

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA  
SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

**PROCESO:** ORDINARIO LABORAL  
**GRUPO:** APELACIÓN SENTENCIA  
**DEMANDANTE:** SARA DEL PILAR GÓNGORA ABADÍA  
**DEMANDADO:** HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” ESE.  
**RADICACIÓN:** 76.001.31.05.012.2020-00038.01

Guadalajara de Buga, Valle, veintiocho (28) de julio del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia No. 0115 del dieciséis (16) de abril del año dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

**Auto No. 237**

Se verifica al plenario que la abogada LUISA FERNANDA GIRALDO GIRALDO identificada con tarjeta profesional número 230.700 del Consejo Superior de la Judicatura, quien venía actuando como apoderado judicial del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, presentó renuncia al poder sin las formalidades previstas en el inciso 4º del artículo 76 del CGP. No obstante, se advierte que los alegatos finales presentados por la señalada entidad, fueron acompañados con memorial por medio del cual se otorga poder a la abogada MICHELLE KATHERINE PULECIO RAMÍREZ identificada con tarjeta profesional número 304.965 del Consejo Superior de la Judicatura, en virtud de lo cual, conforme lo establece el inciso 1º del artículo 76 del CGP se tendrá por revocado el poder a la primera togada y se reconoce personería a la segunda., quedando, en consecuencia, la doctora PULECIO RAMÍREZ, habilitada para continuar con la representación judicial de la entidad demandada en este asunto.(archivo digital No. 05 y 07).

Notifíquese en estados.

En vista de que no quedan trámites pendientes por evacuar, se procede a proferir;

**SENTENCIA No. 108**

**Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 25**

**1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.**

En demanda presentada el 24 de enero del año 2020<sup>1</sup>, en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA- E.S.E., pretende la señora SARA DEL PILAR GÓNGORA ABADÍA, que se declare que el despido que realizó el demandado, el 26 de octubre de 2016, es INEFICAZ por no existir justa causa, porque se encontraba protegida por el fuero circunstancial a raíz de la presentación del pliego de peticiones hecha por SINTRAHOSPICLINICAS a esa entidad, el 30 de diciembre de 2015 solicitando el aumento salarial para el año 2016 y por violación al derecho de Asociación Sindical y Negociación Colectiva, como afiliada a esa organización sindical. Que, como consecuencia de lo anterior, se condene al ente hospitalario a REINTEGRARLA en el mismo, similar, o superior cargo, al que tenía al momento del despido y que se restituya su contrato de trabajo con todos los derechos y obligaciones, declarándolo sin solución de continuidad para todos los efectos legales. Que se lo condene así mismo, al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, como consecuencia del despido, tal como los detalló. Al pago de la indexación e intereses de las sumas reconocidas. Al reconocimiento de cualquier derecho probado y no pedido conforme la facultad extra y ultra petita. Y a cancelar costas procesales.

Como sustento fáctico informa<sup>2</sup> que ingresó a laborar para el accionado, el 12 de junio de 2014, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como Auxiliar de Servicios Generales, el último salario devengado fue la suma de \$1.454.710, básico mensual, que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos laborados; que en el hospital demandado existe el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA "SINTRAHOSPICLINICAS", con personería jurídica No. 00363 de marzo 04 de 1960 del Min trabajo; que ella es miembro activo de SINTRAHOSPICLINICAS y al momento del despido se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical; que el día 26 de diciembre de 2013, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, presentó un pliego de peticiones para negociar con la administración del hospital, al finalizar la vigencia de la convención colectiva de trabajo vigente; que las partes acordaron iniciar la etapa de arreglo directo, a partir del día 20 de noviembre de 2014; que el día 30 de diciembre de 2014 finalizó la etapa de arreglo directo<sup>3</sup>, en la cual se lograron algunos acuerdos, teniendo en cuenta, el programa de SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO, que venía ejecutando el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE. La negociación terminó con un acta firmada el día 30 de diciembre de 2014, en la que, respecto al aumento salarial se aprobó que el hospital le haría un incremento a los trabajadores oficiales a partir del 01 de enero de 2015, en un 3% sobre los salarios básicos vigentes a 31 de diciembre de 2014 y que el incremento salarial para los años 2016 y 2017, será el producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realice el Sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el artículo 15 Parágrafo 1° de la actual Convención Colectiva de Trabajo vigente." (sic). Igualmente, se acuerda que, para la validez del acuerdo, debe ser depositado en el Min trabajo, lo que verdaderamente ocurrió el 2 de enero de 2015, quedando dicho acuerdo incorporado a la convención colectiva vigente firmada entre las partes.

Añade que el 30 de diciembre de 2015, la asamblea General del sindicato, aprobó el aumento salarial que se presentaría para negociar el incremento para el año 2016, por lo que, considerando que las partes acordaron no modificar la convención colectiva de trabajo vigente durante el periodo 2016 y 2017 a excepción del salario, el cual sería negociado por las partes, a través de la solicitud que el sindicato le presentara a la administración del hospital para su negociación, razón por lo cual no era necesario, denunciar la convención colectiva debido, a que no se iba a modificar, ningún artículo de la convención colectiva de trabajo, a excepción del aumento salarial, de acuerdo con lo pactado en el acta extra convencional<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Archivo Digital No.06

<sup>2</sup> Archivo digital No. 05.

<sup>3</sup> Resaltado y subrayado fuera del texto original.

<sup>4</sup> Resaltado y subrayado fuera del texto original.

El día 30 de diciembre de 2015, la organización sindical presentó ante la administración del HOSPITAL el pliego de peticiones con un único punto: el incremento salarial para el año 2016 de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional mencionada. Ante la negativa del empleador, de negociar el aumento salarial en mención, la organización sindical acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo presentado entre las partes. Agrega que sólo hasta el día 16 de agosto de 2016, a través de la intervención del Ministerio del Trabajo, se logró instalar la mesa de negociación y se dio comienzo a la etapa de arreglo directo. El día 24 de agosto de 2016, se reunieron nuevamente las comisiones negociadoras de las partes, sin que se llegara a ningún acuerdo. El 19 de septiembre de 2016, la organización sindical, a través de su representante legal, le comunicó al director del HOSPITAL sobre el estado de la negociación, manifestándole que se había agotado legalmente la etapa de arreglo directo, el día 05 de septiembre de 2016, si lograr ningún acuerdo. El 4 de octubre de 2016, continuaron las discusiones de las comisiones negociadoras, para buscar un acuerdo sobre el incremento salarial sin éxito. La organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", se dirigió nuevamente, mediante comunicación de fecha 27 de septiembre de 2016 al Ministerio del Trabajo para que entrara a mediar en el conflicto colectivo entre las partes<sup>5</sup>. Agotada la etapa de arreglo directo y al no lograrse un acuerdo entre las partes, el sindicato a través de su junta directiva, convocó a una asamblea general de afiliados, para el día 04 de octubre de 2016, con el objetivo de definir sobre el conflicto colectivo y en esta oportunidad se tomó la decisión de solicitar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento. El 12 de octubre de 2016, se realizó la petición al Ministerio del Trabajo. El 6 de enero de 2017, el Ministerio del Trabajo, le respondió al representante legal de SINTRAHOSPICLINICAS sobre la solicitud y el 15 febrero del 2017 le comunicó la solicitud al hospital.

Ante la negativa de la administración del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, de acogerse a la convocatoria de un TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO, el Ministerio, mediante comunicación de fecha 29 de junio de 2017, le reitera la solicitud que hace SINTRAHOSPLINICAS<sup>6</sup>.

Paralelo a la negociación colectiva, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, aprobó mediante Acuerdos números 019 y 020 del 26 de octubre de 2016, una restructuración de carácter Administrativa, la cual tenía como objetivo, autorizar al director del Hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados públicos. Teniendo en cuenta lo autorizado por la Junta Directiva, el Hospital ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, entre ellos, decidió dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante, alegando como justa causa la restructuración administrativa. El 30 de octubre de 2016, la administración del Hospital le entregó a la actora la liquidación de las prestaciones sociales por el despido. Para ese momento la demandante estaba afiliada a la organización "SINTRAHOSPICLINICAS" y existía un conflicto colectivo económico en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, a raíz de la presentación del Pliego de Peticiones, para el aumento salarial para el año 2016, que SINTRAHOSPICLINICAS le presentó al Hospital, el día 30 de diciembre de 2015. Conflicto que solo se resolvió con el Laudo Arbitral de fecha enero 18 de 2019. (sic).

La organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", ante el despido de los 177 trabajadores oficiales afiliados todos a esa organización sindical, interpuso una ACCION DE TUTELA contra el accionado, por la vulneración del derecho de asociación y negociación colectiva, al derecho al trabajo y a la dignidad humana y además, por estar protegidos por el FUERO CIRCUNSTANCIAL, que resultó favorable en primera y segunda instancia; la administración del HOSPITAL procedió a cumplir la decisión reintegrando a los trabajadores despedidos; el 26 de julio de 2017 y por intermedio de apoderado judicial, el Hospital solicitó la revisión del

<sup>5</sup> Resaltado y subrayado fuera del texto original.

<sup>6</sup> Resaltado y subrayado fuera del texto original

*fallo de tutela, ante la Corte Constitucional y la Alta Corporación, en sentencia T-523 de agosto 10 de 2017, resolvió revocar la Sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela instaurada por la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", por considerar que existía otro medio ordinario para exigir el derecho. (sic).*

*La administración del hospital adelantó demandas laborales, tendientes al levantamiento del FUERO CIRCUNSTANCIAL de los trabajadores que fueron reintegrados y una vez tuvo conocimiento de la sentencia T-523 de 2017, procedió a desistir de las mismas y aprobó el Acuerdo 024 de fecha 10 de octubre de 2017, por medio del cual declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del acuerdo 029 del 2016, que autorizó una planta transitoria, para reintegrar a los trabajadores oficiales despedidos el 26 de octubre de 2016 y autoriza al gerente general de esa Institución Hospitalaria para la expedición de los actos administrativos, a fin de ejecutar, lo dispuesto en los Acuerdos Nos. 019, 020,21 y 26 del 26 de octubre de 2016 y ordena nuevamente el despido de los trabajadores que fueron reintegrados, entre ellos, la demandante.*

*Continuando con el procedimiento legal, para la solución del conflicto colectivo, luego de trámites diversos, quedan como árbitro de SINTRAHOSPICLINICAS la doctora Beiba María Gonzáles y del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, el Dr. CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI, encargados por el Ministerio del Trabajo de nombrar el tercer integrante. Mediante Acta No. 74 del 31 de agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo designó por sorteo el tercer arbitro, correspondiéndole a la DRA. JULIANA ROJAS ARANGO, quien aceptó la designación.*

*El Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, con el fin de resolver el precitado conflicto y el 18 de enero de 2019, se reunió el tribunal de arbitramento obligatorio convocado con el fin de resolver el conflicto colectivo de trabajo y procedió ese mismo día a dictar el LAUDO ARBITRAL, notificado al sindicato el 22 de enero de 2019 y el 23 de enero de 2019, al apoderado especial del HOSPITAL. El 4 de febrero de 2019 el presidente y secretario del Tribunal, depositaron el laudo ante el Grupo Interno de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo en Bogotá.*

*El 8 de JUNIO de 2019, el demandante le envió al Representante Legal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, la reclamación administrativa donde solicita el reintegro y sus consecuencias, interrumpiendo, además, la prescripción de la acción; el accionado le responde, negándole las peticiones.*

*El HOSPITAL no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, para el despido colectivo que hizo a los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS en el mes de octubre de 2016, de acuerdo con la comunicación del Ministerio del Trabajo, de fecha 09 de abril de 2019. Mediante Resolución No. 1032 del 26 de abril de 2019, el Ministerio del Trabajo, a través del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, decidió la solicitud que hizo el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, para que se revocara la Resolución No. 4948 del 14 de Noviembre de 2018, que convocó e integró el Tribunal de Arbitramento Obligatorio para resolver el conflicto colectivo económico entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" resolviendo NO revocar dicha Resolución.*

*Por auto del 20 de enero de 2020<sup>7</sup> se admitió la demanda, se dispuso la notificación de la misma al accionado, al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y demás obligadas a conocer.*

---

<sup>7</sup> Archivo digital No. 7.

*Cumplido el trámite anterior, el Hospital, por conducto de apoderado judicial, allegó el respectivo escrito de **respuesta a la demanda**<sup>8</sup>, pronunciándose frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en los que van de 2º a 4º, el 6º, 7º, 30º, 32º, 34º, 49º, 51º, 62º, 65º, 67º, 72º y 76º que tocan con el cargo desempeñado y salario devengado, existencia del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, la negociación colectiva que inició el 26-12-2013 y el acuerdo alcanzado, la acción de tutela que ordenó un reintegro, y la posterior decisión de la Corte Constitucional que revocó la anterior decisión; las peticiones y respuestas que en su oportunidad brindó el Ministerio de Trabajo, el proceso de designación de árbitros, e integración del tribunal de arbitramento y la notificación del laudo arbitral. Frente a los demás dijo no ser ciertos, ser falsos, no constarle o ser ciertos de forma parcial.*

*De la respuesta entregada y las razones exhibidas en su defensa in extenso, de forma relevante se puede extraer, que si bien es cierta la fecha aludida como extremo inicial, no ocurre lo mismo con la fecha final por cuanto el despido no tuvo lugar el 13 de octubre de 2017 si no que se generó mediante la expedición del acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, permaneciendo sus efectos temporalmente suspendidos por un fallo de tutela que fue posteriormente revocado. En consecuencia, la notificación de desvinculación se generó por causa legal dictada dentro del proceso de reestructuración de la entidad.*

*Precisó que los afiliados al sindicato de trabajadores oficiales del HUV por desempeñar ellos actividades ajenas a la misión de la entidad se vinculan como trabajadores oficiales, pero mediante contrato de trabajo. (art. 26 ley 10 de 1990; art. 195 ley 100 de 1993 en armonía con lo dispuesto en capítulo IV de la ley 10/90). Explicando que posterior a la expedición del acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, que adoptó decisiones en torno a una reestructuración administrativa, se comunicó a los servidores los cargos que serían suprimidos, para lo cual se adoptó una tabla indemnizatoria para efectos de proceder al despido unilateral de 177 trabajadores oficiales inscritos exclusivamente a la organización sindical Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas SINTRAHOSPICLINICAS, al igual que se previó la protección de los servidores amparados por alguna protección especial de estabilidad laboral reforzada, se adelantaron convocatorias y estudios de las personas que consideraban tener alguna calidad especial, sujeta a protección.*

*Hizo ver que en cumplimiento del marco normativo contenido en la Ley 1438 de 2011, la Dirección de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante comunicaciones contenidas en los oficios 2-2015-049926 de 17 de diciembre de 2015 y 2-2015-050383 del día 21 del mismo mes y año, informa a la Superintendencia Nacional de Salud y al Gobernador del Valle del Cauca del incumplimiento del Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, ya que no logró categorizarse en riesgo medio en términos definidos en el artículo 82 de la ley 1438 de 2011, señalando que por tanto deberá adoptarse una o más de las siguientes medidas: **82.1** Acuerdo de reestructuración de pasivos **82.2** Intervención por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, independiente que la Empresa Social del estado este adelantando o no programas de saneamiento. **82.3** Liquidación o supresión fusión de la entidad", informando que la finalmente la entidad se acogió a ley 550 de 1999 con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional y precisó que la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 aceptó la promoción de un Acuerdo de Reestructuración de Pasivos del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E" identificado con el NIT 890.303.461-2, designó promotora y fijó honorarios a la misma.*

*En cumplimiento del precitado mandato legal y previamente, se adelantó un Estudio Técnico el cual arrojó recomendaciones específicas sobre el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la*

---

<sup>8</sup> Archivo Digital No. 11

racionalización del gasto público, que le permita contribuir al proceso de recuperación de la solidez financiera, económica y técnica, y garantizar la prestación de servicios de salud, con calidad y eficiencia.

Frente a la existencia de un posible fuero sindical devenido de conflicto o negociación colectiva vigente para el momento de los hechos, alega que dicha situación no se dio por cuanto si bien al interior de la entidad existe un convención colectiva de trabajo vigente para ese momento, la misma se encontraba prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2017, y en ella lo que se estableció, con el compromiso expreso de no presentar denuncia de la convención, fue un mecanismo voluntario para fijar el ajuste salarial año tras año, que era lo que estaba operando para el año 2016, conforme fue acordado de forma extra convencional, visto de forma armónica con lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 15 de la CCT, que consistía en la presentación de una solicitud de incremento salarial para ser negociada directamente por las partes, rescatando que el incremento salarial del año 2015 se encontraba cubierto, por tanto, no tiene sentido que dentro del mismo año 2015 se reúnan a realizar una propuesta de incremento salarial 2016, aunado que, en caso de aceptar que ello pueda ser entendido como una denuncia de la convención, que NO EXISTIO LA ASAMBLEA PLANTEADA, TAMPOCO EXISTIO EL ACUERDO DEL INCREMENTO, mucho menos la aprobación manifestada, hecho que el mismo demandante controvierte en los planteamientos de los hechos de la demanda, mencionando entre otros, que se habla de una asamblea realizada el 29 de diciembre de 2015 – pero el acta refleja serias falencias sin que se pueda establecer la veracidad de lo consignado – asistencia de afiliados, no se aporta, quorum para decidir no se cumple-, además, cuando se radica la solicitud ante el ministerio, se acompaña es un acta de asamblea del 22 de diciembre de 2016.

Indica que los mismos directivos sindicales actuales el día 10 de octubre de 2017, posterior a la publicación del listado de los trabajadores oficiales desvinculados por la revocatoria realizada por la Corte Constitucional, realizan denuncia administrativa ante el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, por el cual en la misma fecha, pero en horas de la tarde se realiza visita de inspectores delegados de Ministerio, ante los cuales amplia denuncia el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, donde determinan que se realiza solicitud en Diciembre de 2015, se sobrentiende que se convoca para negociación del incremento 2015, pues no puede negociarse el incremento de manera extemporánea, hecho que no consagra el artículo convencional, pero aunado a ello refiere el mismo sindicato en este hecho que el 16 de agosto de 2016 se firma acta de instalación de mesa de negociación, para la vigencia 2016, pero termina presentando solicitud depósito enero 01 a Diciembre 31 de 2.017 ante el Ministerio del Trabajo, hechos que no guardan una coherencia cronológica clara respecto a lo alegado.

Alude que el Ministerio del Trabajo en más de 100 acciones constitucionales de Tutela certifica la falsedad del planteamiento del sindicato, informado, lo siguiente: RAD. CORO8SE201733100000012040, de fecha 29 de junio de 2017 recibido en la entidad el día 17 de julio de 2017, en el que se da respuesta al radicado 08S1201733210000004114: 1) La organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", solicito convocatoria de Tribunal de arbitramento con el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, mediante radicado 11 EE2016331000000013834. 2). El conflicto colectivo de trabajo que se originó entre las partes, es con ocasión al pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa, Documento que este Despacho, le solicitó a la empresa mediante radicado de salida número 08SE20173310000000139 del 06 de enero de 2017. 3). - En cuanto al acta de asamblea del sindicato donde se decidió la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio, le indicó que este no ha arribado a este Despacho el acta mencionada. 4). - Respecto al presunto acuerdo entre las partes mediante la suscripción de un acuerdo convencional debe acercarse a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo para verificar este punto. (...). reiterando que se habla de una solicitud y concertación para la negociación de la solicitud, trámite que no tiene un procedimiento establecido tampoco genera fuero alguno, pues insiste en señalar que nunca se presentó pliego de peticiones. SINTRAHOSPICLINICAS no se

encontraba en asamblea permanente, la negociación salarial se hacía en cumplimiento de la convención colectiva, razón por la cual no existía ningún tipo de fuero derivado de tal hecho.

Frente a la conformación de tribunal de arbitramento manifestó que el Ministerio del Trabajo abusando de su posición jurídica dominante y apartándose de la obligación de legalidad de sus actos<sup>9</sup>, impuso arbitrariamente al HUV un Tribunal de Arbitramento viciado desde su solicitud de convocatoria, se omitió aportar los documentos contentivos de los requisitos establecidos por el mismo Ministerio para estos procesos, sin embargo aun sin el cumplimiento de requisitos legales el Ministerio legalizó injustificadamente dicho trámite, en ese sentido se planteaba la oposición de la entidad de salud. Adicional, señala que el Tribunal de arbitramento para estudiar y decidir la controversia salarial derivado del incremento para el año 2016, fue nombrado e instalado, posteriormente profirieron laudo determinando que dicha controversia se trató de un conflicto económico, los cuales no generan ningún tipo de fuero sobre el sindicato.

Luego, tras relacionar una serie de actuaciones realizadas, procurando desestimar la ocurrencia del aludido conflicto de trabajo, como se sintetizó, concluyó que el Ministerio de Trabajo no dio efectivo trámite a la solicitud inicial de conformación de tribunal de arbitramento presentada por SINTRAHOSPICLINICAS dada la desatención y negligencia de la organización sindical para atender los requerimientos del Ministerio de Trabajo, e hizo ver que la institución realizó incrementos salariales para la vigencia 2016 y 2017, quedando sin piso el aparente conflicto por encontrarse superada tal situación, de contera el fuero alegado, como bien lo dijo al señalar que los jueces constitucionales que desataron diversos pronunciamientos encontraron que el referido fuero no nació o en su defecto de haberse producido el nacimiento del conflicto terminó de forma anormal.

Bajo esos argumentos pasó a pronunciarse frente a las **pretensiones** de la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las perseguidas debido a que no existe pliego sindical alguno presentado el 30 de diciembre de 2015 del que se pueda alegar la existencia del pretendido fuero sindical. Formuló como excepciones previas la de: **(i)** ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales; **(ii)** inexistencia de garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral; **(iii)** inexistencia de responsabilidad conforme a la ley. de fondo, interpuso las de: **(i)** carencia del derecho; **(ii)** compensación; **(iii)** precedente judicial. Frente a esta aclaró que existen más de 60 acciones de tutela presentadas por los trabajadores adscritos a SINTRAHOSPICLINICAS en octubre de 2017 contra el HUV y el ministerio del trabajo posterior a su retiro, entre los que se encuentra la demandante, en todas las cuales dice, el ministerio de trabajo dejó claro que no se había surtido el trámite por parte de la solicitante para conformar un tribunal de arbitramento.

La organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS obrando por conducto de su presidente, señor ALVARO HERNAN MUÑOZ VELASCO, compareció a coadyuvar por activa las pretensiones solicitadas, señalando que los hechos expuestos por SARA DEL PILAR GONGORA ABADIA son ciertos y que en su momento procesal serán respaldados por ese sindicato.

Aludió que la empresa procedió a despedir a sus trabajadores amparados en una engañosa legalidad, pero con la finalidad única de desconocer el derecho de asociación sindical, debilitar y aniquilar al Sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS HUV, como es el caso del compañero SARA DEL PILAR GONGORA ABADIA, de los cuales no se tuvieron en cuenta, que estaba protegido por la protección del Fuero Circunstancial, en virtud de un pliego de peticiones presentado por "SINTRAHOSPICLINICAS" al Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, el día 30 de diciembre de 2015. Conflicto Colectivo de carácter económico que se resolvió mediante un Laudo Arbitral, dictado por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio

<sup>9</sup> Véase entre otros, respuesta al hecho 49, 74

el día 19 de enero de 2019. Acompañó su escrito con listado de procesos en contra de los afiliados por levantamiento de fuero sindical (archivo digital No. 15 y 16)

Mediante auto del 25 de febrero de 2020<sup>10</sup> se tuvo por contestada la demanda en debida forma por parte del hospital, en el mismo acto, se admitió el escrito de coadyuvancia y se señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS.

En la fecha prevista – 16 de abril de 2021- en audiencia pública No. 091, se agotó la etapa de conciliación, decisión de excepciones, saneamiento del proceso, fijación del litigio y se decretaron las pruebas a tener en cuenta. Acto seguido, tras practicar y clausurar el debate probatorio, y oír a las partes en sus alegaciones, mediante Sentencia No. 0115 del dieciséis (16) de abril de dos mil veintiuno (2021), el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca resolvió: **PRIMERO:** DECLARAR INEFICAZ la terminación contractual de que fue objeto la señora SARA DEL PILAR GÓNGORA ABADÍA el 13 de octubre del año 2017. **SEGUNDO:** CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E., a REINTEGRAR a la señora SARA DEL PILAR GÓNGORA ABADÍA, sin solución de continuidad a un cargo igual o superior al que tenía hasta el 13 de octubre del año 2017, pagándole en consecuencia todos los salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, y aportes a la seguridad social en pensiones dejados de percibir desde el 14 de octubre del año 2017, y hasta que se haga efectivo el reintegro, sumas que se entregarán debidamente indexadas. **TERCERO:** DECLARAR probada la excepción de compensación formulada por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E., respecto de los valores que recibió la actora por concepto de indemnización por despido. **CUARTO:** DECLARAR no probadas las demás excepciones propuestas por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. **QUINTO:** REMITIR el expediente ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta en favor del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. (archivo digital No. 20 y 21)

Mediante providencia de la misma fecha, se dispuso remitir el expediente al superior, para resolver el recurso de apelación interpuesto por la demandante.

El 20 de febrero de 2023, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali se admitió la apelación de la sentencia y dio traslado a las partes para que allegaran sus alegatos de conclusión, evidenciando que solo la entidad demandada allegó su respectivo escrito. En esa misma providencia se dispuso la remisión del expediente a esta Corporación, en atención a la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022. (archivo digital No. 06, carpeta 2ª. instancia)

## 2. MOTIVACIONES

### 2.1. Del fallo<sup>11</sup>

Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición, lo informado en el escritor de coadyuvancia por SINTRAHOSPLI CLINICAS y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que se circunscribe la litis a establecer. 1) La fecha de terminación del vínculo contractual. 2) Si para la época que se produce la terminación del contrato de trabajo se encontraba la demandante amparada o no por la figura del fuero circunstancial, para lo cual resulta necesario establecer si existía o no un conflicto colectivo.

<sup>10</sup> Archivo Digital No. 17

<sup>11</sup> Registro Audiencia, tramite y juzgamiento, archivo Digital No. 21, (minutos 00:33:10 a 0:54:30)

*Así pasó a indicar que de forma primigenia hay que diferencial cuando se consolida la causal que se invoca para la terminación contractual y cuando se termina un contrato de trabajo, siendo esto dos circunstancias que generalmente ocurren en la misma fecha, pero, en el caso que ocupa se presenta una particularidad y lo cierto es que hubo una terminación inicial que estaba planteada para octubre de 2016, sin embargo, mediante una sentencia de tutela por medio de la cual se ordenó el reintegro de los trabajadores despedidos la demandada tuvo que dejar sin efecto el acto administrativo que ordenaba la terminación contractual y esa situación se prolongó hasta que en sede de revisión la Corte Constitucional en un análisis juicioso y detallado del tema, mediante sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017, concluyó que no se cumplía el requisito de subsidiariedad para que fuera procedente la tutela y revocó el fallo.*

*Así las cosas, el Hospital Universitario del Valle emitió un acto administrativo en octubre del año 2017 donde reinicia la tarea de dar cumplimiento al acuerdo del año 2016 y es allí cuando se termina el contrato, es decir, el 13 de octubre de 2017 cuando se finiquita el nexo laboral y para esa data es que consideró que se debe verificar si existía para la demandante la garantía del fuero circunstancial, y para ello, tiene que establecerse si existía o no el conflicto colectivo.*

*Procedió a referirse a la documental aportada para advertir que: según consta en la certificación emitida el 27 de septiembre del año 2019 por el señor Héctor Fabio Osorio en su condición de presidente del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS la demandante se encontraba afiliada a la organización sindical para dicha calenda, y su afiliación se produjo desde el 12 de junio del año 2014. Luego al verificar si se encontraba o no la demandante en circunstancias de fuero especial conforme lo establece la sentencia de unificación CC SU 432 del 09 de julio del 2015, citó apartes de la providencia.*

*Señaló que, del propio tribunal de arbitramento que aparece en el sumario, se indica que había un conflicto colectivo que se inició el 30 de diciembre del año 2015, data para la cual se presentó el pliego de peticiones por parte de los trabajadores de clínicas y hospitales SINTRAHOSPICLINICAS y que existió hasta el 29 de enero del año 2019, época para la cual quedó en firme el laudo arbitral, y una de las circunstancias que se analizó en el laudo arbitral fue precisamente si esto constituía o no un conflicto colectivo, si se estaban dando los lineamientos para poder resolver el conflicto presentado y concluyó el tribunal, como ya lo había hecho el ministerio para convocar a ese tribunal precisamente que había un conflicto que se inició el 30 de diciembre de 2015. En se orden de ideas, bajo esos postulados dijo que resulta evidente que si había un conflicto colectivo. Así pasó a citar la sentencia SL4142 del 25 de septiembre 2019, en la que señala que la sola presentación del pliego de peticiones perpetua la garantía del fuero circunstancial hasta que se resuelva el conflicto, pues existen eventos en que la controversia cesa de forma anormal como lo es, el incumplimiento de las etapas propias de solución de la misma o cuando no existe el interés suficiente de concluirla de parte de quienes la promovieron.*

*En ese orden de ideas, agregó que al existir una controversia respecto del reajuste salarial pues se inició un conflicto entre las partes y se catalogó como conflicto no solo cuando el ministerio acepta la imposición de un tribunal de arbitramento, sino cuando el mismo tribunal emite el laudo diciendo que si había un conflicto y que si había una situación a resolver, luego si no hubiese habido conflicto no habría razón de que se hubiera producido un laudo arbitral. En ese orden de ideas indicó que queda demostrado que si existió un conflicto colectivo.*

*Pasó a indicar que no desconoce que de la documental que aporta el hospital se da cuenta que se había firmado un acuerdo extra convencional en el que se había pactado que no se iba a efectuar denuncia de la convención, ni negociaciones, salvo lo que tenía que ver con el incremento salarial, y es que precisamente la discusión que resolvió el laudo arbitral fue la inherente al incremento salarial.*

*De igual modo, avizó que está demostrado al plenario que el 30 de diciembre del año 2015, el sindicato radicó un documento que se titula "solicitud de incremento salarial" y también está demostrado que solo fue hasta el 16 de agosto de 2016, que se instaló la mesa de negociación y ante la falta de acuerdo el 12 de octubre del año 2016, la organización sindical depositó ante el ministerio de trabajo solicitud de convocatoria para el tribunal de arbitramento con el fin de concluir el conflicto colectivo suscitado con la negociación respecto del incremento salarial, es decir, antes de que se efectuaran los primeros actos orientados a la terminación contractual de varios de los contratos de los trabajadores, incluyendo a la aquí demandante, ya se había presentado la solicitud, luego entonces no se puede entender, como lo pretende dibujar la pasiva que todo esto era porque se tenía un interés más allá de mejorar la situación salarial, sino de la conservación de los cargos. Esto ocurre el 12 de octubre de 2016 y los acuerdos son expedidos y pierden la vigencia por todo el tema de las tutelas ya con fecha posterior.*

*El 07 de enero del año 2017, el ministerio de trabajo le informó al sindicato que para poder efectuar la convocatoria del tribunal de arbitramento debería allegar varios documentos entre ellas la declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones, la denuncia de la convención colectiva, el pliego de peticiones, la designación de árbitros, la manifestación de ser sindicato minoritario si así fuere, el acta de inicio de la negociación, la manifestación en caso de considerarlo conveniente de las notificaciones electrónicas.*

*Se observa, que a través de una misiva fechada del 20 de septiembre de 2017 y que fue radicada el 02 de octubre de 2017 ante el ministerio de trabajo, el sindicato le informa que presenta nuevamente la solicitud del tribunal de arbitramento y el ministerio, el 07 de octubre del año 2017, remite y reitera al sindicato la información relacionada el 06 de enero de 2017.*

*El 04 de diciembre de 2017, SINTRAHOSPICLINICAS, indica al ministerio que desde la primera vez cuando se solicitó el tribunal de arbitramento ya se habían anexado los documentos establecidos en el decreto 1072 del año 2015 y que solamente para imprimirle celeridad al trámite es que los iba a aportar nuevamente, en ese orden de ideas lo que se evidencia al sumario es que SINTRAHOSPICLINICAS, desde que había efectuado su primera petición, había cumplido con su carga documental, simplemente que el ministerio había efectuado una apreciación incorrecta de la documentación.*

*Se evidencia también que una vez se posesionaron los árbitros, esto fue el 18 de enero de 2019, cuando se emite el respectivo laudo arbitral por medio del cual se niega el incremento deprecado, esto evidencia, que había un interés consolidado de parte de la organización sindical de resolver la situación que se estaba presentando y esto se consolidó solo cuando se emitió el laudo arbitral. Precisó que en la referida sentencia SL4142 de 2019 se señaló que lo que se busca con la protección del fuero circunstancial, es permitir que los trabajadores ejerzan el derecho constitucional a la negociación colectiva de manera forzosa y resultando que esa garantía no se pierda cuando las partes muestran interés en seguir discutiendo el pliego de peticiones.*

*En tal sentido, indicó que teniendo en cuenta la totalidad de los documentos que se aportan al plenario, se da cuenta por parte del despacho que en efecto la organización sindical si inició un conflicto colectivo y si se determinó el conflicto colectivo por el laudo que así lo resuelve, al igual que se confirmó la existencia del conflicto colectivo porque el ministerio insiste y ordena la conformación del tribunal de arbitramento, el sindicato mostró su interés en seguir hasta obtener resultados definitivos del proceso, en el que se continua insistiendo de que se designen los árbitros, en que se consolide el laudo, en ese orden de ideas pues está demostrada la actividad diligente del sindicato.*

*Así las cosas, encontró que en el plenario no hubo decaimiento del conflicto colectivo y por ello mientras se resolvía el conflicto no se extinguió el fuero circunstancial y así precisó que no solo*

no lo concluye esa juzgadora, sino que la Honorable Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en la sentencia 02 del 19 de enero de 2021, con ponencia de la magistrada Elsy Alcira Segura Díaz dentro del radicado 07- 2018-00330-01 en la cual en un caso similar concluyó que si había un conflicto colectivo que permaneció hasta el momento que queda en firme el laudo arbitral y lo que ocurre con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo y en consecuencia concluye la honorable sala laboral que si había fuero circunstancial.

Así conforme la prueba documental aportada y lo analizado, indicó que se tornaba innecesario analizar si el conflicto se perpetuó con alguna intención dolosa o con algún tipo de negligencia por parte de la organización sindical, sino que, en este caso en concreto, considera que el actuar fue diligente y si hubo una prolongación del conflicto, pero no achacable exclusivamente a la entidad sindical sino a las circunstancias propias en que se desarrolló la contingencia y en especial a las peticiones que equívocamente verificó en su momento el ministerio de trabajo, y en ese orden de ideas pues no hay nada en entender que el fuero se pudo haber visto interrumpido o terminado por que se extendió de manera injustificada el conflicto colectivo.

En esos términos procedió a resolver el siguiente interrogante que es, cuales son las consecuencias que se derivan de que la demandante tuviera fuero circunstancial al momento de la terminación contractual, pues lo que prohíbe la norma específicamente es dar por terminado el contrato sin justa causa y si bien había una causa legal que era la estructura de cargos pero no había una justa causa que es una situación totalmente diferente, tanto así, que a la demandante se le pagó la indemnización por despido injusto, lo que significa que existía una causa legal pero no justa, que es lo que está protegiendo el fuero circunstancial, por lo que procede el reintegro. en ese orden de ideas la consecuencia logica del reintegro es que las cosas vuelven al lugar donde estaban, la demandante vuelve sin solución de continuidad a su cargo con el correspondiente pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir durante la época en que ni hubo prestación del servicio derivada de la terminación injusta del contrato.

En lo que tiene que ver con las excepciones, señaló que se proponen algunas como previas pero que su sustento es de fondo como se indicó, se resuelven precisando frente a ellas que si hubo conflicto colectivo, que existió fuero circunstancial aclarando en este punto que se demostró que la demandante tenía la calidad de afiliada sindical, y en cuanto a que la terminación se ajustó a derecho reitera que si bien hubo causa legal no existió la justa causa; ahora en cuanto a la excepción de compensación dijo que en efecto si no hay despido como se está dejando como consecuencia del reintegro, entonces no hay lugar a que la demandante disfrutara de indemnización por despido, ese dinero debe ser retornado a las arcas del hospital universitario del valle, en consecuencia, en virtud de la compensación se ordenará la devolución de esos dineros. En esos términos impartió su decisión.

## **2.2. De la apelación<sup>12</sup>**

La demandada – Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE-, obrando por conducto de apoderado judicial, se mostró inconforme con la decisión; sustenta su disenso en el hecho de que no existió el conflicto pregonado por SINTRAHOSPICLINICAS de la negociación de un pliego de condiciones, dice que insiste en ello toda vez que no existió en estricto sentido un pliego de condiciones. Tal y como se manifestó en la contestación de la demanda y en la presentación de los alegatos de conclusión dentro de la convención colectiva vigente en el parágrafo 1 de artículo 15 se deja ver claramente y se pone de presente que “la solicitud del incremento salarial que haga el sindicato por medio de sus representantes no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones”.

---

<sup>12</sup>Registro Audiencia, tramite y juzgamiento, archivo Digital No. 21, (minutos 00:54:51 a 01:02:59)

*El pacto al que llegue el sindicato con el HUV pertenece netamente a la autonomía de la voluntad y si así fue pactado debió haber sido respetado, por tanto, no hay lugar a interpretar que una solicitud se constituyera en la presentación de un pliego de peticiones, por cuanto con la solución que se le hubiera dado a esta solicitud no se pretendía la constitución de una nueva convención colectiva sino solucionar el incremento salarial para la vigencia 2016. El acuerdo se da dentro de la vigencia de una convención colectiva, en la cual SINTRAHOSPICLINICAS se comprometió a no presentar pliego de condiciones y la entidad a no presentar denuncia ni revisión de la misma. No toda decisión colectiva genera conflicto laboral, si bien existió una negociación de la vigencia salarial para el año 2016 no es de la entidad suficiente para que genere los efectos jurídicos del artículo 432 y siguientes del CST y termine con la suscripción de una nueva convención colectiva, pues al interior de la entidad ya existía una convención colectiva vigente y con la solicitud del sindicato del incremento salarial en ningún momento se pretende que se genere una nueva convención colectiva, por tanto, no constituía la presentación de un pliego de condiciones en estricto sentido.*

*Señaló que a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte Suprema de Justicia indicó que para que un conflicto colectivo ocasione a favor de los trabajadores la protección frente a un despido injusto es necesario que el mismo no rebase los límites temporales fijados por la ley, toda vez que no se podría pregonar un conflicto si no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo por una conducta omisiva, buscando proyectar un fuero de manera ilimitada en el tiempo, así, el día 20 de octubre de 2016, el sindicato, posterior a las negociaciones en la entidad, solicita al ministerio de trabajo que se convoque al tribunal de arbitramento para decidir el incremento salarial. El día 6 de enero de 2017, el ministerio de trabajo solicita al sindicato información, documentación y designación de árbitros, concediéndole el término perentorio de 1 mes, el día 29 de junio de 2017, mas o menos 6 meses después, es el mismo Hospital Universitario el que solicita información al ministerio de trabajo y este ministerio manifiesta en respuesta a derecho de petición, que el sindicato no ha hecho los trámites pertinentes que se le pidieron ni ha aportado los documentos para la constitución del tribunal de arbitramento o sea mas de 6 meses para ese momento en que el sindicato no se había manifestado aportando los documentos requeridos por el sindicato, pidiendo que se deje constancia de que esa prueba no fue tomada en cuenta o la juez no se pronunció acerca de ello, en el respectivo fallo.*

*El día 02 de octubre de 2017, se insiste en la solicitud de conformación del tribunal de arbitramento, como lo dijo la juez, el sindicato manifiesta ya haber aportado los documentos, pero los aporta nuevamente y finalmente se constituye el tribunal de arbitramento, por lo cual queda duda si en su momento los aportó o no, o si era producto de la negligencia del sindicato.*

*No se puede olvidar entonces que el asunto materia del litigio, no se puede valorar de forma aislada, pues se debe recordar que esa negociación se da a la par de un trámite de acción de tutela propuesta por SINTRAHOSPICLINICAS frente a la reforma de la planta de personal y en la cual se solicita el reintegro de los trabajadores oficiales a la entidad, dicho trámite decidido favorablemente a los intereses del sindicato por el Juzgado 5º Administrativo del Circuito de Cali, es confirmada por el Tribunal Administrativo Del Valle, pero, en revisión efectuada por la Corte Constitucional se define, mediante sentencia T523 del 10 de agosto de 2017, declarar improcedente, con lo cual cobra vigencia el acuerdo que dio lugar a la reforma de la planta de personal de la entidad, de esta forma está probada la actitud pasiva de SINTRAHOSPICLINICAS que a pesar de que el ministerio de trabajo en reiteradas oportunidades le solicita al sindicato la presentación y designación de árbitros para la constitución del tribunal de arbitramento, solo el sindicato vino a acordarse de su petición cuando la Honorable Corte Constitucional mediante la sentencia T 523 de 2017, revocó la sentencia en que se amparaban los trabajadores para ser reintegrados.*

*Es bastante sospechoso, que después de que se surte todo un trámite mediante el cual se determina que los trabajadores no tenían derecho a continuar en la entidad por declararse improcedente la tutela que los reintegró a la misma, el 10 de agosto de 2017. El día 02 de octubre de 2017, justo ahí, es cuando ellos deciden nuevamente acoger la solicitud del tribunal de arbitramento, solo que a través de dicha actuación es que se observa que SINTRAHOSPICLINICAS viene a ponerle atención a la tan anhelada nivelación salarial del año 2016, que valga la pena decir, para ese momento ya se encontraba superado en virtud del acuerdo No. 18 del 2017 proferido por la entidad.*

*Lo que queda claro es que SINTRAHOSPICLINICAS abandonó completamente la solicitud del tribunal de arbitramento al no aportar los documentos y no cumplir con los requisitos solicitados por el mismo ministerio de trabajo y vino a acordarse de su constitución cuando vio que era inminente la salida de los trabajadores oficiales de la entidad tras la decisión adoptada mediante la sentencia T 523 de 2017, lo que lleva a entender, que no les interesó o perdieron de vista cuales eran las intenciones de la negociación colectiva, de allí que no se pueda desprender el fuero circunstancial deprecado por la organización sindical.*

*Manifestó la señora juez también que el fuero persiste mientras las partes tengan interés en seguir negociando, pero resulta que en este asunto particular el sindicato era el único que tenía el interés de seguir negociando, por cuanto el HUV manifestó al ministerio de trabajo y se opuso a la constitución del tribunal de arbitramento y a la continuación y proferir el laudo arbitral, sin embargo, ni le quedó otra salida por cuanto el ministerio de trabajo continuó y solicitó pues como de manera obligatoria la designación de árbitro, el Hospital Universitario del Valle, pues se veía obligado a acatar las órdenes del ente gubernamental, entonces no es cierto que hubiera un interés en seguir negociando por cuanto en ese momento el HUV solicitó que se diera de baja la solicitud de tribunal de arbitramento. Con todo pide **revocar** la decisión adoptada.*

### **2.3. Alegatos.**

*Dentro del término concedido, solo el accionado presentó escrito. Formula las siguientes consideraciones:*

*PRIMERO: Se debe manifestar al señor Magistrado, que yerra el juzgador de primer grado al interpretar la solicitud del incremento salarial presentado ante esta entidad hospitalaria estipulado en el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo aún existente entre las partes, siendo que la misma no puede equipararse a un pliego de peticiones pues no cumple con los requisitos establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo; tampoco la demandante puede afirmar que existió comisiones de negociaciones para establecer o iniciar un conflicto colectivo; si fuera así, el Sindicato a pesar de requerir el 8% establecieron el 6.57% ya que la entidad viene atravesando una crisis financiera y administrativo; empero, no contento los afiliados al Sindicato, solicitaron la conformación del Tribunal Obligatorio de Arbitramento aun siendo ilegal ya que dicha conformación se realizó de manera imprecisa, indocumentada y extralimitando las funciones de los funcionarios del Ministerio de Trabajo.*

*SEGUNDO: La demandante incurre en serias y graves imprecisiones tanto documentales como fácticas del hecho planteado, pues dentro del acta extra convencional pactado entre las partes, el Sindicato y el Hospital Universitario del Valle se comprometieron a no interponer ningún pliego de petición durante la vigencia de la convención colectiva, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2017, incumpliendo de esta manera un acuerdo que se había pactado años anteriores, pero esta apoderada se pregunta ¿cómo es posible presentar un pliego de peticiones, NO INICIAR UN CONFLICTO COLECTIVO Y MUCHO MENOS MODIFICAR LA CONVENCION COLECTIVA, ya que con las “comisiones de negociaciones” iniciaba el conflicto colectivo que*

*permitía la modificación, reforma o en otras palabras, el cambio total de la convención colectiva de trabajo?*

*Es decir, se puede inferir que el único ánimo de la susodicha presentación del supuesto pliego de peticiones al que le da dicha calidad el juzgador de primera instancia, pretendía simplemente perpetuar el empleo de los afiliados al Sindicato, indicando que era un capricho de la administración y así mismo una persecución sindical por parte de esta entidad, cuando lo único que se vio reflejado es i) la crisis financiera y económica que atraviesa el Hospital Universitario del Valle E.S.E.; ii) la mala fe y temeridad con la que pretendían los afiliados al sindicato y la demandante perpetuar sus empleos en esta entidad; iii) evitar una desvinculación justa y legal de acuerdo a la Constitución y Leyes a través de protecciones que no existieron.*

*TERCERO: Se itera, no existió Convención Colectiva de Trabajo para la solución de un supuesto conflicto, pues la demandante al aportar las pruebas se puede demostrar la Suscrita Convención Colectiva no era denunciante, ni modificable, ni otro trámite que permitiera el cambio de la Convención Colectiva de Trabajo, por lo que jurídicamente ni legalmente se puede pretender la existencia del fuero circunstancial.*

*CUARTO: La reestructuración administrativa tuvo su objetivo en consolidar el equilibrio de sus finanzas, la racionalización del gasto y la mayor generación de ingresos, con el propósito de desarrollar fines constitucionales y misiones dentro de los principios de eficacia, eficiencia, economía y celeridad; toda vez que desde el año 1999 la entidad hospitalaria se encontraba enfrentando una grave crisis financiera, administrativa y funcional; por lo que mediante las Resoluciones 2509 de 2012, 1877 de 2013, 2090 de 2014 se categorizó el Hospital como entidad de riesgo medio; pero no fue hasta el año 2015 que en virtud de la Resolución 1893 de 2015 fue reconocida como entidad hospitalaria de riesgo alto, dejando en evidencia que se encontraba en un déficit de compromisos presupuestales. Es de advertir, que esta administración informó a la Superintendencia Nacional de Salud y al Gobernador del Valle del Cauca el incumplimiento del programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, recurriendo el Hospital a acogerse al artículo 82 de la Ley 1438 de 2011.*

*QUINTO: Atendiendo entonces las recomendaciones del Estudio Técnico, fue necesario modificar la estructura del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. de acuerdo con las necesidades del servicio y los principios de reorganización administrativa, que permitiera desarrollar eficientemente las competencias y garantizar así, la sostenibilidad económica en el corto, mediano y largo plazo; generando una cultura organizacional fundamentada en los altos estándares de calidad.*

*SEXTO: Señor Juez, no toda negociación colectiva genera conflicto laboral, si bien hay una negociación por incremento salarial para el año 2016, no es de la entidad suficiente para que este surta todo el trámite dispuesto en los artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo de Trabajo y termine en la suscripción de una nueva convención colectiva, pues dentro de la entidad ya existe una; por el contrario, la disposición que consagra el incremento salarial en la convención se concibe como un mecanismo voluntario para que sindicato y empleados creen una comisión que fije el ajuste salarial año tras año*

*SÉPTIMO: El PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la CONVENCION COLECTIVA vigente suscrita con SINTRAHOSPICLINICAS debe producir alguna consecuencia jurídica, que no es otra que la contemplada en el artículo 1494 del Código Civil contempla la declaración de voluntad como una de las fuentes de las obligaciones. Basta leer ese texto de compromisos para encontrar diferencias de forma y de fondo entre el régimen legal de solución de los conflictos colectivos laborales que establece el Código Sustantivo del Trabajo con el procedimiento que allí se consignó: "Dada la amplitud de los términos del PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la CONVENCION COLECTIVA vigente suscrita con*

*SINTRAHOSPICLINICAS, su lectura pone de presente que la solicitud que del incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes, no tiene por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el artículo, la presentación de una solicitud. Desde luego, solicitud y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes. Se trata de una cláusula que fue objeto de un conflicto colectivo de trabajo, y un mecanismo para actualizar los salarios, pero que se encuentra vigente en virtud de la prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo que las mismas partes acordaron el 30 de diciembre de 2014. Motivo por el cual no hay conflicto colectivo de trabajo, sino el desarrollo pacífico de la convención colectiva de trabajo en cuanto que consagra un mecanismo para actualizar salarios.*

*OCTAVO: De esta forma, el juez no puede avalar que los trabajadores que gozan de un acuerdo colectivo verdadero, pretendan beneficiarse de pliegos y del fuero circunstancial que ello deriva, dado que con ello conllevaría la convalidación de trampas, mala fe o engaños, como también la promoción de negociaciones no reales para gozar de la protección del fuero circunstancial. Ello significaría la perpetuidad de sus empleos si el juez considera que existe tal protección, lo cual entonces, el juez no puede dar dicha aplicación para el caso en concreto dado que no existió ninguna de las actuaciones mencionadas por la demandante dentro del dossier.*

*Vale recordar la sentencia SL 1983-2020 con ponencia de la Magistrada CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO bajo el radicado 78525 del 10 de junio de 2020 de la Corte Suprema de Justicia expresó al respecto lo siguiente: "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 injustificada 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"*

*Dicha situación no es una persecución sindical como lo hace ver las demandantes, si no por el contrario, si observamos detenidamente el plan de salvamento y el estudio técnico realizado al Hospital Universitario del Valle E.S.E., donde se recomienda al Gerente General y a la Junta directiva la desvinculación de un personal de la institución a raíz de la reestructuración administrativa, financiera y económica; es decir, dicha decisión no fue ningún capricho por parte de la administración, pues es de recordar que la Super Nacional de Salud aceptó el acuerdo de la Reestructuración de pasivos del HUV y por ende, dicha reestructuración correspondió a un programa de políticas que buscaba consolidar el equilibrio de las finanzas de la entidad, quedando plasmado y especificándose las justas causas, dentro del acuerdo 24 del 26 de octubre de 2016.*

*NOVENO: Es preciso recordar lo reiterado por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, en la que se expone lo siguiente frente a las actuaciones de los demandantes que activan la jurisdicción ordinaria respecto al fuero circunstancial, por lo que se reitera por la Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO: (..).*

*Así las cosas, cualquiera de los fueros sindicales buscados en diferentes demandas, se puede concluir que dicha protección no puede operar con la intención de ocultar u otorgar beneficios individuales a favor de determinados trabajadores y no de una organización sindical en conjunto, es decir, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos tanto de creación de sindicatos como la de negociaciones sindicales, por lo que, en sí, es claro el abuso del derecho de asociación.*

*DÉCIMO: De esta forma, el Honorable Magistrado no puede avalar que los trabajadores que gozan de un acuerdo colectivo verdadero, pretendan beneficiarse de pliegos y del fuero circunstancial que ello deriva, dado que con ello conllevaría la convalidación de trampas, mala fe o engaños, como también la promoción de negociaciones no reales para gozar de la*

protección del fuero circunstancial. Ello significaría la perpetuidad de sus empleos si el juez considera que existe tal protección, lo cual entonces, el Magistrado no puede dar dicha aplicación para el caso en concreto dado que no existió ninguna de las actuaciones mencionadas por la demandante dentro del dossier.

Con todo, pide despachar desfavorablemente las súplicas de la demandante, por no existir ninguna protección alegada y así mismo, no existir ninguna ineficacia de la terminación del contrato entre el demandante y el Hospital Universitario del Valle E.S.E. (archivo digital No. 07)

### **3. CONSIDERACIONES**

#### **3.1. Problema jurídico.**

Conforme a los planteamientos vertidos en el recurso de alzada interpuesto por la parte demandada, los interrogantes que deben ser resueltos se circunscriben en determinar si la demandante para el momento en que se produjo el despido contaba con fuero sindical circunstancial, como concluyó el a quo, y por tanto, si resulta viable mantener la orden de reintegro.

#### **3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.**

##### **3.2.1. De la libertad de asociación sindical y negociación colectiva.**

Consagra el artículo 39 de la Constitución Nacional que “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución” (..) “Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión, (..).

El artículo 53 establece que: (..) los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

El artículo 55 señala que “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley (..)”.

Por su parte, el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 12 informa que el Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

De otro lado señala el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que “los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

La Corte Constitucional en sentencia C-201 de 2002 enseñó que:

“En principio, los procesos de reestructuración de las entidades públicas no constituyen una restricción ilegítima al derecho de asociación sindical, en la medida en que, con ellos, no se persigue la reducción de la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores, ni tienen el propósito de que este último incurra en una causal de disolución por quedar reducido a un número inferior a 25 afiliados. En relación con la justificación de dichos procesos de reestructuración, la Corte ha sostenido que “el Estado, para cumplir con sus fines, debe reajustar la estructura orgánica y funcional que le sirve de medio para obtenerlos. Por lo tanto, en lo que respecta a la administración pública, resulta razonable que se produzca la correspondiente valoración del desempeño de las entidades que la conforman, a fin de evaluar su misión, estructura, funciones, resultados, etc., y adecuarlas a los objetivos demarcados constitucionalmente. Aunque hacen alusión de manera específica a los empleados de carrera, son aplicables los argumentos expuestos

en la sentencia C-954/01,[10] donde la Corte sostuvo que, “de conformidad con el artículo 58 superior, el interés particular que tiene el trabajador respecto de la estabilidad en su cargo debe ceder ante el interés público o social que comporta la supresión de cargos como consecuencia de los procesos de reestructuración de las entidades”, añadiendo luego que “lo anterior no significa que el trabajador quede a merced de la voluntad de las autoridades encargadas de hacer la reestructuración y vean desamparados sus derechos (...).

(..)

Se debe insistir en que los procesos de reestructuración de las entidades, en principio, persiguen una finalidad distinta a la de restringir el ejercicio del derecho a la libertad sindical, y aun si pudiera probarse, en un caso concreto, que con ellos se busca impedir la constitución de un sindicato en una entidad, o la disolución de uno ya existente, la demanda de inconstitucionalidad no es la vía expedita para buscar la protección de los derechos de los trabajadores, pues ellos cuentan para el efecto con otros mecanismos de defensa, tales como la acción de tutela. No sobra recordar que el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Penal, en concordancia con los artículos 1, 2 y 3 del Convenio 98 de la O.I.T., establecen sanciones administrativas y penales, respectivamente, para quienes atentan contra los derechos de asociación y libertad sindical. Pero la evaluación del caso y la aplicación de dichas medidas corresponde al juez ordinario y no al tribunal constitucional, pues las posibles conductas ilegales de los empleadores tendientes a obstaculizar tales derechos no constituyen motivo idóneo para declarar la inconstitucionalidad de las normas demandadas. La Corte deja claramente establecido que los procesos de reestructuración de las entidades, en ningún caso, pueden tener como finalidad u objetivo atentarse contra la existencia o funcionamiento de la organización sindical.”

El artículo 433 del CST (modificado por el artículo 27 del Decreto 2351 de 1965) establece que “1. El empleador o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego (..)”.

El artículo 36 del decreto 1469 de 1978 establece que “La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo (...)

Como precedente jurisprudencial en la especialidad laboral resulta pertinente señalar que “el conflicto colectivo de trabajo puede terminar de manera normal y anormal. De manera normal mediante la suscripción de la convención colectiva de trabajo o la expedición del laudo arbitral, luego de agotadas todas las etapas legales previstas para la negociación colectiva. De forma anormal, cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación colectiva, de modo que el conflicto llega un punto «muerto» en el que las partes desisten de su pretensión de alcanzar un acuerdo colectivo. Ello podría ocurrir, cuando, por ejemplo, ante la negativa del empleador de sentarse a negociar, el sindicato no emprende las acciones administrativas sancionatorias y/o judiciales orientadas a conminarlo a dialogar. (SL 1983-2020, rad. 78525)

En el citado proveído el alto tribunal recordó lo enseñado en providencia CSJ SL16788-2017 en la que entre otros apartes, citó: “(...) En ese contexto, la conducta asumida por las partes en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la

**que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva”.**

En cuanto al reintegro del trabajador amparado por fuero circunstancial ha recordado la máxima corporación que “La improcedencia del reintegro del trabajador que cuenta con fuero circunstancial frente a la terminación del contrato por supresión del cargo no puede concluirse automáticamente, **es necesario verificar que la reorganización y supresión de cargos estuvo precedida de estudios especializados que aconsejen el reordenamiento administrativo para determinar si es procedente dicha acción**” (CSJ SL2517-2019, rad. 73053)

En el citado proveído - CSJ SL2517-2019, rad. 73053- la alta corporación rememoró lo enseñado en la sentencia CSJ SL12728-2017:

[...]

La discusión se centra en la aplicación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 que protege a los trabajadores del despido sin justa causa cuando se encuentran en el desarrollo de un conflicto colectivo, dice la norma: «Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto».

[...]

Sobre el tema la Sala ha tenido oportunidad de referirse en varias ocasiones, en forma pacífica, precisamente, tratándose de la Secretaría de Infraestructura Física del mismo ente territorial demandado, tal como lo hizo en la sentencia CSJ SL14019-2016, en la que mencionó algunas decisiones anteriores:

Esta sala ya tuvo oportunidad de elucidar los planteamientos expuestos por el recurrente, mediante sentencia CSJ SL8939-2015, del 8 de jul. 2015, rad.46616, al estudiar un fallo dictado por el mismo Tribunal de Medellín, en un proceso precisamente seguido en contra del Departamento de Antioquia, así:

**En torno a dicha temática, contrario a lo que arguye la censura, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que las cláusulas que disponen el reintegro de trabajadores, bien que provengan de disposiciones legales, acuerdos convencionales o garantías como el fuero circunstancial, en tanto intereses particulares, deben ceder ante intereses generales como los que se traducen en las facultades del Estado de reorganizar, suprimir y liquidar sus entidades administrativas, y, como consecuencia, eliminar cargos. Ante dicho panorama, se ha precisado, las medidas de reintegro se tornan de imposible cumplimiento.** (Ver CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 33888, CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39325, entre muchas otras).

Esa misma doctrina ha sido morigerada para los casos en los que las reestructuraciones administrativas provienen de las mismas entidades, se limitan a la supresión de cargos y no encuentran respaldo en el resguardo de bienes de interés superior. En tal caso, ha dicho la Corte, no puede concluirse automáticamente que el reintegro es de imposible acatamiento, **sino que es necesario verificar que la reorganización y supresión de cargos estuvo precedida de estudios especializados que aconsejen el reordenamiento administrativo, de manera que se acredite el cumplimiento y realización de intereses superiores, que prevalezcan sobre los derechos colectivos e individuales de los trabajadores.** En la sentencia CSJ SL, 16 sep. 2008, rad. 33004, reiterada, entre otras, en la CSJ SL576-2013 y CSJ SL16218-2014 [...]

### **3.3. De la valoración probatoria:**

Consagra el artículo 61 del CPT que el Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso,

en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

Por su parte, en materia probatoria los artículos 167 del Código General del Proceso y el 1757 del Código Civil, aplicables por analogía al proceso laboral, por remisión expresa del artículo 145 del C.P.L y S.S., establece a cargo de las partes, la carga de demostrar los hechos que se invocan, puesto que en materia probatoria, es principio universal, que quien afirma un hecho, está obligado a acreditarlo, por cuanto la prueba es el medio para demostrar la verdad de los hechos invocados ante las autoridades judiciales, pues constituye el fundamento de la decisión del sentenciador, y, por ende, si tal prueba no se produce no puede ser calificada.

### 3.4 De lo probado en el proceso.

La demandante Sara del Pilar Góngora Abadía ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental que se encuentra discriminada de la siguiente manera:

#### Carpeta digital No. 4.

No.	Contenido	Archivo No.
1	Copia del Decreto No. 010241469 del 22 de septiembre de 2017 por medio del cual se nombra en propiedad al director del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.	01
2	Copia de Acta de Posesión No. 1367	02
3	Certificación del 17 de mayo de 2018, emanada de Min trabajo – grupo archivo sindical en la que certifica la existencia de SINTRAHOSPÍCLINICAS e informa que la última junta directiva – sub directiva- fue depositada el 22-02-2018.	03
4	Copia de la comunicación de SINTRAHOSPICLINICAS dirigida al Ministerio del Trabajo de fecha 26 de diciembre de 2013 en la cual se deposita el pliego de peticiones para negociar contra el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. ante el Ministerio del Trabajo	04
5	Constancia deposito pliego de peticiones del 26-12-2013.	05
6	Copia del Acta de acuerdo extra convencional, de fecha 30 de diciembre de 2014 sobre prórroga de la convención colectiva de trabajo, firmada entre "SINTRAHOSPICLINICAS" y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E el 30 de marzo de 2012 y con vigencia del 30 de diciembre de 2012 el 30 de diciembre de 2014	06
7	Constancia depósito de Acta de Acuerdo Extra convencional de enero 02 de 2015.	07
8	Copia del acta de la asamblea general de socios de SINTRAHOSPICLINICAS fecha 29 de diciembre de 2015, donde se aprobó el incremento salarial para el año 2016, para negociar con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. – no se evidencia planilla de asistentes.	08
9	Copia de Solicitud del incremento salarial del 1° de enero al 31 de diciembre de 2016, con sello de recibido del HUV del 30 de diciembre de 2015.	09
10	Copia de Depósito ante Min trabajo solicitud negociación INCREMENTO SALARIAL DEL 1° de enero al 30 de diciembre de 2016 con sello de recibido de Min trabajo del 30-12-2015.	10
11	Copia de acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016, de fecha 16 de agosto de 2016	11
12	Copia de acta No. 2 de la reunión de la comisión negociadora del pliego de peticiones de fecha del 24 de agosto de 2016 sobre el incremento salarial de trabajadores oficiales año 2016.	12
13	Copia de carta del 19 de septiembre de 2016 sobre agotamiento de la etapa directa	13
14	Copia del acta No. 03 de finalización de la etapa de arreglo directo de fecha 4 de octubre de 2016 sobre la finalización de la etapa de arreglo directo de negociación salarial 2016	14
15	Copia de carta con fecha 27 de septiembre de 2016, por parte de la comisión negociadora del sindicato, dirigida al director general del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.	15

16	Copia del acta de la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS realizada el 4 de octubre de 2016, en la cual se le informa sobre la finalización de la negociación sobre el aumento salarial para el año 2016.	16
17	Copia de la carta de fecha 12 de octubre de 2016, de SINTRAHOSPICLINICAS, dirigida al Min trabajo del trabajo solicitándole la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio.	17
18	Copia de acuerdo 020 de 2016 de octubre 26 de 2016 por medio del cual se modifica la planta de personal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.	18
19	Copia de comunicación del 6 de enero de 2017 por parte de MINTRABAJO dirigida al presidente de la organización sindical JORGE RODRIGUEZ, dando respuesta a la solicitud del sindicato de la convocatoria del tribunal de arbitramento, <u>requiriendo aportar documental.</u>	19
20	Copia de carta del 15 de febrero de 2017 por medio de la cual el Ministerio del Trabajo le comunica al Hospital sobre la solicitud del tribunal de arbitramento que hizo el sindicato "SINTRAHOSPICLINICAS"	20
21	Copia de la comunicación de fecha 29 de junio de 2017 de MINTRABAJO, dirigida al representante legal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., brinda respuesta, entre otras, referente a que el sindicato no aportó acta de asamblea, y brinda respuesta respecto al origen del conflicto.	21
22	Copia de Sentencia No. T-523 de 2017 donde resolvió revocar la Sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca y declara improcedente la acción de tutela instaurada por "SINTRAHOSPICLINICAS"	22
23	Copia de Acta de la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS No. 005 del 15 de septiembre de 2017, en donde se eligió, a la Dra. Beiva María González como árbitro del sindicato en el Conflicto entre el hospital y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" no se evidencia firma de asistentes.	23
24	Copia de la carta del 20 de septiembre de "SINTRAHOSPICLINICAS dirigida al Ministerio del Trabajo, solicitándole nuevamente la convocatoria del tribunal de arbitramento.	24
25	Copia de comunicación del 9 de octubre de 2017 del Ministerio del Trabajo, dándole respuesta a la solicitud de SINTRAHOSPICLINICAS para la convocatoria del tribunal de arbitramento	25
26	Copia de carta del 23 de noviembre de 2017 mediante la cual la Organización Sindical solicita a la Dirección Territorial una investigación administrativa ante el incumplimiento, por negarse a continuar con el trámite de la negociación colectiva de trabajo.	26
27	Copia de comunicación de fecha 27 de noviembre de 2017 de "SINTRAHOSPICLINICAS" dirigida al Ministerio del Trabajo dando respuesta a la solicitud sobre la información solicitada por el MINTRABAJO	27
28	Copia de la comunicación de fecha 11 de diciembre de 2017 de "SINTRAHOSPICLINICAS" dirigida al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social solicitando nuevamente la convocatoria para el tribunal de arbitramento	28
29	Copia de comunicación de fecha 17 de enero de 2018 de Min trabajo, dirigida al representante SINTRAHOSPICLINICAS., donde le comunica sobre el sorteo del árbitro que lo representara en el tribunal de arbitramento	29
30	Copia de carta del 31 de enero de 2018 de SINTRAHOSPICLINICAS" dirigida al Coordinador del Grupo Interno del Ministerio del Trabajo, manifestando su inconformidad por la no designación del árbitro por parte del empleador.	30
31	Copia de mensaje de correo electrónico sobre la diligencia de sorteo programada, del día 01 de febrero de 2018	31
32	Copia de comunicación de fecha 06 de marzo de 2018 del Dr. Marcel Silva Romero, asesor de SINTRAHOSPICLINICAS, dirigida al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo en la que le informa al Ministerio que le solicito a la organización sindical para continuar con el trámite de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.	32
33	Copia de comunicación del 8 de marzo de 2018 de la Procuraduría General de la Nación, dirigida al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo para que se emita el trámite pertinente en relación con la convocatoria del tribunal de arbitramento	33
34	Copia de comunicación del 2 de abril de 2018 de MINTRABAJO, dirigido al Director General del Hospital, donde le manifiesta sobre la improcedencia de la solicitud que hace al Ministerio, y por lo tanto procederá nuevamente la diligencia del sorteo del árbitro que representará al H.U.V. <u>haciendo ver que no hay denuncia de la convención ni nuevo pliego.</u>	34
35	Copia de la comunicación de fecha 6 de abril de 2018, del MINTRABAJO dirigida al presidente de SINTRAHOSPICLINICAS, donde se le informa sobre la designación del árbitro que representará a esa entidad en el tribunal de arbitramento obligatorio, para dirimir el conflicto colectivo entre SINTRAHOSPICLINICAS y el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E.	35
36	Copia de la comunicación de fecha 6 de abril de 2018, del MINTRABAJO dirigida al Gerente General del H.U.V, donde se le informa sobre la N designación del árbitro que representará a	36

	<i>esa entidad en el tribunal de arbitramento obligatorio, para dirimir el conflicto colectivo entre SINTRAHOSPICLINICAS y el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E.</i>	
37	<i>Derecho de Petición dirigido al Coordinador del grupo interno de trabajo de relaciones laborales del Ministerio del Trabajo de marzo de 2018, presentado por el gerente del HUV, solicitando toda la información que reposa dentro del trámite de denuncia de la convención colectiva y actos administrativos expedidos.</i>	37
38	<i>Copia de Acta No. 30 de 2018 del 20 de abril del 2018 de MINTRABAJO, sobre el sorteo para la designación del árbitro que representará al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. en el conflicto colectivo</i>	38
39	<i>Copia de carta del 24 de abril de 2018 de MINTRABAJO, solicitando la copia del Acta de Asamblea General del sindicato donde se designó a la Dra. BEIVA MARIA GONZALEZ como árbitro de esa organización sindical</i>	39
40	<i>Copia de la carta del 30 de abril de 2018 de SINTRAHOSPICLINICAS, dirigida al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del MINISTERIO DEL TRABAJO, donde le envía la documentación solicitada por ese despacho.</i>	40
41	<i>Copia de Constancia del 17 de mayo de 2018 de MINTRABAJO, sobre la designación de los árbitros.</i>	41
42	<i>Copia de Comunicación del 18 de mayo de 2018 de MINTRABAJO, dirigida a la Dra. MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA, donde le comunica su designación como árbitro del H.U.V.</i>	42
43	<i>Copia de comunicación del 18 de mayo de 2018 de MINTRABAJO dirigida a "la Procuraduría Regional del Valle del Cauca, sobre la designación de los árbitros del tribunal de arbitramento en el conflicto colectivo del Hospital Universitario del Valle</i>	43
44	<i>Copia de la comunicación de MINTRABAJO, de fecha 18 de mayo de 2018, al dirigida al presidente del Sindicato de SINTRAHOSPICLINICAS, donde se le comunicó sobre la citación de los árbitros.</i>	44
45	<i>Copia de comunicación de MINTRABAJO de fecha 18 de mayo de 2018, a la Dra. Beiba María González, en la cual le solicita se posesione como árbitro de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS.</i>	45
46	<i>Copia de carta con fecha 22 de mayo de 2018 de MINTRABAJO dirigida al Representante legal del H.U.V. sobre la solicitud que hizo en relación con las copias de los actos administrativos sobre la integración del Tribunal de arbitramento</i>	46
47	<i>Copia del acta de posesión de fecha 8 de junio de 2018 de la Dra. BEIVA MARÍA GONZALES, como árbitro de SINTRAHOSPICLINICAS.</i>	47
48	<i>Copia del memorando del 12 de junio de 2018 de la Directora Territorial del Valle de MINTRABAJO en la cual remite el Acta de Posesión al Coordinador de Relaciones Laborales de Min trabajo para la Dra. Beiba María González, como árbitro de SINTRAHOSPICLINICAS</i>	48
49	<i>Copia del Acta de sorteo del 29 de junio de 2019 del Min trabajo por medio de la cual se designa el árbitro por parte del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. al Dr. CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI.</i>	49
50	<i>Copia de comunicación del 9 de julio de 2018 por medio de la cual le comunican al Doctor CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI su designación como árbitro del H.U.V.</i>	50
51	<i>Copia de la citación enviada por parte del Ministerio del Trabajo al Doctor CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI de fecha 25 de Julio de 2018, donde le comunica su designación como árbitro en el tribunal de arbitramento del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E.</i>	51
52	<i>Copia del acta de posesión del Doctor CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI como árbitro del Tribunal de Arbitramento en representación del H.U.V. el día 30 de julio de 2018.</i>	52
53	<i>Copia de la carta de fecha 3 de agosto de 2018 del Doctor CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI a MINTRABAJO, en la cual informa la imposibilidad de comunicarse con la Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ y a la vez solicita la designación del tercer árbitro por vencimiento de términos.</i>	53
54	<i>Copia de la comunicación del 8 de agosto de 2018 al Coordinador del grupo interno de trabajo del Ministerio del Trabajo por parte de la directora territorial (V) sobre la no designación del tercer árbitro en el conflicto del HUV — SINTRAHOSPICLINICAS.</i>	54
55	<i>Copia de comunicación del 16 de agosto de 2018 de Min trabajo al representante legal de "SINTRAHOSPICLINICAS" el sorteo del tercer árbitro en el conflicto colectivo.</i>	55
56	<i>Copia de Acta No. 74 de 2018 del Ministerio del Trabajo donde se designa el tercer arbitro en el conflicto colectivo del H.U.V.</i>	56
57	<i>Copia de comunicación de fecha 29 de noviembre de 2018 de Min trabajo 'dirigida al Representante Legal de "SINTRAHOSPICLINICAS".</i>	57
58	<i>Copia de la Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018 mediante la cual se convoca e integra un tribunal de arbitramento obligatorio en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE</i>	58
59	<i>Copia del LAUDO ARBITRAL del 18 de enero de 2019 con nota de depósito a Min trabajo el día 4 de febrero de 2019.</i>	59

60	Copia de la comunicación de Min trabajo de fecha 9 de abril de 2019 dirigida al representante legal de SINTAHOSPICLINICAS sobre la solicitud por parte del Hospital en relación para despedir a los trabajadores en el mes de octubre de 2016	60
61	Copia de Resolución No. 1032 del 26 de abril de 2019 de MINTRABAJO que resolvió la solicitud que hizo el representante legal del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. de revocatoria de la resolución que convoco e integró el tribunal de arbitramento para esa entidad hospitalaria.	61
62	Copia de acuerdo 024 de 2017 del 07 de octubre de 2017 por medio del cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante acuerdo No. 010 del 14 de marzo de 2017.	62
<b>Anexo, archivo digital No. 03</b>		
No.	Contenido	Pág. No.
63	Reclamación de intereses a las cesantías presentada el 27 de junio de 2017 ante el HUV por la demandante.	1
64	Copia de comunicado de diciembre de 2016, del HUV, por medio del cual se notifica el acuerdo NO. 029 del 21-12-2016.	2
65	Copia del contrato de trabajo firmado entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. y el actor	4
66	Copia de Cedula de Ciudadanía del actor	6
67	Copia de liquidación nomina por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E. al demandante	7
68	Certificado de afiliación a SINTRAHOSPICLINICAS del actor	9
69	Copia de la comunicación de fecha 27 de octubre de 2016 del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E, dirigida al demandante, donde le comunican la terminación de su contrato de trabajo.	10
70	Copia de la liquidación del valor de las prestaciones sociales hasta el 30 de octubre de 2016 del demandante	12
71	Copia de la comunicación de fecha 10 de octubre de 2017 del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E, dirigida al demandante, donde le comunican la terminación de su contrato de trabajo conforme a los dispuesto en el acuerdo No. 020 de 2016.	13
72	Copia de Resolución No. 3771 de octubre 17 de 2017 donde se declara la pérdida de fuerza ejecutoria de los artículos 1°, 2°, 4° y 5° del Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016 y reconoce pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa	15
73	Liquidación final conforme resolución No. 3771 de octubre 17 de 2017	19
74	Petición del 14 de mayo de 2019, solicitando el reintegro.	20
75	Respuesta del 26-06-2019 emitida por el HUV a la demandante.	21

Pruebas aportadas en la contestación de la demanda a favor del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, ESE EVARISTO GARCÍA – HUV-.

**Carpeta Digital No. 013 – anexos demanda.**

No.	Contenido	Archivo digital No.
1	Copia de la Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud por medio de la cual se acepta la promoción del Acuerdo de reestructuración de pasivos presentada por el HUV.	01
2	Copia del Acuerdo No. 019 del 26 de octubre de 2016 expedida por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E" por el cual se fija el aumento salarial para el año 2017 para los empleados del HUV.	02
3	Copia del Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 expedida por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García E.S.E". por medio del cual se modifica la planta de personal del HUV.	03
4	Copia del Acuerdo No. 021 del 26 de octubre de 2016 expedida por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García ESE" por medio del cual se adopta la tabla indemnizatoria para la terminación del contrato de los trabajadores oficiales del HUV., según acuerdo NO. 020	04
5	Copia de/Acuerdo No. 023 del 01 de noviembre de 2016 de la Junta Directiva. Por medio del cual se aprueba el mapa de procesos, la estructura orgánica del HUV.	05
6	Copia del Acuerdo No. 024 del 01 de noviembre de 2016 de la Junta Directiva. Se modifica y adiciona el acuerdo No. 020	06
7	Copia del Acuerdo No. 026 del 24 de noviembre de 2016 de la Junta Directiva. Se modifica y adiciona el acuerdo No. 020 y acuerdo No. 024	07

8	Copia del Acuerdo No. 029 del 21 de diciembre de 2016 de la Junta Directiva. Por medio del cual se da cumplimiento a unas sentencias de tutela y se dictan otras disposiciones.	08
9	Copia de Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCÍA" E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública — ESAP.	09
10	Copia del Informe situacional Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCÍA" ESE, elaborado por el Hospital Universitario del Valle EVARISTO GARCÍA E.S.E.	10
11	Copia del Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" ESE, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca — Secretaria de Salud Departamental. <b><u>Del 07 de mayo de 2016.</u></b>	11
12	Copia de las Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCÍA" ELE, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento	12
13	Copia de Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCÍA" ELE.	13
14	Copia del Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCÍA" ELE, de fecha octubre de 2016.	14
15	Copia de la Certificación de proceso de validación de personal con protección de estabilidad reforzada del HUV "EVARISTO GARCÍA" E.S.E, con sus respectivos anexos – marco general retén social- del 25/10/2016	15
16	Sentencia de Tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, que resuelve: PRIMERO- TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización SINTRAHOSPICLINICAS y que laboran en el Hospital Universitario del Valle. (..)	16
17	Sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.	17
18	Solicitud de insistencia de selección presentada por el Magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo	18
19	solicitud de insistencia de selección presentada por gobernación valle del cauca, ante la Defensoría del Pueblo, con el objetivo de que insista en la selección del fallo de tutela para revisión.	19
20	Auto de Selección de Tutela	20
21	Sentencia de Tutela 523 del 10 de agosto de 2017, proferida por la Honorable Corte Constitucional.	21
22	Acuerdo No 024 del 07 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. 010 del 14 de marzo de 2017	22
23	Anexo Técnico Acuerdo No. 24 del 07 de octubre de 2017	23
24	Comunicación No. 01. MA.1616 del diez (10) de Octubre de dos mil diecisiete (2017) publicación terminación de contratos trabajadores oficiales y citación para notificación personal de los actos administrativos que reconocen prestaciones sociales, cesantías, deuda laboral e indemnización	24
25	Certificación publicación acuerdo 020.	25
26	Certificación publicación acuerdo 024 de 2.016 y Certificación publicación acuerdo 024 de 2.017	26
27	Admite tutela. contra sentencia. HUV contra Sala Laboral Tribunal Superior Cali.	27
28	Sentencia <b>STL 12960-2018 rad. 52618</b> concede el amparo al debido proceso del HUV e indica que el señor Ricardo Bedoya Ruiz no contaban con garantía foral para el 26 de octubre de 2016. Manifestación que conforme la aclaración, recae en otros.	28
29	Auto aclara fallo. <b>Auto ATL2183-2018 rad. 52618</b>	29
30	Fallo concede. STL 12960-2018 rad. 52618	30
31	Aclaración de fallo. Auto ATL2183-2018 rad. 52618	31
32	Tutela. Aviso SINTRAHUV Vs. HUV rad. 005-2017-00295-01	32
33	Contestación tutela y anexos – solicitud aclaración.	33
34	Demanda SINTRAHUV Ricardo Bedoya Ruiz y otros.	34
35	Laudo arbitral SINTRAHOSPICLINICAS.	35
36	Acta Sentencia segunda instancia SINTRAHUV Ricardo Alfonso Bedoya y otros.	36
37	Segunda instancia después de aclaración resuelve con fundamento SL19260-2018.	37
38	Acta Sentencia de segunda instancia.	38
39	Tutela ante la Corte Suprema, 1ª instancia, Ricardo Alfonso Bedoya y otros.	39
40	Laudo arbitral	40
41	Tutela 2.019. Accionante. Camilo Vergara García Vs. HUV - Colpensiones	41

42	Resolución 3849 de 2.017. se ordena el pago de unas cesantías a Camilo Vergara García – quien no es parte en este asunto.	42
43	Respuesta solicitud Documentos. Victorio J. – quien no es parte en este asunto.	43
44	Respuesta solicitud de retén social Victorio J.	44
45	Notificación por aviso resolución 3781 Victorio J.	45
46	Información Readaptación Laboral	46
47	Solicitud revocatoria directa al Ministerio de Trabajo del registro de unos sindicatos	47
48	Auto convoca audiencia demanda ordinaria, caso Camilo Vergara García.	48
49	Acta de audiencia demanda ordinaria fuero sindical.	49
50	Sentencia Corte Suprema de Justicia. Sala Penal- confirma <b>STL 12960-2018</b>	50
51	Comunicación reintegro. Respuesta.	51
52	Solicitud reintegro tutela. Respuesta derecha de petición	52
53	Respuesta derecha de petición. caso Camilo Vergara García	53
54	Rechazo, propuesta. Juan Carlos Corrales. quien no es parte en este asunto	54
55	Información readaptación laboral	55
56	Terminación contrato. caso Camilo Vergara García	56
57	Comunicación acuerdo 029. caso Camilo Vergara García	57
58	Terminación contrato de trabajo. acuerdo 020. Caso Tovar Montenegro Oscar	58
59	Respuesta petición. caso Camilo Vergara García	59
60	Demanda laboral. Caso Camilo Vergara García fuero circunstancial.	60
61	Petición reintegro. Camilo Vergara García	61
62	Comunicación acuerdo 029 de 2016. Cumplimiento sentencia de tutela 181-2016	62
63	Solicitud reliquidación y pago	63
64	Información readaptación laboral. Caso Tovar Montenegro Oscar	64
65	Notificación por aviso resolución No. 3844 de 2017.	65
66	Acuerdo 024 de 2.017.	66
67	Acuerdo 018 de 2.018. – “008 de 2018”-. (sic)	67
68	Acuerdo 019 de 2017	68
69	Acuerdo 018 de 2017.	69
70	Acta de visita Min trabajo	70
71	Sentencia Tribunal 2ª instancia.	71
72	Respuesta comunicación 2017. Victorio J.	72
73	Solicitud documentos	73
74	Solicitud reintegro Victorio J.	74
75	Sentencia Corte Suprema. STL11050-2018, rad. 52104	75
76	Sentencia Corte Suprema STL11030-2018 rad. 52106	76
77	Sentencia Corte Suprema STL10385-2018 rad. 52238	77
78	Sentencia Corte Suprema STL11978-2018 rad. 52242	78
79	Fallo contra sentencia judicial SINTRAHUV STL10922-2018 rad. 52244	79
80	Sentencia Fernando Cardona	80
81	Actualización reten social.	81
82	Reintegro por acción de tutela	82
83	Rechazo propuesta retiro voluntario.	83
84	Solicitud reten social.	84
85	Solicitud reintegro.	85
86	Tutela Fernando Cardona	86
87	Impugnación tutela.	87
88	Notificación sentencia 2ª instancia	88
89	Resolución 3733 de 2017	89
90	Sentencia SINTRAHUV. - acumulada	90
91	Sentencia Corte Suprema 2ª instancia STL1755-2018 rad. 78221	91
92	Escrito tutela Fernando Cardona.	92
93	Tutela Fernando Cardona - 2017.	93
94	Demanda ordinaria laboral.	94
95	Admisión demanda ordinaria laboral.	95
96	Respuesta comunicación EDY EUGENIA GONZALES MARIN	96
97	Aviso proceso de fuero	97
98	Rechazo propuesta.	98
99	Solicitud protección laboral reforzada	99
100	Demanda ordinario laboral	100
101	Contestación demanda fuero sindical.	101
102	Terminación contrato de trabajo, acuerdo 020	102
103	Comunicación acuerdo 020.	103

104	Solicitud reten social.	104
105	<p>Documentos Tribunal de Arbitramento. Solicitud reten. Carpeta tribunal de arbitramento DOCUMENTOS VARIOS-Numero 10. Contiene escaneado: <b>a).</b> - "deposito laudo arbitral del 18/01/2019 <b>b).</b> -acta de notificación personal de la resolución no 4948 del 14/11/2018 <b>c).</b> - salvamento de voto del árbitro del sindicato que presenta a los 'honorables árbitros designados para representar al HUV y como tercer arbitro <b>d).</b> - acta de sorteo para designar el árbitro del hospital en el conflicto colectivo entre el HUV y SINTRAHOSPICLINICAS No 46 de 2018 <b>e).</b> - oficio radicado por el MINTRABAJO con oficio no n 06ee201833100000015961 del 26/03 <b>f).</b> - comunicación del min trabajo para tomar posesión dentro del tribunal de arbitramento obligatorio <b>g).</b> solicitud de información <b>h).</b> - acta de sorteo para designar el árbitro del hospital en el conflicto colectivo entre el HUV y SINTRAHOSPICLINICAS no 30 de 2018 <b>i).</b> - resolución 3503 de 2017. <b>j)-</b> oficio radicado por el min trabajo para sorteo del árbitro de la empresa para el tribunal de arbitramento según lo establece la resolución No 3503 de 2017. <b>k).</b> - respuesta de oficio del min trabajo con radicado No. 08512018717600100000310. <b>l).</b> - oficio radicado por el min trabajo para solicitud de tribunal de arbitramento por organización sindical. <b>m).</b> -oficio radicado por SINTRAHOSPICLINICAS solicitando agotamiento de la etapa directa. <b>n).</b> - acta No 2. <b>ñ).</b> -acta No 3. <b>o).</b> - acta junta directiva de SINTRAHOSPICLINICAS <b>p).</b> - acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016. <b>q).</b> - oficio radicado por SINTRAHOSPICLINICAS solicitando convocatoria para el tribunal de arbitramento. <b>r).</b> - oficio radicado por SINTRAHOSPICLINICAS para deposito solicitud de negociación incremento salarial vigencia de enero 01 a diciembre 31 de 2017. <b>s).</b> - oficio radicado por el HUV para convocatoria negociación directa, reajuste salarial. <b>t).</b> - oficio radicado por SINTRAHOSPICLINICAS para investigación por incumplimiento en negociación para incremento salarial años 2016 -2017. <b>u).</b> - acta No 006 "asamblea general obligatoria martes 17 de octubre de 2017" SINTRAHOSPICLINICAS. <b>v).</b> - oficio radicado por abogados asociados para tribunal de arbitramento convocado por SINTRAHOSPICLINICAS. <b>w).</b> citación para notificación de acto administrativo proferido por la CNSC. <b>x).</b> - oficio radicado por la función pública para empleos, nombramiento y posesión de un empleado que se encuentra en proceso de incorporación al empleo rad 201 -206-006774-2 del 26 de febrero de 2018 <b>y).</b> - oficio radicado por SINTRAHOSPICLINICAS para solicitud para el tribunal de arbitramento (octubre 12 de 2016) <b>z).</b> - oficio radicado por el min trabajo para convocatoria reunión relacionada con situación laboral de los trabajadores del HUV. <b>z1).</b> - oficio radicado por el min trabajo para convocatoria tribunal de arbitramento (27 de octubre de 2017). <b>z2).</b> - oficio de min trabajo para atención acciones de tutela del HUV. <b>z3).</b> - Resolución No 0522 de 2017 "por la cual se proveen transitoriamente unos empleos de carrera en vacancia definitiva y temporal mediante encargo por derecho preferencial de empleados de carrera administrativa" <b>z4).</b> - respuesta al doctor Freddy Alexander Hidalgo para aclaración de información — conformación tribunal de arbitramento. -</p>	105
106	Carpeta tribunal de arbitramento DOCUMENTOS VARIOS -Numero 2°. Contiene escaneado: <b>a).</b> - audiencia No. 090— fueros sindicales — acción reintegro. <b>b).</b> -contestación de la demanda. <b>c).</b> - notificación de la audiencia. <b>d).</b> - notificación por aviso de la demanda con anexos y auto admisorio	106
107	Actualización reten social	107
108	Sentencia tutela	108
109	Desistimiento tutela	109
110	fallo Corte Suprema concede. <b>STL 12960-2018</b>	110
111	fallo Corte Suprema concede. <b>STL12411-2018</b> rad. 52620	111
112	Sentencia Corte Suprema Concede. <b>STP13536-2018</b> rad. 101049	112
113	Resolución 3781-2017, reconoce y ordena el pago definitivo cesantías a Victorio J.	113
114	Sentencia Corte Suprema SINTRAHUV <b>STL10370-2018</b> rad. 52118 Señala que no existía la garantía foral. Señala que no se contaba con la garantía foral.	114
115	Sentencia Corte Suprema concede. <b>STL10462-2018</b> rad. 52116. Señala que no existía la garantía foral.	115
116	Sentencia Corte Suprema 2a Instancia. <b>STP13430-2018</b> rad. 100360	116
117	Sentencia Corte Suprema Sala Penal. Notifica decisión 2ª instancia	117
118	Sentencia concede Corte Suprema <b>STL10815 del 15 de septiembre de 2018</b> , rad. 52246.	118
119	Comunicación acuerdo 029 del 21-12-2016.	119
120	Comunicación acuerdo 020 de 2016 terminación del contrato Victorio J.	120
121	Aviso demanda laboral	121
122	Comunicación a Matta Guevara del 27-10-2016 anunciando la terminación del contrato de trabajo.	122
123	Respuesta derecho de petición Didier Roney Matta Guerreo.	123
124	Comunicación reintegro. Matta Guevara	124
125	Comunicación acuerdo No. 029. Terminación contrato Matta Guerrero Didier R.	125

126	Información readaptación laboral Matta Guerrero Didier R.	126
127	Respuesta solicitud reliquidación. Matta Guerrero Didier R	127
128	Resolución 3792 ordena el pago de unas cesantías definitivas a Matta Guevara.	128
129	Solicitud reliquidación.	129
130	Resolución 3789 de 2017 se ordena el pago de cesantías a Patricia Lobo	130
131	Petición reajuste salario. Matta Guerrero Didier R	131
132	Terminación contrato acuerdo 020. Patricia Lobo Aragón	132
133	Respuesta derecha de petición reintegro. Patricia Lobo Aragón	133
134	Comunicación acuerdo 029. Patricia Lobo Aragón	134
135	Terminación contrato de trabajo. Patricia Lobo Aragón	135
136	Información readaptación laboral. Patricia Lobo Aragón	136
137	Notificación resolución 3789 de 2017. Patricia Lobo Aragón	137
138	Respuesta reintegro por fuero sindical. Patricia Lobo Aragón	138
139	Respuesta petición fuero. Patricia Lobo Aragón	139
140	Respuesta comunicación. Patricia Lobo Aragón	140
141	Actualización reten social.	141
142	Solicitud reten social por enfermedad. Patricia Lobo Aragón	142
143	Solicitud reintegro tutela. Patricia Lobo Aragón	143
144	Rechazo propuesta. Retiro voluntario	144
145	Solicitud reintegro por fuero. Patricia Lobo Aragón	145
146	Solicitud reintegro. Patricia Lobo Aragón	146
147	Solicitud reintegro. Patricia Lobo Aragón	147
148	Estatutos SINTRAHOSPICHNICAS.	148
149	Respuesta petición. <b>Sara del Pilar Góngora Abadía.</b>	149
150	Petición reintegro. Sara del Pilar Góngora Abadía	150
151	Comunicación reintegro. Sara del Pilar Góngora Abadía	151
152	Solicitud reintegro. Sara del Pilar Góngora Abadía	152
153	Rechazo propuesta de retiro voluntario. Sara del Pilar Góngora Abadía	153
154	Terminación Cto. 2017. Sara del Pilar Góngora Abadía	154
155	Terminación contrato 2016. Sara del Pilar Góngora Abadía	155
156	Solicitud reintegro tutela. Sara del Pilar Góngora Abadía	156
157	Resolución 3771 de 2017 ordena pago de indemnización. Sara del Pilar Góngora A.	157
158	Notificación resolución 3771. Sara del Pilar Góngora Abadía	158
159	Solicitud reintegro 2019. Sara del Pilar Góngora Abadía	159
160	Información readaptación laboral. Sara del Pilar Góngora Abadía	160
161	Respuesta comunicación No. 100075682019 a Sara del Pilar Góngora.	161
162	Comunicación acuerdo 029. Sara del Pilar Góngora Abadía	162
163	Terminación contrato 2016. Sara del Pilar Góngora Abadía	163
164	Tutela Patricia Lobo Aragón. 2ª instancia – ordena reintegro. carpeta digital No. 164, contentiva entre otros de contestación, impugnación, incidente desacato, sentencia No. 167 del 08 de noviembre de 2017 que ordena reintegro.	
165	Tutelas 2016 Patricia Lobo Aragón y otros. carpeta digital No. 165, se evidencia tutela presentada por SINTRAHUV	
166	Carpeta Sentencias precedentes judicial. carpeta digital No. 166. <u>Se advierten decisiones de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral y otras. Dentro de diferentes acciones de tutelas presentadas en contra de la Sala laboral del Tribunal Superior de Cali en las que se tuteló el derecho al debido proceso al HUV.</u>	
167	Carpeta Oscar Tovar Montenegro. carpeta digital No. 167	
168	Tutela Edy Eugenia Gonzales carpeta digital No. 168	
169	Tutela Jairo de la Cruz Ortiz. carpeta digital No. 169	
170	Tutela Camilo Vergara García. carpeta digital No. 170	
171	Carpeta Tutela contra sentencia judicial SINTRAHUV. carpeta digital No. 171	
172	Carpeta Ricardo Alfonso Bedoya. Carpeta digital No. 172	
173	Tutela SINTRAHUV contra corte suprema. Carpeta digital No. 173	
174	Acumulado tutelas SINTRAHUV 2016. Carpeta digital No. 174	
175	Carpeta Juan Carlos Beltrán Franco. Carpeta digital No. 175	
176	Carpeta tutela Marisol Muñoz. Carpeta digital No. 176	
177	Tutela Didier Matta Guerrero. Carpeta digital No. 177	
178	Tutela Ricardo Alfonso bedoya. Carpeta digital No. 178	
179	Tutela Victorio Jiménez. Carpeta digital No. 179	
180	Carpeta acumulado tutelas SINTRAHUV. Carpeta digital No. 180	
181	Tutela <b>Sara del Pilar Góngora Abadía</b>	
181b	Demanda Juan Carlos Beltrán franco y otros, SINTRAHUV. Carpeta digital No. 181	
182	Tutela Faraday Calderón Lasso. Tutela Carpeta digital No. 182	
183	Tutela SINTRAHOSPICLINICAS. Carpeta digital No. 181	

### 3.5. Caso Concreto

En el asunto bajo examen corresponde señalar de entrada que no reviste controversia alguna el hecho de que la demandante SARA DEL PILAR GONGORA ABADÍA estuvo vinculada a la institución HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE - a partir del 12 de junio de 2014 en el cargo de “auxiliar de servicios generales – central esterilización – en la subdirección de servicios generales” (archivo digital No. 3 pág. 7).

Extremo cronológico inicial que fue aceptado por la demandada, al brindar respuesta al hecho primero, en la que discute la fecha final de terminación del vínculo laboral.

Se constata que la demandante durante su paso por la institución demandada se encontraba afiliada a la organización sindical “SINTRAHOSPICLINICAS” desde el mismo 12 de junio de 2014, ello quedó demostrado con la documental vista en archivo digital No. 3 pág. 9.

Ahora, en cuanto a la fecha de terminación, se advierte en el plenario la comunicación adiada 27 de octubre de 2016 del hospital accionado, en la que se le comunica la terminación de su contrato de trabajo. (archivo digital No. 03 pág. 10).

Obra al plenario la sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado 5º Administrativo del Circuito de Cali, que resolvió amparar sus derechos fundamentales y ordenar al nosocomio accionado, suspender el trámite de reestructuración de planta de personal adelantado, hasta tanto se acredite la realización del Estudio Técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo, disponiendo el reintegro a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el Hospital Universitario del Valle, sin solución de continuidad y con derecho a capacitación, todo ello de acuerdo a las consideraciones de este fallo. (..). (carpeta digital 13, archivo No. 16).

Decisión que, ya se sabe, fue modificada el 19 de diciembre de 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en la que resolvió: PRIMERO: MODIFICAR los numerales 1º y 2º de la sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado 5º Administrativo del Circuito de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, de la siguiente forma: Primero: Amparar los derechos fundamentales a la asociación colectiva, libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS del Hospital Universitario del Valle del Cauca “Evaristo García”, por lo expuesto en la parte motiva. Segundo: Ordenar al Hospital Universitario del Valle del Cauca “Evaristo García”, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, SUSPENDA LOS EFECTOS de los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por la Junta Directiva, respecto de los trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS sujetos de despido de dicha entidad hospitalaria, hasta tanto el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme a la modalidad utilizada por la accionada. Mientras dicha situación se define por parte del juez competente, lo trabajadores oficiales afiliados a la organización SINTRAHOSPICLINICAS continuarán laborando en los cargos que venían desempeñando en el Hospital Universitario del Valle del Cauca “Evaristo García”, antes de emitirse los referidos actos administrativos devengando el correspondiente salario por la prestación de sus servicios y demás prestaciones sociales así como también deberá cancelarles lo dejado de percibir durante el tiempo que dure su retiro de la entidad. (..). (carpeta digital 13, archivo No. 17).

La anterior sentencia de tutela, previa solicitud de insistencia presentada, fue objeto de selección por la Honorable Corte Constitucional, que profirió la Sentencia T 523 del 10 de agosto de 2017, en la que revocó ambas decisiones, declarando improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINAS.

Entre las motivaciones que indicó el alto tribunal en el aludido fallo, enarboló las siguientes:

37. En el presente asunto tampoco se acredita la existencia de perjuicio irremediable dado que, de un lado, de acuerdo con el listado oficial de afiliados que suministró la parte actora, antes del proceso de reestructuración del Hospital Universitario del Valle el sindicato contaba con un total de 283 afiliados[52], y, a pesar de la ejecución de las decisiones contenidas en los actos administrativos que se cuestionan en sede de tutela, el Sindicato conservó el número mínimo de afiliados que le permitía seguir ejerciendo su actividad. **Por tanto, no es posible inferir, prima facie, que la decisión de la entidad estatal accionada persiguiera desnaturalizar el ejercicio del derecho de asociación sindical de SINTRAHOSPICLÍNICAS, de tal forma que ameritara el estudio de fondo del caso, o como lo ha considerado la Corte Constitucional, no se demuestra el animus por parte del empleador de ejercer una acción antisindical**

38. De otro lado, **resultó acreditado dentro del expediente que la terminación unilateral de los contratos de trabajo se enmarcó dentro de un Proceso de Reestructuración de Pasivos, aceptado por la Superintendencia Nacional de Salud, dentro del cual se garantizó el derecho a la estabilidad laboral de aquellas personas que se encontraban en alguna situación especial, para ser beneficiarios de la protección reforzada de retén social. Por tanto, no se acredita un perjuicio irremediable o situación alguna que amerite la intervención excepcional del juez de tutela.**

En ese orden, conviene precisar que el artículo 27 del decreto 2591 de 1991 por medio del cual se reglamenta la acción de tutela establece que proferido el fallo que concede la tutela, la autoridad responsable del agravio deberá cumplirla sin demora y el artículo 36 señala que “Las sentencias en que se revise una decisión de tutela sólo surtirán efectos en el caso concreto y deberán ser comunicadas inmediatamente al juez o tribunal competente de primera instancia, el cual notificará la sentencia de la Corte a las partes y adoptará las decisiones necesarias para adecuar su fallo a lo dispuesto por ésta”.

Para el caso, quedo demostrado, sin que fuera objeto de controversia, que la demandante mantuvo su vinculación a la entidad hospitalaria hasta el 13 de octubre de 2017 conforme al fallo de tutela emitido por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, empero, no se puede dejar de lado que de forma previa 26 de octubre de 2016- se había adoptado la decisión de finiquitar el vínculo laboral conforme los acuerdos 019, 020,21 y 26 del 26 de octubre de 2016 que se emitieron dentro del proceso de reestructuración de la entidad.

Ahora, en cuanto al conflicto colectivo, la garantía del fuero circunstancial y la causa invocada para la terminación del contrato de trabajo, se advierte al plenario que la propia parte actora aportó el acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre el sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS” y la administración del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE. y constancia de depósito del 02 de enero de 2015 ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo (archivo digital No. 6 y 7, carpeta digital No. 4).

En el citado documento se convino entre otros, lo siguiente:

“(..)

1. Salarios.

(..)

b). El incremento salarial para los años 2016 y 2017 será el **producto de la negociación directa** que realicen las partes **previa solicitud** que del incremento realice el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1º de la actual Convención Colectiva de Trabajo.

2. Asamblea Permanente.

Por su parte el Sindicato De Trabajadores De Clínicas Y Hospitales Del Departamento Del Valle Del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS" se compromete a levantar la Asamblea Permanente. El sindicato levantará las acciones proselitistas que había iniciado y se compromete a normalizar las relaciones laborales, con el fin de que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE, sea competitivo en el mercado.

Con el presente acuerdo la institución Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE, se compromete a no presentar DENUNCIA de la Convención Colectiva de Trabajo, por tanto (...)

**Por su parte, el Sindicato De Trabajadores De Clínicas Y Hospitales Del Departamento Del Valle Del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS", al definirse la prórroga de la convención y las modificaciones de los puntos aquí acordados reconoce que con ello se resuelve el conflicto colectivo y por lo tanto declara la superación de cualquier diferencia colectiva y resueltas las peticiones y aspiraciones sindicales con el acuerdo suscrito.**

3. El Sindicato De Trabajadores De Clínicas Y Hospitales Del Departamento Del Valle Del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS", **se compromete durante la vigencia a no presentar pliego de peticiones**, la administración se compromete a no presentar denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, como tampoco demanda de revisión.

4. Vigencia.

**Este acuerdo rige entre las partes a partir del 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.**

Las partes declaran que este acuerdo se hace dentro del programa de SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO que está ejecutando el HOSPITAL, el cual implica aumento de ingresos y reducción de gastos. (..)" (subrayas y resalta fuera del texto).

Revisado el documento de "Depósito Acta Acuerdo Extra Convencional" ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo" de enero 02 de 2015, se constata que se consignó lo siguiente: "El Sindicato de trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS", mediante el presente escrito formaliza la entrega del ACTA DE ACUERDO EXTRA CONVENCIONAL DE PRORROGA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO FIRMADA ENTRE ESTE SINDICATO Y LA ADMINISTRACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA" ESE. Acuerdo firmado por las partes y autenticado el 30 de diciembre de 2014". (archivo digital No. 6 y 7, carpeta digital No. 4).

De igual modo se aportó con la demanda copia del acta de la asamblea general de socios de SINTRAHOSPICLINICAS celebrada el 29 de diciembre de 2015, donde se aprobó el incremento salarial para el año 2016, para negociar con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. – sin que se evidencia planilla de asistentes. (archivo digital No. 8, carpeta digital No. 4).

En el citado documento se registra lo siguiente: "Hoy 29 de diciembre de 2015 en el auditorio Carlos Manzano ubicado en el 2º piso del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE siendo las 1:00 PM se dio inicio a la Asamblea General de Afiliados al sindicato de Trabajadores Clínicas y Hospitales del Departamento del valle, "SINTRAHOSPICLINICAS" subdirectivas Cali citada para establecer el incremento salarial para el año 2016".

De igual modo, se registra en el referido documento “INFORME ASAMBLEA GENERAL OBLIGATORIA” “APROBACION DE INCREMENTO SALARIAL DEL AÑO 2016. - **como está contemplado en la convención colectiva de trabajo vigente hasta el 31 del año 2017 en el artículo 15 parágrafo 1º.** Siendo la 1:00 PM se da inicio a la ASAMBLEA GENERAL con 245 afiliados eligiendo representantes por los trabajadores para hacer la respectiva negociación salarial 2016, posteriormente se permitirá la palabra a cada trabajador que quiera aportar a dicho tema (..).

También dentro de la documental aportada por la demandante, se constata la siguiente:

Obra, la “solicitud de incremento salarial 1º de enero al 31 de diciembre de 2016, en la que indica que en asamblea del 29 de diciembre de 2015 se aprobó como propuesta de Incremento salarial el 8%. Se constata que fue radicado ante el Hospital Universitario del Valle el **30 de diciembre de 2015**. (archivo digital No. 9, carpeta digital No. 4).

Obra copia de depósito ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo solicitud negociación INCREMENTO SALARIAL DEL 1º de enero al 30 de diciembre de 2016 con sello de recibido del **30 de diciembre de 2015** (archivo digital No. 10, carpeta digital No. 4)

Obra, copia de acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016, celebrada el **16 de agosto de 2016**. (archivo digital No. 11, carpeta digital No. 4)

Obra, copia de acta No. 2 de la reunión de la comisión negociadora del pliego de peticiones de fecha del **24 de agosto de 2016** sobre el incremento salarial de trabajadores oficiales año 2016. (archivo digital No. 12, carpeta digital No. 4)

Obra, documento del 19 de septiembre de 2016 radicado ante el Hospital Universitario del Valle, en la misma fecha, en el que se indica por parte de la Comisión Negociadora de “SINTRAHOSPICLINICAS”, que se agotó la etapa de arreglo directo y su prórroga, última, que informa, se surtió el **05 de septiembre de 2016**. (archivo digital No. 13, carpeta digital No. 4)

Obra, carta con fecha **27 de septiembre de 2016**, por parte de la comisión negociadora del sindicato, dirigida al director general del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E., en la que informa que dada la terminación de la etapa de negociación de arreglo directo y prórroga, se solicitará la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se prosiga a mediar en el conflicto entre las partes. (archivo digital No. 15, carpeta digital No. 4)

Obra, copia del acta No. 03, de reunión celebrada el **4 de octubre de 2016** con el objetivo del incremento salarial trabajadores oficiales 2016, en la que se finaliza señalando que la organización sindical expresó reunirse con la base el día de hoy para informarles la posición de la administración del hospital y determinar las acciones a seguir. (archivo digital No. 14, carpeta digital No. 4)

Obra, acta de asamblea obligatoria celebrada el 04 de octubre de 2016, como único punto “**informe negociación salarial como está contemplado en la CONVENCIÓN COLECTIVA VIGENTE DE TRABAJO VIGENTE hasta el 31 de diciembre de 2017 en el artículo 15º parágrafo 1º el incremento salarial para el segundo y tercer año de vigencia de la presente, será el resultado de la negociación directa que al respecto lleven las partes; previa solicitud que del incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes (..)**” la Asamblea decide **LAUDO ARBITRAL**. **sin que se evidencia planilla de asistentes.** (archivo digital No. 16, carpeta digital No. 4)

Obra, carta de fecha 12 de octubre de 2016, de SINTRAHOSPICLINICAS, dirigida al Ministerio de Trabajo, informando que la convención colectiva suscrita se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, solicitando la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio para decidir sobre el único punto a negociar "incremento salarial para el año 2016". Entre los documentos que dice anexar, relaciona que aporta listados de firmas de los afiliados asistentes a la Asamblea de la Organización Sindical (archivo digital No. 17, carpeta digital No. 4).

Obra, copia del acuerdo 020 de 2016 de **octubre 26 de 2016** por medio del cual se modifica la planta de personal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., (archivo digital No. 18, carpeta digital No. 4).

Obra copia de comunicación del **6 de enero de 2017** por parte de MINTRABAJO dirigida al presidente de la organización sindical JORGE RODRIGUEZ, dando respuesta a la solicitud del sindicato de la convocatoria del tribunal de arbitramento, requiriendo aportar documental (archivo digital No. 19, carpeta digital No. 4).

Entre la documental requerida se indica: 1). La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación. 2). La denuncia de la convención colectiva de trabajo, conforme lo previsto en el artículo 479 del CST, cuando de esa forma se hubiera generado el conflicto. 3). Pliego de peticiones presentado por la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización. 4) Designación del árbitro.

Obra, oficio del **15 de febrero de 2017** por medio de la cual el Ministerio del Trabajo le comunica al Hospital sobre la solicitud del tribunal de arbitramento que hizo el sindicato "SINTRAHOSPICLINICAS" y le requiere para que aporte una documental (archivo digital No. 20, carpeta digital No. 4).

Obra, respuesta de la comunicación de fecha **29 de junio de 2017** de MINTRABAJO, dirigida al representante legal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E., en la que brinda respuesta, entre otras, referente a que: - el conflicto colectivo de trabajo que se originó entre las partes, es con ocasión del pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa. Documento que este despacho le solicitó a la empresa mediante radicado de salida número 08SE20173310000000139 del 06 de enero de 2017, e informa que, el sindicato no aportó acta de asamblea, y brinda respuesta respecto al presunto acuerdo entre las partes mediante acuerdo convencional, indicando que debe acercarse a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo para verificar ese punto. (archivo digital No. 21, carpeta digital No. 4).

Obra, Sentencia T523 del **10 de agosto de 2017**, proferida por la Corte Constitucional. (archivo digital No. 22, carpeta digital No. 4).

Obra acta de asamblea realizada por "SINTRAHOSPICLINICAS" el **15 de septiembre de 2017**, con el objetivo de designar arbitro para conformar el tribunal de arbitramento. (archivo digital No. 23, carpeta digital No. 4).

Obra, carta del **20 de septiembre de 2017** de "SINTRAHOSPICLINICAS" dirigida al Ministerio del Trabajo, solicitándole nuevamente la convocatoria del tribunal de arbitramento. (archivo digital No. 24, carpeta digital No. 4).

Obra, Copia de comunicación del **9 de octubre de 2017** del Ministerio del Trabajo, dándole respuesta a la solicitud de SINTRAHOSPICLINICAS para la convocatoria del tribunal de arbitramento, requiriendo aportar documental – Idem a la ya relacionada- (archivo digital No. 25, carpeta digital No. 4).

*Obra, copia de la Resolución No. 3771 de **octubre 17 de 2017** donde se declara la pérdida de fuerza ejecutoria de los artículos 1°, 2°, 4° y 5° del Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016 y reconoce pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa. (archivo digital No. 03, Pág. No. 15).*

*Seguidamente se observa dentro de caudal probatorio aportado por la demandante, las demás actuaciones surtidas por la organización sindical, hasta el momento en que se profirió el laudo arbitral del **18 de enero de 2019** con nota de depósito a Min trabajo el día 4 de febrero de 2019. (archivo digital No. 26 a 62, carpeta digital No. 4).*

*Conforme el recuento realizado, resulta oportuno recordar que la defensa esbozada por la recurrente se ubica en señalar que no existió conflicto colectivo, por cuanto no existía un pliego de peticiones, lo que se presentó fue que, dentro de la convención colectiva vigente para ese momento, en el parágrafo 1 de artículo 15 se estipuló que “la solicitud del incremento salarial que haga el sindicato por medio de sus representantes no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones”, haciendo ver la imposibilidad de suscribir una nueva convención colectiva y ello explica la forma en que se presentó la solicitud de incremento salarial para el año 2016.*

*Bajo lo anterior, resulta pertinente señalar que la Corte Constitucional en sentencia T 947 de 2013 enseñó que “en el ámbito laboral el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos reviste cardinal importancia, pues les permite asociarse con el fin de defender sus intereses, hacer efectivas sus garantías y buscar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo mediante el reconocimiento de nuevos beneficios. Lo anterior ocurre en ejercicio de las prerrogativas consagradas en los convenios internacionales, en la Constitución y en la ley”.*

*Recordó el alto tribunal que el referido derecho encuentra respaldo en el mandato superior, tratados internacionales y la propia normatividad prevista en la justicia laboral, tal como lo establecen los artículos 39 y 55 de la Carta Política entre otros, los convenios 87, 98, 154 y la recomendación 163 de la Organización Internacional del Trabajo, el artículo 353 del CST, sumado a que, de su protección, también hacen parte la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, artículo 23 apartado 4°; La Convención Europea aprobada por el Consejo de Europa en 1950, artículo 11.1, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, artículo 22, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en diciembre de 1966 artículo 8° y la Convención Americana de Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica, de noviembre 22 de 1969, artículo 16, que consagran todos la libertad de asociación, de organizarse, determinarse y de negociación sindical entre otras.*

*No obstante, el alto tribunal constitucional, tiene adoctrinado que “la libertad sindical no es un derecho absoluto, “en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concretable por el legislador, que ‘la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos’ (art. 39 inciso 2) y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se considera el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio”.*

En la referida providencia - T 947 de 2013- recordó la instancia de cierre en materia constitucional que esa cualidad de no ser la libertad sindical y la negociación colectiva derecho absoluto se encuadra en la medida que su protección resulte razonable, proporcional y justificada, en cuanto busque proteger otros bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos de la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica o la función social de las empresas, entre otros.

La aludida posición ya había sido analizada por la Corte Constitucional en la sentencia C – 063 de 2008, en la que además señaló que la convención colectiva, no es sólo un contrato sino que se constituye en norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. Así, por tener un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho.

En la sentencia T-069 de 2015 la Corte Constitucional se refirió a las etapas del proceso de negociación, recordando que estas son el desarrollo de la obligación que tiene el Estado para fomentar y promover el diálogo entre los empleadores y los trabajadores. Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo regula el procedimiento reseñado, estableciendo en su artículo 433 que el proceso inicia con la denuncia de la convención y la presentación del pliego de peticiones, oportunidad en la que el sindicato plasma sus inconformidades y propuestas de cambio, sobre las cuales se busca llegar a un acuerdo. Posteriormente, el empleador cuenta con 24 horas para iniciar conversaciones con la organización, y en todo caso, no más de 5 días para hacerlo. La Segunda etapa del conflicto colectivo se caracteriza por la huelga o el arbitraje.

Indicó que un conflicto colectivo comienza de dos formas: i) la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical; o ii) la denuncia de ambas partes separadamente. En ambas situaciones, el conflicto se extiende hasta cuando se celebre una nueva convención colectiva de trabajo o se emita el correspondiente laudo arbitral.

De una parte, la denuncia de la convención colectiva es el inicio de las etapas del conflicto colectivo. Ese acto puede entenderse como la manifestación de los empleadores y/o los trabajadores que tiene la finalidad de terminar la convención colectiva. Dicho acto de discusión jurídica puede atacar parcial o totalmente el acuerdo colectivo. La denuncia tiene por objeto que se presente una negociación entre los empleados y los empleadores para que se establezca una nueva norma que regule las condiciones laborales. Aunque, mientras ello no ocurra seguirá rigiendo la convención colectiva denunciada. Para que esa manifestación de voluntad tenga efectos la parte que ataca la convención debe radicar la denuncia ante el inspector de trabajo acompañado de tres copias.

El artículo 477 del Código Sustantivo del Trabajo advierte que la denuncia de la convención colectiva debe ser presentada dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a su vencimiento. En caso de que el sindicato no manifieste que desea terminar con la convención ese acuerdo se prorrogara por 6 meses en 6 términos sucesivos, según establece el artículo 478 del CST.

De otro lado, los pliegos de peticiones son los escritos que contienen las pretensiones de los trabajadores que buscan modificar la convención, ya sea creando derechos inexistentes en ella o robusteciéndolos. El documento con las demandas de los empleados debe ser aprobado por la organización y presentado a los empleadores. El ordenamiento jurídico no establece los requisitos de dichos medios de generar conflictos. Tampoco fija un tiempo específico en que se

debe presentar los pliegos de condiciones después de la denuncia de la convención. Sin embargo, el artículo 376 del CST ordena que el pliego de condiciones debe ser presentado al empleador a los dos meses posteriores de su aprobación, plazo que funge como máximo. Acto seguido, las partes en conflicto deben nombrar una comisión negociadora.

**Cabe resaltar que la jurisprudencia de la Corte ha concedido una gran importancia a la presentación del pliego de petición, al punto que si esta no existe no ocurre el conflicto colectivo** (T- 069-2015 – Op, cit., sentencia T-1166 de 2004)

En cuanto a la etapa de arreglo directo se indicó en el proveído en mención que “inicia en el instante en que las partes comienzan a dialogar. El Código entiende que tal fase “constituye la primera oportunidad que tienen tanto los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un Tribunal de Arbitramento”. En ese momento se presenta la oportunidad para que las partes discutan asuntos legales y temas de forma sobre el pliego de peticiones. “Resulta lógico que, para dar inicio a la etapa de arreglo directo, previamente el empleador debe recibir a la organización sindical con el fin de dar inicio al proceso de negociación colectiva”

Al respecto, el artículo 433 del CST establece una sanción administrativa para el empleador que se niega a iniciar las conversaciones de arreglo directo. El artículo 434 *Ibíd*em consigna que el arreglo directo tiene un período de 20 días calendario, plazo que puede prorrogarse por otros 20 días como tiempo máximo de duración de dicha etapa.

(...).

... el legislador estableció un procedimiento en el que los trabajadores y los empleadores pueden solucionar los conflictos colectivos. Dicho procedimiento tiene las etapas de denuncia-presentación de pliegos de petición, el arreglo directo y de solución de conflicto por declaratoria de huelga o convocatoria a tribunal de arbitramento. Cabe resaltar que cada fase es un prerrequisito para entrar a la siguiente. Por eso, el empleador tiene el deber de iniciar la etapa de arreglo directo, so pena de afectar el derecho a la asociación sindical y negociación colectiva”.

De otro lado, conviene citar que la Corte Suprema de Justicia ha enseñado respecto al decaimiento o desistimiento tácito del conflicto colectivo y su efecto en el fuero circunstancial, lo siguiente:

“Esta Sala ha reconocido la especial relación que existe entre el cumplimiento de las cargas y las responsabilidades propias de cada parte para la extinción del conflicto colectivo y la consecuencia que debe aplicarse a la falta de interés que se observe por alguno de los negociadores durante dicho trámite, siendo una de ellas la figura del desistimiento o decaimiento tácito del conflicto colectivo.

(..)

En este sentido, el efecto del decaimiento del conflicto colectivo en lo atinente al fuero circunstancial no es otro que la extinción de la garantía por ausencia del sustento fáctico que actúa como premisa para la aplicación normativa del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Dijo la Corte en providencia CSJ SL1088-2021:

*También ha enseñado la Sala que, a la luz de aquel precepto, **la presentación del pliego de peticiones, no traduce la perpetuidad de la garantía foral, pues existen eventos en que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, tal cual lo resaltó el Tribunal, como cuando se incumplen las etapas que le son propias, o cuando no existe interés de quienes lo promovieron, por llevarlo adelante. En estos términos, reflexionó la Sala en el último proveído citado.***

*De esta manera, teniéndose por extinto un conflicto colectivo por acreditarse su decaimiento, **opera así mismo el quebranto del fuero circunstancial**, tal como se señaló en la sentencia CSJ SL4142-2019, que recalcó:*

*Respecto de la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de manera reiterada y pacífica la Corte ha adoctrinado que el fuero que contempla no es indefinido y subsiste si (i) se da cumplimiento a las etapas y términos establecidos en la legislación laboral para el arreglo del desacuerdo y (ii) se mantiene el interés de las partes que lo promovieron en solucionarlo, **porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado**, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, **aquel desaparece y consigo la protección en referencia** (CSJ SL 19170, 11 dic. 2002; CSJ SL 20766, 7 oct. 2003; CSJ SL 23843, 16 mar. 2005 y CSJ SL 29822, 2 oct. 2007).*

*De esta manera, para dar paso al análisis del caso concreto, debe concluirse que (i) el fuero circunstancial es una protección jurídica que se concentra especialmente en la negociación colectiva como cristalizadora de mejores condiciones laborales, por lo que (ii) **es necesario que la misma se lleve a cabo de manera diligente** según las cargas que le corresponde cumplir a cada parte dentro del diferendo, pues de no ser así, (iii) **el ordenamiento jurídico impone consecuencias determinadas, siendo una de ellas el decaimiento tácito del conflicto colectivo con la correspondiente extinción del fuero que se sustentaba en aquel.** (CSJ 2427-2021, rad. 83400).*

*Conforme lo anotado advierte la Sala que, si bien se constata que la organización sindical SINTRAHOPSICLINICAS presentó ante el empleador Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE y Ministerio de Trabajo, una solicitud de incremento salarial el día 30 de diciembre de 2015, con el objeto de obtener un incremento salarial del 8% para la vigencia del año 2016, también lo es que, entre las partes se había suscrito un acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo, con nota de depósito ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo del 02 de enero de 2015.*

*Que en el citado documento se plasmó entre otros que “El incremento salarial para los años 2016 y 2017 será el producto de la **negociación directa que realicen las partes previa solicitud que del incremento realice el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1º de la actual Convención Colectiva de Trabajo; el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS”, al definirse la prórroga de la convención y las modificaciones de los puntos aquí acordados reconoce que con ello se resuelve el conflicto colectivo y por lo tanto declara la superación de cualquier diferencia colectiva y resueltas las peticiones y aspiraciones sindicales con el acuerdo suscrito; el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS”, se compromete durante la vigencia a no presentar pliego de peticiones, la administración se compromete a no presentar denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, como tampoco demanda de revisión; este acuerdo rige entre las partes a partir del 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017.***

*Ahora bien, sin que se pueda desconocer que el asunto pendiente de solución, como lo era definir el incremento para el año 2016, fuera generador de conflicto colectivo sindical, se*

advierte que la solicitud de incremento pensional fue presentada ante el empleador y el Ministerio de Trabajo el 30 de diciembre de 2015, sin embargo, no obra al plenario documento alguno que permita entender las razones por las cuales solo hasta el 16 de agosto de 2016, se reunieron las partes, con lo cual se superó ampliamente el término de 5 días que establece el artículo 433 del CST para el inicio de conversaciones, sumado a que la demandada alega el incumplimiento de la organización sindical, de cumplir en oportunidad, con los requerimientos que hizo el ministerio de trabajo de aportar la documentación exigida para acreditar en debida forma la presentación del pliego de peticiones.

Constatándose, de igual modo que solo hasta el 12 de octubre de 2016, es que SINTRAHOSPICLINICAS acude ante el Ministerio de Trabajo y solicita la conformación del tribunal de arbitramento. Es decir, bajo una primera mirada se advierte que el fuero circunstancial del que se pretendía beneficiar la actora, al momento de su despido, decaió como consecuencia del incumplimiento de los plazos pactados para adelantar las etapas previstas dentro del proceso de negociación colectiva, sin que obre prueba suficiente que permita entender que dicha tardanza sea atribuible de manera exclusiva al empleador.

Para el caso basta advertir que el numeral 2º del artículo 433 del CST- modificado por el 21 de la Ley 11 de 1984-, señala que “El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Al plenario no se advierte prueba que el sindicato haya adelantado actuación alguna en tal sentido, dirigida al Ministerio de Trabajo antes del 16 de agosto de 2016.

Resulta pertinente señalar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que “en el evento en que el sindicato no realice ninguna acción tendiente a que se inicien las negociaciones después de haber presentado el pliego de peticiones, se produce el decaimiento del conflicto, y, lógicamente, la desaparición del fuero circunstancial. Por el contrario, si la organización sindical toma acciones dentro de un plazo razonable con las que busque el desarrollo de las conversaciones, dicha protección foral subsiste. (CSJ SL3372-2022, rad. 85622).

En contrario, se advierte que la demandada aportó a este asunto copiosa documental que da cuenta, entre otras, de acciones de tutela adelantadas ante la Honorable Corte Suprema de Justicia, donde la citada Corporación amparó el debido proceso al Hospital Universitario del Valle, frente a la protección de fuero de fundadores que reclamaban diferentes trabajadores oficiales desvinculados, que en su momento, posterior a la sentencia CC T 523 de 2017, crearon diversas organizaciones sindicales con ese objeto, para prolongar sus contratos de trabajo, vislumbrando en los asuntos referidos que la Corte señaló:

“Establecido lo anterior, encuentra la Sala que esta Corte resolvió un asunto de similares características, mediante sentencia CSJ STL10462-2018, en la que resolvió la acción de tutela que promovió el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. contra el mismo Tribunal hoy accionado, en los siguientes términos:

(...) Corresponde entonces analizar si efectivamente se comprometieron derechos fundamentales del ente accionante, con ocasión a la providencia dictada por el Tribunal censurado.

De entrada advierte la Sala que el amparo suplicado está llamado a prosperar, según pasa a explicarse:

*EFFECTOS LA REVOCATORIA DE LA ORDEN DE TUTELA POR LA CORTE CONSTITUCIONAL.*

*Sabido es que conforme el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 todas las tutelas que hayan sido concedidas o negadas, deben ser remitidas a la Corte Constitucional para su eventual revisión.*

*Asimismo, se tiene que una vez seleccionado el trámite ius fundamental, las sentencias que se revisen solo surtirán efectos en el caso concreto y deberán ser comunicadas inmediatamente al juez o tribunal competente de primera instancia, el cual notificará la providencia de la Corte a las partes y adoptará las decisiones necesarias para adecuar su fallo a lo dispuesto por esta.*

*Ahora, en relación con los efectos de la determinación de revisión, el artículo 7.º del Decreto 306 de 1993 dispone que cuando se revoque el fallo de tutela que haya ordenado realizar una conducta, quedará sin efecto dicha providencia y la actuación surtida por la autoridad administrativa en cumplimiento del fallo respectivo.*

*Quiere decir, entonces, que, en atención a la naturaleza de la acción, las consecuencias de las medidas que se adopten con ocasión a una orden de tutela, pueden cesar o volver a su estado anterior cuando se revoque la decisión que a ello dieron origen.*

(...)

*Lo anterior, significa que, en el presente asunto, las cosas volvieron a su estado anterior y, por tanto, se mantienen tal y como se encontraban antes de cumplirse la orden de tutela.*

*PÉRDIDA DE EJECUTORIA Y VIGENCIA DEL ACTO ADMINISTRATIVO*

*En los términos del artículo 91 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la fuerza ejecutoria de los actos administrativos es la capacidad de que goza la administración para hacer cumplir por sí mismo sus propios actos.*

*Sin embargo, puede ocurrir que estos pierdan su fuerza de ejecutoria ante la imposibilidad de la entidad de ejecutarlos, situación que genera el decaimiento del acto administrativo. En tal sentido, el artículo ibídem regula que ello puede ocurrir en los siguientes casos:*

- 1. Cuando sean suspendidos provisionalmente sus efectos por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.*
- 2. Cuando desaparezcan sus fundamentos de hecho o de derecho.*
- 3. Cuando al cabo de cinco (5) años de estar en firme, la autoridad no ha realizado los actos que le correspondan para ejecutarlos.*
- 4. Cuando se cumpla la condición resolutoria a que se encuentre sometido el acto.*
- 5. Cuando pierdan vigencia.*

*Pues bien, en el presente asunto se tiene que la sentencia T-523-2017 revocó el fallo dictado por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca y, en su lugar, declaró improcedente la acción de tutela, lo cual, conlleva a que las cosas quedaron en el estado en el que se encontraban al momento en que dicha demanda ius fundamental se formuló, situación que conduce a la pérdida ejecutoria del Acuerdo 024 de 2016 por medio del cual se suspendió el trámite de reorganización y, se reintegraron los trabajadores a su cargo.*

*De ahí que cobra vigencia el Acuerdo 019 de 2016 que dispuso la terminación del contrato laboral a partir del 27 de octubre de 2016 y, por ello, es admitido que la administración expidiera el Acuerdo 024 de 2017 para comunicar que a partir del 13 de octubre de esa anualidad se ejecutaba la desvinculación laboral.*

(...)

*En el asunto que ocupa la atención de la Sala, no es objeto de discusión que María Eugenia Esquivel Botero, es miembro fundador del sindicato SINTRAOFICIALES HUV Creado el 29 de septiembre de 2017 y que se cumplieron las formalidades para su constitución.*

*Sin embargo, como ya se dijo, las sentencias de tutela que ordenaron el reintegro de la trabajadora, fueron revocadas por la Corte Constitucional, ello permitió recobrar los efectos del Acuerdo 019 de 2016 que dio por terminado el contrato de trabajo a partir del 27 de octubre de esa anualidad, data en que la entonces demandante no contaba con el fuero aludido.*

(...)

*Ahora, si se acogiera la tesis que el sindicato se conformó bajo una relación laboral vigente, se advierte que dicha agremiación se constituyó con posterioridad a la comunicación de aquella providencia, lo cual demuestra que la intención de asociarse se hizo con fines individuales para proteger su estabilidad laboral, máxime que a la par se constituyó el sindicato SINTRASERVICIOS GENERALES HUV.*

*De ahí, advierte la Sala que el amparo suplicado está llamado a prosperar. Ello, porque no se puede pasar por alto que el fuero sindical es una figura que protege el derecho de asociación sindical, mas no la estabilidad en el empleo y en el presente asunto, es evidente que la creación de la asociación sindical denominada SINTRAOFICIALES HUV y la designación de Esquivel Botero como fundadora, tenía por objetivo mantener en la perpetuidad las garantías forales de un trabajador que no tenía contrato, por cuanto el cargo ya se encontraba extinguido por el Acuerdo 019 de 2016, configurándose así un abuso del derecho de asociación sindical.*

(...)

*En tal sentido, no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales; sin embargo, su objetivo no puede convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes, como ocurre en este asunto, pues es claro que el cargo que desempeñaba Esquivel Botero, fue suprimido en virtud del Acuerdo 019 de 2016.*

*Por lo anterior, se dejará sin efecto la sentencia de 25 de mayo de 2018 dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali y, en consecuencia, se ordenará a esa autoridad judicial que, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la presente decisión, proceda a dictar una nueva sentencia en la que desate el recurso de apelación impetrado contra el fallo de primera instancia, en la que tenga en cuenta lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.*

*De acuerdo con lo anteriormente expuesto, al observarse que en el presente asunto los supuestos fácticos demostrados dentro del trámite constitucional, guardan identidad con los que ya fueron objeto de protección por parte de esta corporación, se concederá la tutela invocada, se dejará sin valor legal ni efecto alguno el fallo de fecha 28 de junio de 2018, proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali y, en su lugar, se ordenará a dicha corporación que, en un término no superior a diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, profiera una decisión de reemplazo, en la que proceda a definir nuevamente el asunto sometido a su criterio, de acuerdo con lo expresado en la parte motiva de esta providencia". (CSJ STL 10385-2018 radicado 52238)*

*La anterior decisión fue confirmada por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia STP13536-2018 rad. 101049. (carpeta digital No. 13. Archivo digital 166 carpeta contentiva de precedentes, en similar pronunciamiento se dictaron la STL 11050-2018, rad. No. 52104; STL11030-2018, rad. 52106; STL10922-2018 rad. 52244; STL13062-2018, rad. 52616; STL12960-2018, rad. 52618; STL10370-2018, rad. 52118; STP13430-2018, rad. 100630; STL10815-2018, rad. 52246 (...)).*

*De otro lado, resulta pertinente señalar que esta corporación en asuntos similares ha dejado por establecido la inexistencia del fuero circunstancial ante la inactividad exhibida por parte de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS durante el trámite del conflicto colectivo, como se indicó con anterioridad, pues se itera, que para el año 2016 ya existía un acuerdo convencional pactado entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle "SINTRAHOSPICLINICAS" y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL*

VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA con vigencia desde el 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, es decir, bajo esa perspectiva se advierte de modo inicial la inexistencia de conflicto laboral alguno para la época de expedición de los actos administrativos que conllevaron a la terminación del vínculo laboral de la actora – 26 de octubre de 2016-, pues lo que se vislumbra al plenario es que lo que se pactó referente al salario, fue el acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la respectiva solicitud de incremento salarial y si bien para la época advertida se habían iniciado conversaciones, estas estaban dentro del marco acordado sin que la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015, tuviera la virtud de generar un conflicto sindical propio de conllevar a la firma de una nueva convención, pues como ha explicado no se cumplió con el inicio de conversaciones dentro del término legal establecido en el artículo 433 del CST. En consecuencia, si se pretende derivar de allí la existencia del conflicto, este decayó por la inactividad de las partes.

No obstante, constata la Sala, que a este asunto comparece hoy la demandante Sara del Pilar Góngora Abadía, aportando una serie de documentos que dan cuenta de forma concreta de la actividad desplegada por SINTRAHOSPICLINICAS durante los años 2017 y 2018, en aras de promover el conflicto colectivo que se encontraba estancado para la solución del incremento salarial del año 2016, lo que finalmente se superó con la expedición del laudo arbitral emitido el 18 de enero de 2019.

En ese sentido, esta Sala moderará su posición para advertir que con el citado laudo arbitral finalmente **se logra materializar la garantía del fuero circunstancial** a favor de la actora, lo anterior, en aplicación del principio de favorabilidad que debe imperar, al decantar en beneficio del trabajador cualquier discusión que pueda existir entre la inoperancia de la garantía foral devenida de la demora exhibida en las etapas de negociación del pliego, y que mantuvo incólume, estable y vigente la convención colectiva de trabajo suscrita hasta el 31 de diciembre de 2017, y la decisión adoptada por el tribunal de arbitramento el 18 de enero de 2019, en tiempo muy superior a los 2 años desde que se produjo la desvinculación de la actora de modo inicial, aquel 26 de octubre de 2016, pues, en dicho proveído, se tomó como fecha de inicio del conflicto el 30 de diciembre de 2015, hecho que no compete a esta Sala desconocer.

Sin embargo, pese a lo anterior, esta colegiatura mantiene la tesis de que no resulta procedente conceder el reintegro, toda vez que la desvinculación de la actora se produjo conforme la Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud por medio de la cual se acepta la promoción del Acuerdo de reestructuración de pasivos presentada por el HUV, la que estuvo precedida de estudios técnicos<sup>13</sup>, es decir, el resguardo que brinda la garantía sindical, cede ante el interés superior de preservar la existencia de la institución hospitalaria, hecho que no fue desconocido por la demandante y la propia organización sindical, última que incluso en el propio acuerdo convencional que suscribió para la prórroga de la convención colectiva de trabajo con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, aceptó “este acuerdo se hace dentro del programa de SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO que está ejecutando el HOSPITAL, el cual implica aumento de ingresos y reducción de gastos”.

Al respecto cabe señalar que la Corte Constitucional tiene adoctrinado que “Las limitaciones a los derechos de sindicación y de negociación colectiva podrán ser justificadas en cuanto busquen proteger bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos trazados por la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas, entre otros” (CC C 063-2008, CC C 201 - 2002).

---

<sup>13</sup> Véase carpeta digital No. 13 archivos 1 a 15

*En idéntico sentido, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que “De otra parte, ha señalado la Corte (CSJ SL10725-2016) que las cláusulas contentivas del reintegro de trabajadores, bien que provengan de disposiciones legales, acuerdos convencionales o garantías como el fuero circunstancial, en tanto intereses particulares, deben ceder ante el interés general como los que se traducen en las facultades del Estado de reorganizar, suprimir y liquidar sus entidades administrativas, y, como consecuencia, eliminar cargos. Ante dicho panorama, se ha precisado, las medidas de reintegro se tornan de imposible cumplimiento. (Ver CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 33888, CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39325, entre muchas otras). (Sentencia CSJ1089-2022 rad. 82248; en similar sentido véase la CSJ SL3372-2022, rad. 85622; CSJ SL3657-2021, rad. 82623).*

*Sumado a lo anterior, se itera, no se puede desconocer que la entidad se encontraba en proceso de reorganización y supresión de cargos, lo que estuvo precedida de estudios especializados que aconsejaban el reordenamiento administrativo, actuaciones todas que no fueron desconocidas por la propia parte demandante, quien incluso afirmó conocer de su existencia como lo indicó en el hecho 24 y 25 del libelo inicial, constatándose en este asunto que para adelantar dicho proceso de reestructuración la entidad Hospitalaria fue facultada mediante resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016, emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, carpeta digital No. 13, archivo No. 01), razones suficientes que permiten avizorar que ese marco legal bajo el cual se dio la supresión de cargos en la planta de personal del HUV ESE “Evaristo García”, se encuentra amparado constitucional y jurisprudencialmente como causa válida para terminar los contratos de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato, aun bajo la garantía del fuero circunstancial. (CSJ SL2517-2019, rad. 73053).*

*Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia T 523 de 2017 indicó que “En el presente asunto tampoco se acredita la existencia de perjuicio irremediable dado que, de un lado, de acuerdo con el listado oficial de afiliados que suministró la parte actora, antes del proceso de reestructuración del Hospital Universitario del Valle el sindicato contaba con un total de 283 afiliados, y, a pesar de la ejecución de las decisiones contenidas en los actos administrativos que se cuestionan en sede de tutela, el Sindicato conservó el número mínimo de afiliados que le permitía seguir ejerciendo su actividad. Por tanto, no es posible inferir, prima facie, que la decisión de la entidad estatal accionada persiguiera desnaturalizar el ejercicio del derecho de asociación sindical de SINTRAHOSPICLINICAS, de tal forma que ameritara el estudio de fondo del caso, o como lo ha considerado la Corte Constitucional, no se demuestra el animus por parte del empleador de ejercer una acción antisindical”*

*Así las cosas, verificado lo anterior, conforme lo manifestado por el representante legal del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS en el escrito de coadyuvancia presentado, en el que pretende hacer ver que la conducta de la demandada obedece a una práctica anti sindical, lo cierto es que en este asunto se constata que la referida organización sindical contó con garantías durante el conflicto que mantuvo con la institución hospitalaria hasta el año 2019, sin que se haya demostrado que ese proceso de reestructuración estaba dirigido a afectar la capacidad de negociación y libertad sindical del sindicato, en la cual resultó la demandante afectada en su empleo, de contera en su derecho de asociación sindical, hecho que se itera, no se acredita al revisar en rigor toda el recaudo probatorio aportado.*

*Con todo, al encontrar que los reparos formulados por la recurrente tienen asidero legal para llevar a revocar la decisión adoptada en primera instancia, y expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, esta colegiatura absolverá a la institución hospitalaria enjuiciada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por Sara del Pilar Góngora Abadía, por tanto, dado el carácter absolutorio a imprimir en esta decisión se torna innecesario abordar estudio alguno de los medios exceptivos que impetró en su oportunidad la demandada.*

En síntesis, la Sala **REVOCARÁ** en su integridad la decisión adoptada en sentencia No. 0115 del 16 de abril de 2021 dictada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar, absolver al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., de efectuar el reintegro ordenado, por las razones expuestas.

#### 4. COSTAS

De conformidad con el Art. 365 del C.G.P., numeral 1º, en concordancia con el Acuerdo No. PSAA16-10554 de agosto 5 de 2016 emanado del Consejo Superior de la Judicatura, aplicable en materia laboral, se impondrá condena en costas en ambas instancias a la demandante Sara del Pilar Góngora Abadía, como parte vencida, y a favor de la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA. Las agencias en derecho se fijan en esta instancia judicial en la suma de medio (1/2 SLMLV) salario mínimo a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

#### 5. DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: REVOCAR** en su integridad la Sentencia No. 0115 del 16 de abril de 2021 dictada por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por SARA DEL PILAR GÓNGORA ABADÍA contra HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, para en su lugar, **ABSOLVER** a la institución hospitalaria de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por la actora, conforme las consideraciones vertidas en este proveído.

**SEGUNDO: COSTAS** en ambas instancias, a cargo de la parte demandante como parte vencida, y a favor de la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA. Las agencias en derecho en esta sede, se fijan en la suma de medio (1/2 SLMLV) salario mínimo a cargo de la demandante Sara del Pilar Góngora Abadía y a favor de la entidad demandada.

**TERCERO: DEVUÉLVASE** el proceso al Tribunal de origen, a efectos de que proceda con la notificación de la providencia y el trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.

**CÚMPLASE,**

Las Magistradas,



**CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE**  
Ponente



**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS**



**MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR**

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bb8f2adaa3298d44c6e62a5750e75c65f6213d6423c2effd5100feb2787a4467**

Documento generado en 28/07/2023 03:13:59 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**