE DEMANDANTE, por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación interpuesto, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento, se incluye como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 169 del 15 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la PARTE DEMANDANTE, se incluyen como agencias en derecho la suma de \$100.000.

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dec 491 de 2020)*

Firma digitalizada para
uso judicial

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVO VOTO