

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	FRANCISCO GÓMEZ CANO
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-009-2020-00263-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN DEMANDADO
TEMAS Y SUBTEMAS	Fuero circunstancial
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 291

Santiago de Cali, veinticuatro (24) septiembre 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° 020 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. 40 del 12 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

Atendiendo el memorial allegado al expediente el 30 de agosto de 2021, se acepta la renuncia presentada por la abogada LUISA FERNANDA GIRALDO GIRALDO, quien funge como apoderada del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.

ANTECEDENTES

El señor **FRANCISCO GÓMEZ CANO** presentó demanda ordinaria laboral en contra del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"** con el fin que: 1) Se declare que estaba amparado por *fuero circunstancial* del 30 de diciembre de 2015 al 18 de enero de 2019, en consecuencia, 2) se declare que el despido unilateral y sin justa causa del que fue objeto el 26 de octubre de 2016 es ilegal, ineficaz y nulo, y por ende 3) se ordene el reintegro al mismo u otro similar, o superior cargo, sin solución de continuidad y 4) se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con ocasión del despido desde el 26 de octubre de 2016 hasta el día que sea reintegrado, debidamente indexados.

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 en los archivos 02DemandaPoder.pdf y 11MemorialContestacionDemandaHuv.pdf.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 40 del 12 de febrero de 2021, 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 al señor FRANCISCO GÓMEZ CANO el 26 de octubre de 2016, encontrándose amparado 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 cinco (5) días siguientes a la ejecutoria de la providencia proceda al restablecimiento del vínculo laboral del 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 al actor 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 ascendió a \$32.133.952; así como lo cancelado por concepto de salarios y prestaciones devengados durante el lapso que reintegró al 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 \$908.526.

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 a 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 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 el actor no podía ser despedido sin justa causa y como el despido se dio dentro del periodo posterior a la presentación del conflicto colectivo y antes de que este se diera este por terminado, podría concluirse que el actor se encontraba amparado por el fuero circunstancial el 26 de octubre de 2016.

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. Por lo anterior accede al reintegro del demandante.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la PARTE DEMANDADA interpone recurso de apelación señalando que la juez de primer grado se basó para condenar al Hospital en una sentencia que abarca personal no sindicalizado y además derivado de la presentación de un pliego de peticiones, situaciones que no se evidencian en el *sub lite*, pues arguye que es inexistente un pliego de peticiones.

Indica que el 26 de marzo de 2018, esto es 2 años después de iniciarse el presunto conflicto, la apoderada de SINTRAHOSPICLINICAS manifestó al Ministerio del Trabajo que: "*como quedó*

contemplado en los acuerdos que vienen de expresarse, no era dable ni posible que se presentara un pliego de peticiones o una denuncia de la convención colectiva de trabajo a efectos de negociar el incremento salarial correspondiente al año 2016". Expone que lo anterior denota una confesión por parte de la organización sindical de la imposibilidad jurídica de presentar un pliego de peticiones en cumplimiento de la convención colectiva que prohibía la presentación de este.

Enseña que en el hipotético caso que se pudiera presentar un pliego de peticiones, el sindicato debió hacer la denuncia de la convención colectiva para presentar un nuevo pliego, situación que no se dio, por lo que no se configuran los requisitos establecidos para que pudiera materializarse un conflicto colectivo. Discute que el despacho omitió estudiar el antecedente jurídico real de la situación fáctica del proceso, pues lo cierto es que la norma dispone que el fuero circunstancial protege al trabajador desde el momento que se presentó el pliego, pero no hay prueba de que ello haya sucedido.

Expone que existe amplia jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en la que se concluye que no existe fuero circunstancial en el caso de los afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS y que el afán del sindicato de acreditar una serie de hechos para confundir y crear la materialización de un presunto fuero, configuró un actuar omisivo y negligente por parte de la organización sindical.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 04 de agosto de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos el apoderado de la parte demandante los que pueden ser consultados en el archivo 06 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 FRANCISCO GÓMEZ CANO 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; 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.

CONSIDERACIONES

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

Que el señor FRANCISCO GÓMEZ CANO laboró al servicio del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" del 18 de marzo de 2011 (pag. 1-2 03Anexos.pdf) al 27 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo (pag. 27 y 28, 03Anexos.pdf), 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 4 de abril de 2011 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 (pag. 30, 03Anexos.pdf).

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 (archivo 16. *Sentencia de tutela 181 de 2016*), modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca (archivo 17. *SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA*), 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, el señor FRANCISCO GÓMEZ CANO, 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 13 de octubre de 2017 (archivo *172.-resolución No. 3768.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:

- La Junta Directiva del HUV dispuso modificar la planta de personal del Hospital, lo que atendió a través de Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 (archivo *3. Acuerdo 020 -26 de octubre de 2016.pdf*); 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 de la demandante (pág. 27 y 28, *03Anexos.pdf*).
- Mediante sentencia de tutela N° 181 del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo oral del Circuito de Cali, 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; disponiéndose el reintegro a cargos iguales o superior categoría a los trabajadores oficiales de la organización SINTRAHOSPICLINICAS.
- Por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca se modificó el proveído anterior, 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.
- 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*); este acuerdo fue aclarado por el Acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017.
- Mediante misiva de fecha 5 diciembre de 2016 se informó al demandante el Acuerdo 029 del 21 de diciembre de la misma anualidad (archivo *163.-GOMEZ CANO FRANCISCO.pdf*), indicándole que a partir de la fecha debía presentarse para continuar desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales, reintegrándose al servicio.
- Por sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 proferida por la Corte Constitucional, se dispuso revocar la sentencia del 19 de diciembre de 2016 expedida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela.
- En cumplimiento de la sentencia T-523-2017, se expidió el Acuerdo No. 24 del 7 de octubre de 2017, declarando la pérdida de fuerza ejecutoria del Acuerdo No. 29 de 2016 con la modificación efectuada mediante acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017. En dicho acto se dispuso que la ejecución del acuerdo 24 se daría a partir del 13 de octubre de 2017 (archivo *6. Acuerdo 024 – 26 de octubre de 2016.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 *164.GOMEZ CANO FRANCISCO.pdf*)

Y 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 extraconvencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017 (pag. 32, *03Anexos.pdf*), salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, lo que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud del incremento que debía realizar el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo.
- Asamblea general para dar aprobación al incremento salarial del año 2015 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015 (Pag. 35 *03Anexos.pdf*).

- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015 (Pág. 36-37, 03Anexos.pdf).
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016, del 16 de agosto de 2016 (Pág. 39-40, 03Anexos.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 41-42, 03Anexos.pdf).
- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia con referencia *agotamiento de la etapa directa* (pág. 43, 03Anexos.pdf), en la que se puso de presente las siguientes calendas: inicio de reuniones el 16 de agosto de 2016, con la instalación de la mesa de negociación salarial; se agotó la primera etapa de arreglo directo (20 días hábiles, art. 434 CST); no se llegó a ningún acuerdo, y se pasó a la prórroga (20 días calendario adicionales, art. 434 CST), la que finalizó el 5 de septiembre de 2016.
- Acta No. 3 del 4 de octubre de 2016 (pág. 45-49, 03Anexos.pdf), cuyo objetivo fue: *“incremento salarial trabajadores oficiales año 2010”*.
- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento (Pag. 50, 03Anexos.pdf)
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento, dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo, adiada 12 de octubre de 2016, sin sello de recibido (pág. 51, 03Anexos.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. 63-64, 03Anexos.pdf); y comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro (pág. 65-66, 03Anexos.pdf)
- 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 2. Acuerdo No. 019 de 2016.pdf)
- Acta No. 005 del 15 de septiembre de 2017 (pag. 81-82, 03Anexos.pdf), de conformación del tribunal de arbitramento del 2016.
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato de SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017 (pág. 94-95, 03Anexos.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.
- Misiva del 17 de enero de 2018 a través de la cual el Ministerio del Trabajo informa sobre el sorteo del arbitro del empleador para el Tribunal de Arbitramento (pág. 96, 03Anexos.pdf) y del 6 de abril de 2018 (pág. 106, 03Anexos.pdf)
- Acta No. 30 de 2018 *acta de sorteo para designar el arbitro del hospital en el conflicto colectivo entre el hospital universitario del valle Evaristo garcia ESE y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS* del 20 de abril de 2018 (pag. 110-111, 03Anexos.pdf), junto con constancia del 17 de mayo de 2018 (pag. 114, 03Anexos.pdf)
- Acta de sorteo No. 46 del 29 de junio de 2018 (pág. 122-123, 03Anexos.pdf y No. 74 del 31 de agosto de 2018 (pag. 130-131, 03Anexos.pdf)
- Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018 (pag. 132-135), a través de la cual el Ministerio de trabajo convoca al Tribunal de Arbitramento para que estudie y decida el conflicto colectivo.
- Laudo Arbitral del 18 de enero de 2019 (pág. 136-151, 03Anexos.pdf), que resolvió: *“NEGASE INCREMENTO SALARIAL solicitado por organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS por las razones ya 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”*

Ahora, con el fin de resolver el problema jurídico planteado se rememora por la Sala que el fuero circunstancial está consagrado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto

Reglamentario 1469 de 1978, 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, 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 a una solicitud y no un pliego de peticiones; aunando a lo anterior, 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 hiciera el sindicato con el empleador.

En punto a estos argumentos es preciso recordar 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 peticiones, 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 a la solicitud elevada por el sindicato, ni mucho menos determina la inexistencia de un conflicto colectivo, pues conforme a lo previsto 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 peticiones 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.

Los anteriores argumentos dejan sin sustento lo expuesto por el recurrente pasivo, relativo al hecho que presuntamente el Ministerio del Trabajo omitió los requisitos exigidos para iniciar el trámite de arbitramento, pues como se dejó sentado, no era necesario denunciar la convención

colectiva, pues el incremento para el año 2016 no se encontraba incluido dentro del acuerdo. Sin dejar de lado además que, este no es el momento procesal para alegar tales circunstancias, las cuales debieron ponerse de presentes por la pasiva en el momento mismo en que se inició el procedimiento arbitral, situación de la que no existe evidencia en el plenario.

Ahora bien, siendo el objeto de debate la fecha hasta la cual se desarrolló la negociación colectiva con ocasión de dicho pliego, es preciso traer a colación la dispuesto por 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, en las que 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 (Pág. 36-37, 03Anexos.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 (pág. 136-151, 03Anexos.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 FRANCISCO GÓMEZ CANO estuviera vigente del 30 de diciembre de 2015 al 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 demandante se encontraba cobijado por el fuero circunstancial.

Es preciso indicar que se halla 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 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 FRANCISCO GÓMEZ CANO 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.

Incluso, debe ponerse de presente que el procedimiento arbitral se inició el 12 de octubre de 2016, con la solicitud remitida por la organización sindical al Ministerio del Trabajo (pág. 51, 03Anexos.pdf), dado que la vía directa de negociación se había finalizado el 19 de septiembre de 2016 (pág. 43, 03Anexos.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 MINTTRABAJO¹, 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,

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 40 del 12 de febrero de 2021, 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.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia se termina y firma después de leída y aprobada por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,


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


FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
03


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA