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	**FARADAY CALDERÓN LASSO**
DEMANDADO	**HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"**
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	**76001-31-05-009-2019-00695-01**
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADO
TEMAS Y SUBTEMAS	Fuero circunstancial
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No.352

Santiago de Cali, veintinueve (29) de octubre 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 DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N°24 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la PARTE DEMANDADA frente a la sentencia No. 225 del 3 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS** relevantes y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 2 a 26, su subsanación a folios 40 a 41 y en la contestación del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"** militante a folios 53 a 109, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de 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.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 225 del 3 de septiembre de 2020, declaró probada parcialmente la excepción de compensación y no probados los demás medios exceptivos.

A la par, declaró que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" despidió injustamente a la señora FARADAY CALDERON LASSO el 26 de octubre de 2016, encontrándose amparada por fuero circunstancial, por tanto, es ineficaz la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con la actora.

En consecuencia, condena al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" a que dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de la providencia proceda al restablecimiento del vínculo laboral de la demandante, sin solución de continuidad desde el 26 de octubre de 2016, con el mismo salario y en el mismo cargo que 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 pagos al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde la fecha del despido verificado el 26 de octubre de 2016.

Autoriza al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" ESE para que de los dineros adeudados a la actora se compensen todas las sumas que hubiere entregado por concepto de indemnización por la terminación del contrato de trabajo el 26 de octubre de 2016, la que asciende a $111.430.364; así como lo cancelado por concepto de salarios y prestaciones durante el lapso que reintegró a la demandante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre de 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Condena en costas al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, fijando como agencias en derecho la suma de $1.755.606.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que de la prueba documental aportada al plenario se desprende que desde el 16 de agosto de 2016 se inició conflicto colectivo tendiente a la negociación salarial del año 2016, lo que permite inferir que desde tal fecha surge la protección a la que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, que comprende los trabajadores afiliados y no afiliados al sindicato, que hayan presentado el pliego de peticiones, el cual se extendió al menos hasta el 29 de noviembre de 2018, fecha a la que aún no se había solucionado el conflicto colectivo, el cual se resolvió hasta la expedición del laudo arbitral del 18 de enero de 2019.

En este orden indica que desde el 16 de agosto de 2016 y hasta por lo menos el 18 de enero de 2019, los trabajadores afiliados a la organización sindical gozaban de fuero circunstancial. pone de presente que la calidad de sindicalizado está acreditada con la certificación expedida por la organización sindical. En consecuencia, expone que la actora no podía ser despedida sin justa causa y como el despido de esta se dio el 26 de octubre de 2016 dentro del periodo atrás aludido, aduciendo el proceso de reestructuración administrativa, causal que no corresponde a una justa causa, accede al reintegro deprecado.

Respecto de la terminación del contrato de los empleados oficiales por supresión del cargo, resalta que no existe legislación permanente que regule lo atinente a los efectos de esta circunstancia pues, aunque resulta legal como uno de los modos de terminación del vínculo laboral, no se ajusta a las causales establecidas como justas para el despido. Agrega que el hospital demandado no había solicitado concepto del Ministerio del Trabajo sobre el proceso de restructuración.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la PARTE DEMANDADA interpone recurso de apelación señalando que no existió un pliego de peticiones, lo que se encuentra confesado por parte del Sindicato dado que existía una imposibilidad jurídica en cumplimiento de la convención colectiva que prohibía la presentación de un pliego de peticiones.

Agrega que se declaró un fuero circunstancial aun encontrándose vigente una convención colectiva que está rigiendo. Además, que se omitió validar los requisitos establecidos para que se pudiera instalar el Tribunal de Arbitramento incurriendo en una

nueva actuación irregular frente al Hospital, viéndose avocada la demandada a participar, so pena de ser sancionado.

Expone que en Colombia no existen los derechos absolutos, se debe hacer una valoración de las situaciones claras y de los pormenores de cada caso puntual, y que en el presente no puede darse validez a un conflicto colectivo eterno, máxime cuando el determinante de esa indefinición lo fue la falta de diligencia y de presentación oportuna por parte del sindicato de las exigencias legales que están en cabeza de sus representantes, lo que le termina beneficiando por su propia negligencia al establecer unas garantías derivadas de una figura jurídica que nunca se constituyó, pero que más allá de no haberse constituido lo hizo por la propia inoperancia del sindicato.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto del 28 de mayo de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término, los apoderados de la parte demandante y la demandada HOSPITAL UNIVRSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" que pueden ser consultados en los archivos 06 y 07 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 la señora FARADAY CALDERÓN LASSO se encontraba amparada 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; con el consecuente 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 CST.

CONSIDERACIONES

Inicialmente, hay que exponer que no son motivo de debate en el presente asunto los siguientes supuestos:

Que la señora FARADAY CALDERÓN LASSO laboró al servicio del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" del 1 de noviembre de 1995 (fls. 27 a 29) al 27 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo según carta de despido visible a folio 34, con ocasión de la supresión del cargo de la demandante por la modificación de la planta global de cargos del Hospital, con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional.

Que la accionante estuvo afiliada al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle SINTRAHOSPICLINICAS desde 01 de octubre de 1995 (fl. 33) y hasta la terminación de su contrato de trabajo, como se desprende de la certificación expedida por la organización sindical el 27 de septiembre de 2019, visible a folio 33.

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

Mediante sentencia de tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, se ordenó suspender el trámite de restructuración de la planta de personal adelantado por el

Hospital Universitario del Valle, hasta tanto se acreditara la realización de estudio técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo, y consecuentemente se ordenó reintegrar a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS, sin solución de continuidad, entre estos, a la señora FARADAY CALDERÓN LASSO, en razón de lo cual se verificó el pago de las acreencias laborales causadas desde el 27 de octubre de 2016, fecha del despido y hasta el 10 de octubre de 2017 (archivo *87. Resolución No. 3732.pdf*), momento en que se revocó por la Corte Constitucional la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca. En punto a este asunto se tienen las siguientes actuaciones:

- Mediante Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital, el cual fue modificado y adicionado por Acuerdo No. 24 del 1 de noviembre de 2016 (archivo *3. Acuerdo 020 -26 de octubre de 2016.pdf*)
- El 27 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante (fl. 34).
- El HUV profiere el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 2016 por el cual se da cumplimiento a unas sentencias de tutela y se dictan otras disposiciones (archivo *8. Acuerdo 029 - 21 de Diciembre de 2016.pdf*), aclarado por el Acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017 en cumplimiento de la sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016 a través del cual se ordenó suspender el trámite de reestructuración de la planta de personal hasta tanto no acreditara la realización de un estudio técnico idóneo con sustento en las condiciones exigidas por la Ley y reintegrar a cargos iguales o superior categoría a los trabajadores oficiales de la organización SINTRAHOSPICLINICAS, que fue modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca en cuanto a dejar sin efectos los Acuerdos No. 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016, suspendiendo en consecuencia parcial y transitoriamente los efectos de los Acuerdos en mención 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.
- Mediante misiva de diciembre de 2016 se informó al demandante el Acuerdo 029 del 21 de diciembre de la misma anualidad (archivo *90. 01.MA.0001463-CALDERON LASSO FARADAY.pdf*), indicándole que a partir de la fecha debía presentarse para continuar desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales.
- Posteriormente, se expidió el Acuerdo No. 24 del 7 de octubre de 2017 por medio del cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria del Acuerdo No. 29 de 2016, aclarado mediante acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017 en atención de lo resuelto en la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 proferida por la Corte Constitucional, a saber: 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 (archivo *66. ACUERDO No 024 de 2017.pdf*)
- 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 efectivamente nuevamente el despido a partir del 13 de octubre de 2017 (archivo *91. 01.MA.1632-CALDERON LASSO FARADAY.pdf*)

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

- Entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se celebró Convención colectiva con vigencia 2012 a 2014. Posteriormente, se celebró acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo. (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf*)

- Asamblea general para dar aprobación al incremento salarial del año 2015 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015 (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*).
- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015 (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*).
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016 (Pág. 105 y 106, archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Acta No. 2 del 24 de agosto de 2016 de asunto *incremento salarial trabajadores oficiales año 2016*, adelantada entre el sindicato y representantes del HUV (pág. 97 a 99 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*). Acta No. 3 del 4 de octubre de 2016 para el mismo asunto (pág. 100 a 103 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia *agotamiento de la etapa directa* (pág. 93 *archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*), en la que se puso de presente el inicio de reuniones el 16 de agosto de 2016, con la instalación de la mesa de negociación salarial, agotando la primera etapa de arreglo directo (20 días hábiles, art. 434 CST); no se llegó a ningún acuerdo, pasando a la prórroga (20 días calendario adicionales, art. 434 CST), que finalizó el 5 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 (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2016, sin sello de recibido (pág. 01, 63 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Misiva del 8 de enero de 2017 remitida por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS de asunto *convocatoria tribunal de arbitramento* en el que se requiere al sindicato para que allegue una documentación pertinente para continuar con el trámite (pág. 110 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*); y comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro (pág. 111, archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato de SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017 (pág. 1 y 2 *archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*), en la que se puso de presente que la convención colectiva de la organización se encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto de negociación para el año 2017, el incremento salarial del mismo.
- Deposito solicitud de negociación incremento salarial vigencia de enero 1 a diciembre 31 de 2017 remitido al Hospital el 2 de enero de 2017 (pág. 5 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*),
- Convocatoria negociación directa reajuste salarial del 25 de mayo de 2017 emitida por el Hospital Universitario del Valle, en el que se indica que: "*de conformidad con lo establecido en el Capítulo Iv "reajuste de salario"*

artículo 15 parágrafo 1 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" y el sindicato de trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS", les invitamos de manera formal a instalar la mesa de negociación directa con el fin de acordar el reajuste en las asignaciones salariales, el día martes 30 de mayo de 2017…" (pág. 7, archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*).

- Acta No. 006 Asamblea general obligatoria del 17 de octubre de 2017 (pág. 17 a 18 archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*) llevada a cabo por el sindicato para conformar el Tribunal de Arbitramento del 2017.
- Misiva del 14 de febrero de 2018 dirigida al gerente general del Hospital Universitario del Valle por parte del Ministerio de Trabajo (pág. 65, archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*), de asunto: *convocatoria reunión relacionada con situación laboral de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle Evaristo García*, fijada para el 19 de febrero de 2018.
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 *por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Hospital universitario "Evaristo García ESE"* (archivo *68. ACUERDO No 019 de 2017.pdf*)
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 *por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2017 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital universitario "Evaristo García ESE"* (archivo *2. Acuerdo No 019 de 2016.pdf* (s**ic**).
- 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. (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*)

- Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf*) que resolvió "*NIEGASE INCREMENTO SALARIAL solicitado por organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, por las razones expuestas y TÉNGASE como incremento salarial el SEIS PUNTO SETENTA Y SIETE POR CIENTO (6.77%) que ya fue otorgado por el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE*", a través del Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 *por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Hospital universitario "Evaristo García ESE"* (archivo *68. ACUERDO No 019 de 2017.pdf*).

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.

Pues bien, no existe duda en cuanto a que SINTRAHOSPICLINICAS, -organización a la que se encontraba afiliado el demandante desde marzo de 2009 -, (fl. 33), presentó solicitud de incremento salarial el 30 de diciembre de 2015 (archivo TRIBUNAL DE

ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf), la cual indica la entidad demandada no es válida puesto que existía para ese momento una convención colectiva de trabajo vigente que no había sido denunciada y, además, agrega que esto correspondía una solicitud y no un pliego de peticiones, aunando que en el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención se dispuso que el incremento salarial se daría como resultado de una negociación directa que hiciere el sindicato con el empleador.

En punto a estos argumentos es preciso rememorar lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-1234 de 2005, en la que se conceptualizó en torno al pliego de peticiones así:

> "*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.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que si bien en el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo se dispuso que el incremento salarial sería el resultado de la negociación directa que al respecto llevaran las partes, previa solicitud elevada por el sindicato, ello *per se* no le resta la calidad de pliego de condiciones a la solicitud elevada por el sindicato, ni mucho menos determina la inexistencia de un conflicto colectivo, pues conforme lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia el 8 de diciembre de 2000, y que guarda estrecha relación con el artículo 55 de la Constitución Nacional Colombiana, los conflictos que se plantean con motivo de la determinación de las condiciones de empleo, se pueden solucionar "*por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren confianza a los interesados*", en consecuencia la petición de fijar el incremento para el año 2016 era un conflicto colectivo que en primera instancia debía tratarse de solucionar por las partes.

Y es que se hace evidente el hecho que se trató de un pliego de condiciones que dio inicio a un conflicto colectivo, que el mismo HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se la reconoció, puesto que el 16 de agosto de 2016, según consta en acta de la fecha, se instaló la mesa negociadora relativo al conflicto laboral de solicitud de incremento salarial elevado por el sindicato de Trabajadores oficiales SINTRAHOSPICLINICAS. (Pág. 105 y 106, archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*).

Es preciso igualmente indicar que dentro de la convención colectiva vigente entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE no se encontraba incluido ningún acuerdo relativo al incremento salarial para los años 2016 y 2017, motivo este por el que se requería iniciar el proceso de negociación colectiva para fijarla.

Ahora bien, siendo el objeto de debate la fecha hasta la cual se desarrolló la negociación colectiva con ocasión de dicho pliego, pues aduce el recurrente activo, que el mismo estaba vigente para el 27 de octubre de 2016 (fl. 34), fecha en que de manera unilateral con ocasión de la restructuración de la planta de personal el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE decidió terminar el contrato con el señor FARADAY CALDERON LASSO e incluso para el 10 de octubre de 2017 (archivo *87. Resolución No. 3732.pdf*), cuando se

ratifica dicha decisión en la sentencia de la Corte Constitucional que revocó la sentencia de tutela que había ordenado el reintegro del trabajador, entre otros; ello en tanto que indica aún se encontraba vigente el conflicto colectivo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 5 de junio de 2012, radicado 42225, reiterada en sentencias SL15862 -2017, CSJ SL1849 -2018 y CSJ SL2436 -2018, puntualizó que el laudo arbitral pone punto final al diferendo una vez se encuentre ejecutoriado, condición que, en caso de recurso de anulación, únicamente se da al momento de la ejecutoria de la sentencia que resuelva el mismo.

Así las cosas, se tiene que en el presente asunto el pliego de peticiones se presentó el 30 de diciembre de 2015 (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*) por parte de la organización sindical. Ante la imposibilidad de arreglo directo entre las partes, fue sometido a arbitramento, para lo que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, constituyó Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el cual profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2019 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf), desconociéndose si contra el mismo se interpuso recurso de anulación.

Pese a desconocerse la fecha exacta de ejecutoria del laudo arbitral, es un hecho cierto que el fuero circunstancial que cobijaba al señor FARADAY CALDERON LASSO 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 en una primera data el 27 de octubre de 2016 y posteriormente el 10 de octubre de 2017, cuando se dejó sin valor por la Corte Constitucional el reintegro ordenado en sede de tutela, en consecuencia, es procedente el reintegro, pues no existe duda que el señor ORTIZ se encontraba cobijado por el fuero circunstancial.

Es preciso indicar que se encuentra ajustada a derecho la condena impuesta en primera instancia relativa a la orden de pagar por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE y en favor del demandante de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás acreencias laborales, así como la compensación de las pagadas hasta el 10 de octubre de 2017, pues en razón al reintegro que se ordenó en 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, al señor FARADAY CALDERON LASSO se le efectuó el pago de las acreencias laborales causadas desde el 27 de octubre de 2016, fecha del despido y hasta el 10 de octubre de 2017, momento en que se revocó por la Corte Constitucional la decisión de reintegrar al demandante proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Por otra parte, se debe indicar que en el recurso elevado por la pasiva no advierte cuales son los requisitos omitidos por el Ministerio del Trabajo con el fin de iniciar el trámite de arbitramento, sino que se limita a decir que se le vulneró el debido proceso por no atender los mismos, resaltándose igualmente que este no es el momento procesal para alegar tales circunstancias, las cuales debió poner de presente la pasiva en el momento mismo en que se inició el procedimiento arbitral, situación de la que no existe evidencia en el plenario.

Incluso, debe ponerse de presente que el procedimiento arbitral se inició el 4 de octubre de 2016, con la solicitud remitida por la organización sindical al Ministerio del Trabajo (archivo *TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*), dado que la vía directa de negociación se había finalizado el 19 de septiembre de 2016 (pág. 93 *archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf*); encontrándose aun en término para que el Ministerio revisara la documentación, pues ello se cumplía hasta el 3 de noviembre de 2016, en tanto que acorde

con el procedimiento de los tribunales de arbitramento emitido por MINTTRABAJO[1], para la etapa inicial de reparto y revisión de documentos cuenta la entidad con 15 días hábiles, motivo este por el que no emerge como cierto lo aducido por el recurrente pasivo en punto al incumplimiento de los términos del proceso de arbitramento por la organización sindical y/o el Ministerio del Trabajo.

Corolario se confirma la sentencia recurrida. COSTAS en esta instancia a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA", 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 el equivalente a MEDIO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

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,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 225 del 3 de septiembre de 2020, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA", se incluyen como agencias en derecho el equivalente a MEDIO SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

Los Magistrados,

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCIA GARCIA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**
03

[1] file:///C:/Users/csalazag/Downloads/Procedimiento%20Tribunales%20de%20Arbitramento.pdf.