

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

***REFERENCIA: Apelación de sentencia proferida en proceso ordinario de
NELSON ARCE MARÍN contra H.U.V
Radicación Única Nacional No. 76-001-31-05-003-2019-00604-01***

A los diecisiete (17) días del mes de agosto del año dos mil veintitrés (2023), se conforma la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el objeto de resolver por escrito, el recurso de apelación que obra frente a la sentencia dictada por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, en atención a descongestión ordenada por el Consejo Superior de la Judicatura al Tribunal Superior de Cali -Sala Laboral-; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 088
Aprobada en acta virtual No. 028**

ANTECEDENTES

Demanda

El señor NELSON ARCE MARÍN, pretendió del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, se declare: **(i)** ineficaz el despido del que fue objeto, por encontrarse inmerso en la protección especial que otorga el fuero circunstancial; **(ii)** en consecuencia se ordene a la demandada a reintegrarlo al mismo cargo que ocupaba al momento de producirse el despido, a uno similar o a uno de mayor jerarquía, **(iii)** al pago de todos los derechos laborales que se causaron desde el momento de su despido hasta la fecha que haga efectivo su reintegro; **(iv)** a la indexación de las sumas reconocidas, y **(v)** a las costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones, narró los siguientes hechos:

1. El demandante, ingresó a laborar en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" ESE.**, el día 1 de enero de 1994, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como Auxiliar de Servicios Generales.
2. El último salario devengado por el trabajador, fue de **UN MILLON CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS DIEZ PESOS MONEDA CORRIENTE (\$1.454.710.00)**, básico mensual, que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos laborados.
3. El último cargo desempeñado por el actor fue de **AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES** en el H.U.V.
4. En el H.U.V., 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 Mintrabajo.
5. El demandante es miembro activo de SINTRAHOSPICLINICAS y al momento del despido se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical.
6. el día 26 de diciembre de 2013, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, presento un pliego de peticiones para negociar con la administración H.U.V., al finalizar la vigencia de la convención colectiva de trabajo vigente; las partes acordaron iniciar la etapa de arreglo directo, a partir del día 20 de noviembre de 2014.
7. El día 30 de diciembre de 2014 finalizó la etapa de arreglo directo, en la cual se lograron algunos acuerdos, teniendo en cuenta, el programa de SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO, que venía ejecutando el H.U.V. La negociación terminó con un acta firmada el día 30 de diciembre de 2014, la cual en uno de sus puntos señala:

SALARIOS

En relación al aumento salarial se aprobó:

a) El Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. hará un incremento salarial 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.

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 vigente."

Igualmente, se acuerda que para la validez del acuerdo, debe ser depositado en el Mintrabajo.

8. El día 02 de enero de 2015, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA "SINTRAHOSPICLINICAS"**, deposito ante el **MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, el acta de Acuerdo extra convencional, firmado entre las partes, el 30 de diciembre de 2014, quedando dicho acuerdo incorporado a la convención colectiva vigente firmada entre las partes.
9. El día 30 de diciembre de 2015, la asamblea General de SINTRAHOSPICLINICAS, aprobó el aumento salarial a presentar a la administración del hospital para negociar el incremento salarial para los trabajadores oficiales para el año 2016.
10. En virtud de que, a la Convención Colectiva de trabajo vigente se incorporó el acuerdo extra convencional; la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS, y 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.

11. El día 30 de Diciembre de 2015, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, presento ante la administración del H.U.V. el pliego de peticiones con el único punto: el incremento salarial, para el año 2016 de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada en 30 de diciembre de 2014.
12. Ese mismo día, el representante de SINTRAHOSPICLINICAS, presento ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, el pliego con la petición del aumento salarial para negociar con la Administración del H.U.V., el aumento de salario, para la vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016.
13. Ante la negativa de la Administración del H.U.V., de negociar el aumento salarial para la vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016 la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo presentado entre las partes.
14. Solo hasta el día 16 de Agosto de 2016, a través de la intervención del Ministerio del Trabajo, se logró instalar la mesa de negociación, para la discusión del aumento de salario correspondiente a la vigencia de 2016.
15. Una vez instalada la mesa de negociación, que discutiría el aumento salarial para los trabajadores oficiales del Hospital Universitario Evaristo García ESE, se le dio comienzo a la etapa de arreglo directivo de la negociación, del pliego de peticiones presentado por "SINTRAHOSPICLINICAS" al H.U.V., en relación con el aumento de salario para el año 2016.
16. El día 24 de Agosto de 2016, se reunieron nuevamente las comisiones negociadoras por parte de la administración del H.U.V y "SINTRAHOSPICLINICAS", y discutieron sobre el incremento salarial para el año 2016, sin que se llegara a ningún acuerdo.
17. Con fecha 19 de Septiembre de 2016, la Organización "SINTRAHOSPICLINICAS" a través de su representante legal, le comunico al Director del H.U.V.; sobre el estado de la negociación del aumento salarial para el año 2016, manifestándole que se había agotado legalmente la etapa de arreglo directo, el día 05 de Septiembre de 2016, si haberse logrado ningún acuerdo.
18. El día 04 de Octubre de 2016, continuaron las discusiones de las comisiones negociadoras, de cada una de las partes, para buscar un acuerdo sobre el incremento salarial sin éxito.
19. Ante la negativa de la administración del H.U.V., de llegar a un acuerdo para el aumento salarial de los trabajadores oficiales, para la vigencia del año 2016, 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.
20. Agotada la etapa de arreglo directo y al no lograrse un acuerdo entre las partes, sobre el incremento salarial para los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS, para la vigencia 2016, la JUNTA DIRECTIVA de esa organización sindical, convocó a una asamblea general de afiliados, para el día 04 de octubre de 2016, con el objetivo de definir sobre el conflicto colectivo, a raíz de la presentación del pliego de peticiones presentado a la administración de esa Institución en relación al aumento de salario para los trabajadores oficiales para el año 2016 teniendo en cuenta el Acuerdo extra convencional firmado entre las partes el 30 de diciembre de 2014, en esta asamblea se tomó la decisión de solicitar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.
21. El 12 de octubre de 2016, la organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" le solicitó al Ministerio del Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, para la solución del conflicto colectivo, a raíz de la presentación del
22. pliego de peticiones a la administración del H.U.V. en relación con la solicitud del aumento de salario para la vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016.

23. El día 6 de enero de 2017, el Ministerio del Trabajo, le respondió al representante legal de SINTRAHOSPICLINICAS sobre la solicitud de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, para solucionar el conflicto colectivo entre el H.U.V. y SINTRAHOSPICLINICAS.
24. El día 15 Febrero del 2017 el Ministerio del Trabajo, le comunica al H.U.V. sobre la solicitud de la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio que hizo la organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS".
25. Ante la negativa de la administración del H.U.V., de acogerse a la convocatoria de un TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO, para la solución del conflicto colectivo, el Ministerio del trabajo, mediante comunicación de fecha 29 de junio de 2017, le reitera la solicitud que hace SINTRAHOSPLINICAS sobre la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.
26. 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 reestructuración de carácter Administrativa, la cual tenía como objetivo, autorizar al director del Hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados públicos, con base en la reestructuración administrativa del H.U.V. que aprobó la Junta Directiva del Hospital.
27. La administración del H.U.V. teniendo en cuenta lo autorizado por la Junta Directiva del Hospital que ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, con base en los Acuerdos Números 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016, tomó la decisión, el día 26 de octubre de 2016, de dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.
28. Con fecha 30 de octubre de 2016, la administración del H.U.V. le entrego al trabajador la liquidación del pago de las prestaciones sociales por el despido con justa causa.
29. Al momento del despido, el demandante, estaba afiliado a la organización SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA "SINTRAHOSPICLINICAS".
30. Cuando se produjo el despido del trabajador, el 26 de octubre de 2016, 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.**
31. La organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", ante el despido por parte de la administración del H.U.V de los 177 trabajadores oficiales afiliados todos a esa organización sindical, interpuso una ACCION DE TUTELA contra el H.U.V., 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, de que trata el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.
32. El Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, mediante Sentencia de Tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016, **tuteló los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS.**
33. El HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, impugnó el fallo de tutela, proferido por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, mediante Sentencia de Tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016, ante el **Tribunal Administrativo del Valle del Cauca**, el cual mediante Sentencia de fecha 19 de diciembre de 2016 RESOLVIÓ:
- PRIMERO. "AMPARAR los derechos fundamentales de la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS del Hospital Universitario Del Valle Del Cauca "Evaristo García", por lo expuesto por la parte motiva de esta providencia*
- 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 ésta sentencia SUSPENDA LOS EFECTOS de los Acuerdos 019,020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por su 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 el Juez competente, los trabajadores oficiales afiliados a la organización SINTRAHOSPICLINCIAS continuaran 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 cancelárseles lo dejado de percibir durante el tiempo que dure su retiro de la entidad."

34. La administración del H.U.V., procedió a dar cumplimiento al fallo de Tutela, reintegrando a los trabajadores oficiales, afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS, despedidos el 26 de octubre de 2.016, entre ellos a mi mandante.
35. La administración del H.U.V., a través de su representante legal, el día 26 de julio de 2017 solicitó por intermedio de apoderado judicial, ante la Corte Constitucional, la revisión del fallo de Tutela, proferido por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, que ordenó el reintegro de los trabajadores oficiales despedidos.
36. La Corte Constitucional Mediante Sentencia No. 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.**
37. La administración del H.U.V., adelanto demandas laborales, tendientes al levantamiento del FUERO CIRCUNSTANCIAL de los trabajadores que fueron reintegrados y una vez tuvo conocimiento del fallo de Tutela T.523 de 2017 de agosto 10 de 2017, de la Corte Constitucional, procedió a desistir de las demandas instauradas.
38. A raíz de la Sentencia T-523 de 2017, La Junta del H.U.V., aprueba 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 autorizo 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 Nro. 019, 020, 21 y 26 del 26 de octubre de 2016.
39. Con base en la autorización de la Junta Directiva de esa entidad y en el Acuerdo 024 del 10 de octubre de 2017, el representante legal del H.U.V., a través de la Resolución No. 3718 del 17 de octubre de 2017 declara la pérdida de fuerza ejecutoria de los artículos 1º, 2º, 4º y 5º del Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016, y ordena nuevamente el despido de los trabajadores que fueron reintegrados, amparándose en la Sentencia de T-523 de la Corte Constitucional de fecha 27 de noviembre de 2017. Entre estos despedidos se encuentra el demandante.
40. Continuando con el procedimiento legal, para la solución del conflicto colectivo, el día 15 de Septiembre de 2017, se reunió la asamblea general de "SINTRAHOSPICLINICAS", con el fin de nombrar el árbitro por parte del Sindicato en el Tribunal de arbitramento obligatorio, para dirimir el conflicto colectivo entre el H.U.V. y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", quedando elegida como árbitro en representación de esa organización sindical, la Dra. BEIBA MARÍA GONZÁLEZ, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 31.137.368 y T.P. 14.655 de C.S.J.
41. Con fecha 20 de Septiembre de 2017, la organización sindical solicitó nuevamente al Ministerio del Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, con el objetivo de resolver el conflicto colectivo, a raíz de la negociación del incremento salarial de los trabajadores oficiales, del H.U.V., para el año 2016.
42. El día 04 de Octubre de 2016, continuaron las discusiones las comisiones negociadoras, de cada una de las partes, para buscar un acuerdo sobre el incremento salarial sin éxito.
43. El Ministerio del Trabajo mediante comunicación de fecha 9 de octubre de 2016, le solicita a "SINTRAHOSPICLINICAS" presentar la documentación pertinente para la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio.
44. Con fecha 8 de enero de 2017 la organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" le responde al Ministerio del Trabajo sobre la solicitud que le hizo ese Ministerio en relación con la documentación para la convocatoria del tribunal donde les responde sobre los documentos enviados a ese despacho oportunamente.

45. La Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" el 11 de diciembre de 2017, se dirige al Ministerio del Trabajo en la Ciudad de Bogotá, donde solicita por tercera vez la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, anexando los documentos pertinentes para dicha convocatoria.
46. El día 17 de enero de 2018 el Ministerio del Trabajo, le comunica al representante legal de "SINTRAHOSPICLINICAS", sobre el sorteo del árbitro del empleador para el tribunal de arbitramento según lo establece la Resolución No. 3503 de 2017 del Ministerio de Trabajo.
47. Con fecha 31 de enero de 2018, la Organización Sindical a través de su representante legal, le envió una comunicación al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, donde le manifiesta su inconformidad ante la no designación del árbitro del empleador, por parte del Ministerio.
48. El Ministerio del Trabajo, mediante correo electrónico de fecha 31 de enero de 2018, informa al presidente de la organización sindical "SINTRAHOSPICLINICAS" que la diligencia de sorteo del árbitro programada para el día 2 de febrero de 2018 había sido suspendida, por motivo de que el H.U.V. presentó una documentación que debía ser estudiada con el fin de adoptar la decisión de fondo.
49. El día 6 de Marzo de 2018, la apoderada designada por el sindicato "SINTRAHOSPICLINICAS", para atender las diligencias sobre la convocatoria del tribunal de arbitramento ante el Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá, le envió una comunicación al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, donde le solicita se le dé el trámite al tribunal de arbitramento solicitado por "SINTRAHOSPICLINICAS".
50. Con fecha 8 de Marzo de 2018, la Procuraduría Regional del Valle del Cauca le remite al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, el escrito allegado por el Sr. Álvaro Hernán Muñoz, para que se agilice el trámite pertinente en relación con la convocatoria del tribunal de arbitramento.
51. El Ministerio del Trabajo, le responde mediante comunicación de fecha 2 de Abril de 2018 del, al Gerente general del H.U.V., donde le responde sobre la solicitud que el Director le hace al Ministerio, de la no convocatoria del tribunal de arbitramento, solicitado el sindicato, por considerar que no le asiste derecho a la convocatoria del tribunal de arbitramento. El coordinador Grupo Interno de Relaciones Laborales de MINTRABAJO, le responde que el despacho continuara con el trámite solicitado por la organización sindical.
52. El Ministerio del Trabajo a través del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, con fecha 6 de Abril de 2018, se dirige al gerente general del H.U.V., IRNE TORRES, donde le comunica sobre la designación de los árbitros de un tribunal de arbitramento obligatorio y a la vez le solicita se comparezca al despacho del Ministerio de Trabajo en la ciudad de Bogotá, el 20 de Abril de 2018 a las 10:00 am, con el propósito de efectuar el sorteo para la designación del árbitro de la empresa en el conflicto colectivo laboral entre el H. U.V. y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS".
53. Mediante Derecho de Petición, presentado el 10 de abril de 2018, al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, el gerente general del H.U.V. le solicita expedir la documentación de todos los actos administrativos y comunicaciones proferidas por el Ministerio del Trabajo, dentro de la solicitud de conformación del Tribunal de arbitramento solicitado por "SINTRAHOSPICLINICAS".
54. El Coordinador del grupo interno de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, mediante memorando de fecha 11 de abril de 2018, le responde a la apoderada de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, que tenía a su cargo las diligencias sobre la convocatoria del Tribunal de arbitramento ante el Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá.
55. El día 20 de abril de 2018, siendo las 10:00 am en las instalaciones del MINISTERIO DEL TRABAJO, se realizó el sorteo para designar el árbitro del H.U.V. en el conflicto colectivo entre esa entidad hospitalaria y SINTRAHOSPICLINICAS, resultado elegida la Dra. MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA.
56. Con fecha 24 de abril de 2018, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, se dirige mediante oficio al representante Legal de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, donde le solicita la copia de la Acta de Asamblea General del sindicato donde se designó a la

Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ como árbitro de esa organización sindical, con el respectivo listado de asistencia.

57. La organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, mediante comunicación de fecha 30 de abril de 2018, se dirige al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del MINISTERIO DEL TRABAJO, aportándole la documentación solicitada por el Ministerio, para la designación del árbitro que representará al sindicato.
58. El día 17 de mayo de 2018, el MINISTERIO DEL TRABAJO deja constancia, que el H.U.V., no designó árbitro, por lo que el Ministerio procedió a realizar diligencia de sorteo, como lo indica la Resolución 3503 de 2017, el cual se efectuó el 20 de abril de 2018, de acuerdo con el acta No. 30, anexa al expediente.
59. Mediante comunicación de fecha 18 de mayo de 2018, el MINISTERIO DEL TRABAJO, le comunico a la Dra. MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA, su designación como árbitro del Hospital.
60. La Dra. MARIA DEL PILAR RAMOS MONTOYA, una vez se le comunico su designación como árbitro del H.U.V., en el Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo entre SINTRAHOSPICLINICAS y el H.U.V., manifestó su no aceptación de esa designación por problemas personales.
61. El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del MINISTERIO DEL TRABAJO, mediante comunicación de fecha 18 de mayo de 2018, le responde a la Procuraduría Regional del Valle del Cauca, a la solicitud, que esta le hizo en relación a la convocatoria e integración del Tribunal de arbitramento, en el H.U.V.
62. Con fecha 18 de mayo de 2018, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del MINISTERIO DEL TRABAJO, le responde al Presidente del Sindicato de SINTRAHOSPICLINICAS, sobre la citación de los árbitros.
63. El MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, le comunicó a la Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ, árbitro de SINTRAHOSPICLINICAS, para que se posesionara como árbitro de esa organización sindical.
64. Con fecha 22 de Mayo de 2018, el Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del MINISTERIO DEL TRABAJO, le responde al Representante Legal del H.U.V., sobre la solicitud que les hizo el hospital en relación con las copias de los actos administrativos y comunicaciones que integran el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.
65. Con fecha 08 de junio de 2018, tomó posesión de su cargo la Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ, como árbitro de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, ante el Despacho de la Directora Territorial del Valle del Cauca.
66. La Directora Territorial del Valle del Cauca, le remite, el día 12 de junio de 2018, al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, el Acta de Posesión de la Dra. Beiba María González, como árbitro de SINTRAHOSPICLINICAS.
67. El día 29 de junio de 2019, el MINISTERIO DEL TRABAJO designa por medio de nuevo sorteo como árbitro del H.U.V., al Dr. CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI.
68. El MINISTERIO DEL TRABAJO, le comunica al Doctor CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI, el día 9 de julio de 2018, su designación como árbitro del H.U.V. y le advierte, que una vez posesionado se reúna con la Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ, arbitro de SINTRAHOSPICLINICAS, para que designen el tercer árbitro.
69. El día 30 de julio de 2018, el Dr. CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI, toma posesión de su cargo como árbitro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo, para resolver el conflicto entre el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y el H.U.V.

70. El día 3 de agosto de 2018 el Dr. CARLOS VILLAQUIRAN SARASTI, en su calidad de árbitro del H.U.V., le comunica al MINISTERIO DEL TRABAJO la imposibilidad de comunicarse con la Dra. BEIBA MARIA GONZALEZ y solicita a la vez la designación del tercer árbitro por haberse vencido los términos.
71. Con fecha 8 de agosto de 2018, la Directora Territorial del Valle del Cauca le comunica al Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, la no designación del tercer árbitro en el conflicto del HUV – SINTRAHOSPICLINICAS.
72. El Ministerio del Trabajo, a través del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales, le comunica el 16 de Agosto de 2018 al representante legal de "SINTRAHOSPICLINICAS", el sorteo del tercer árbitro en el conflicto colectivo entre el H.U.V. y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS".
73. Mediante Acta No. 74 del 31 de Agosto de 2018, el Ministerio del Trabajo designo por sorteo el tercer arbitro para el conflicto colectivo entre el H.U.V. y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", correspondiéndole a la DRA. JULIANA ROJAS ARANGO, quien acepto la designación.
74. 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 conflicto colectivo de carácter económico entre el H.U.V. y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS".
75. El Ministerio de Trabajo, el 29 de noviembre de 2018, le envió al Representante Legal de "SINTRAHOSPICLINICAS", copia de la Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, por medio de la cual se le notifica la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.
76. Con fecha 18 de enero de 2019, se reunió el tribunal de arbitramento obligatorio convocado con el fin de resolver el conflicto colectivo de trabajo, originado por la solicitud de incremento salarial desde día 1 de enero al 31 de diciembre de 2016 por parte de SINTRAHOSPICLINICAS al H.U.V., el día 30 de diciembre de 2015 y procedió ese mismo día a dictar el LAUDO ARBITRAL.
77. El día 22 de enero de 2019, el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, notificó al presidente de la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", señor Héctor Fabio Osorio Prada, del laudo arbitral entregándosele un ejemplar de dicho laudo.
78. El día 23 de enero de 2019, el tribunal notifico al apoderado especial del H.U.V., Dr. Diego Fernando Ariza Osorio, entregándole un ejemplar del laudo arbitral.
79. Con fecha 4 de febrero de 2019 el presidente y secretario del Tribunal, depositaron el laudo arbitral firmado el 18 de enero de 2019, ante el Grupo Interno de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo en Bogotá.
80. El día 4 de Octubre de 2019, el demandante le envió al Representante Legal del H.U.V., la reclamación administrativa donde solicita el reintegro y el pago de los salarios, prestaciones y demás derechos dejados de percibir por causa del despido. Interrumpiendo además la prescripción de la acción de que trata el artículo 151 del C.P.L. y de la Seguridad social.
81. El H.U.V., no solicito 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.
82. 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 H.U.V., 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.

La demanda correspondió por reparto al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, donde mediante auto No. 3400 del 20 de noviembre de 2019, admitió la demanda, ordenó su notificación, se integró al

contradictorio como litis consorte necesario a SINTRAHOSPICLINICAS, y se le dio en traslado a la demandada para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción contestando la demanda.

Fue así como el hospital demandado allegó su réplica frente a la demanda, refiriéndose frente a los hechos:

HECHOS				
PARCIALMENTE CIERTO	CIERTO	NO ES CIERTO	NO LE CONSTA	SE ATIENE A LO QUE SE PRUEBE
1	2	9	40	8
5	3	11	46	
10	4	12	47	
14	6	13	48	
16	7	15	50	
17	27	16	54	
18	29	19	55	
20	32	21	56	
22	33	25	57	
23	34	28	58	
24	36	30	59	
26	51	39	60	
29	52	41	61	
31	53	43	62	
35	64	44	63	
37	67	45	65	
38	74	49	66	
42	78	76	68	
75	81	80	69	
77	82		70	
79			71	
			72	
			73	

En cuanto a las pretensiones se opuso a la prosperidad de cada una de ellas, por considerar infundada la demanda; y como consecuencia de ello formuló las excepciones previas de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, excepción perentoria inexistencia de carencia del derecho y compensación.

Por presentarse dentro de la oportunidad procesal y cumplir con los requisitos de Ley, la Juez instructora profirió el auto No. 716 del 6 de marzo de 2020, por el cual tuvo por contestada la demanda por parte del hospital accionado.

Notificado el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle, este dio contestación a la demanda, sin embargo, el despacho a través de auto No. 0049 del 18 de enero de 2021, inadmitió la contestación allegada y concedió el término de ley para que efectuaran la respectiva subsanación.

En oportunidad, el sindicato integrado arribó escrito subsanando los yerros, y pronunciándose sobre la totalidad de los hechos como ciertos, y que las pretensiones estaban llamadas a prosperar, sin formular excepción alguna.

En auto No. 314 del 15 de febrero 2021, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, tuvo por contestada la demanda por parte del sindicato y señaló fecha para la celebración de las audiencias del artículo 77 y 80 del CPT y de la SS.

Sentencia de primera instancia

Luego de haber agotado las diferentes etapas procesales, el Juzgado de conocimiento, en audiencia del artículo 80 del CPT y de la SS, profirió la sentencia No. 55 del 26 de febrero de 2021, en la que resolvió:

«PRIMERO: DECLARAR PROBADA parcialmente la EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN, respecto de los valores que hubieren sido cancelados al actor, correspondientes a liquidación de prestaciones sociales e indemnización por la terminación del vínculo laboral efectuada el día 26 de octubre de 2016, y **NO PROBADAS** las demás excepciones propuestas por la entidad demandada

SEGUNDO: DECLARAR que al momento de efectuada la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del demandado **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE**, el actor se encontraba amparado por la protección del **FUERO CIRCUNSTANCIAL**, dejando sin efeto jurídico alguno dicha desvinculación.

TERCERO: ORDENAR el reintegro del actor **NELSON ARCE MARIN** al cargo que venía desempeñando en la entidad demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE**, o uno de igual o superior categoría.

CUARTO: CONDENAR a la entidad demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE**, a pagar al demandante NELSON ARCE MARIN todos los valores adeudados desde y con ocasión de su despido al 26 de octubre de 2016 y hasta la ejecutoria de la presente providencia, correspondientes a salarios, prestaciones sociales de orden legal causados desde la fecha del retiro hasta la fecha del reintegro y trasladando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones por el mismo lapso.

QUINTO: COSTAS a cargo del demandado **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE** y a favor del demandante, fíjense como agencias en derecho la suma de 4SMLMV. Líquidense por Secretaría

SEXTO: CONSULTESE con el superior la presente decisión, en el evento de no ser apelada.»

Recurso de apelación

Inconforme con la decisión, la parte demandada la apeló, en los siguientes términos:

«Señora Juez, me permito presentar recurso de apelación contra las 3 sentencias. Ha acabado de dictar para los procesos que aquí se debaten, la cual sustento de la siguiente manera: Los motivos que dieron lugar, al aparente conflicto entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE y el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, se encuentran superados, toda vez que mediante acuerdo número 18 del 14 de junio de 2017 y 19 de la misma fecha, se fijó el aumento salarial para las vigencias 2016. y 2017.

No existió dentro del conflicto pregonado con el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, la negociación colectiva de un pliego de condiciones, en estricto sentido, la solicitud de incremento salarial se da dentro de una convención colectiva vigente, en la cual en el parágrafo 1° del artículo 15 deja ver claramente y pone de presente que la solicitud que de incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes, no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones.

El acuerdo para el incremento salarial 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 y revisión colectiva. Y no toda negociación colectiva genera conflicto laboral, si bien existe una negociación por incremento salarial para vigencia 2016, no es de la entidad suficiente para generar las consecuencias jurídicas de los artículos 432 y siguientes del código sustantivo del trabajo y que termine la suscripción de una nueva convención colectiva, pues dentro de la entidad ya existía una

convención colectiva vigente, ese es el primer argumento que me permito sustentar señora juez, que no es cierto que estuvieran cobijados por fuero circunstancial, por cuanto, no había una negociación de una convención colectiva, porque en la entidad ya existía una y dentro de dentro de la misma convención existía la imposibilidad de presentar una nueva convención colectiva que concluyera en un nuevo pliego de condiciones, por tanto, no puede generarse un fuero circunstancial en este caso.

Lo segundo a decir es que se desconoce el precedente jurisprudencial enmarcado en la sentencia CSL 14066 del 31 de octubre de 2016 en la cual menciona que el artículo 25 del decreto 2351 de 1975 que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte Suprema ha indicado que para que el 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 que no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino que la del promotor del mismo por una conducta omisiva buscando proyectar el fuero de manera ilimitada en el tiempo, en este orden de ideas, recordemos la cronología de los hechos, cuando el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS presenta ante el Ministerio del trabajo la solicitud para la Constitución del Tribunal de arbitramento.

Así pues, el día 20 de octubre de 2016, el sindicato solicita el Ministerio de trabajo que se convoque Tribunal de arbitramento para decidir el incremento salarial, el día 6 de enero de 2017 el Ministerio de trabajo solicita el sindicato información, documentación y designación de arbitro, concediéndole el término perentorio de un mes para tal efecto; el día 29 de junio de 2017, ante la pasividad del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, el gerente general del HUV presenta solicitud ante el Ministerio de trabajo para que informe lo ocurrido con la Constitución del Tribunal de arbitramento y el día 29 de junio se da esta respuesta en la cual el Ministerio de trabajo informa el representante legal del HUV, que es el que el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS no ha presentado los documentos que se le requirieron para la Constitución del tribunal; el día 2 de octubre de 2017, el sindicato 1 año después de su solicitud inicial, por cuanto. La solicitud inicial había sido el día 20 de octubre 2016 y tan solo para el día 2 de octubre de 2017, insiste en la solicitud que se había elevado desde el 20 de octubre de 2016.

El asunto materia de litigio recordemos, no se puede evaluar de una forma aislada, éste se da a la par de un trámite de acción de tutela propuesta por el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS frente a la reforma de la planta de personal en la cual en la reforma de planta de personal de la entidad decida mediante el acuerdo 20 de 2016, en la cual se solicita el reintegro de los trabajadores oficiales de la entidad. Dicha tutela es decidida favorablemente a los intereses del sindicato por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito y confirmada por el Tribunal Administrativo del Valle, pero en revisión efectuada por la Corte Constitucional, se decide mediante la sentencia t 523 del 10 de agosto 2017, la declaró improcedente, con lo cual cobrado de vigencia nuevamente 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, nótese que a pesar de que el Ministerio de trabajo en reiteradas oportunidades solicita el sindicato de la presentación de documentos y cumplimiento de requisitos para la

Constitución del Tribunal de arbitramento, el sindicato solo viene a acordarse de. Su petición cuando la honorable Corte Constitucional, mediante la sentencia t 523 del 10 de agosto de 2017, revocó la sentencia, la cual se amparaban los trabajadores para ser reintegrados y solo tras dicha actuación es que se observa que SINTRAHOSPICLINICAS viene a ponerle de nuevo atención a la tan anhelada nivelación salarial para el año 2016, que valga la pena decir que para ese momento ya se encontraba superada en virtud del acuerdo número 18 del 2017 proferido por la entidad.

Lo que queda claro es que el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, dejó abandonado completamente la solicitud del tribunal de arbitramiento al no aportar los documentos y cumplir con los requisitos solicitados por el Ministerio de trabajo y vino a acordarse de su petición 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 cuáles eran las intenciones de la negociación colectiva, de allí que no puede desprenderse el fuero circunstancial deprecado por la organización sindical y sus trabajadores.

En este orden de ideas, solicitó ha al honorable Tribunal Superior del distrito judicial sala laboral que revoque las sentencias proferidas en esta audiencia por la señora juez y exponer al Hospital Universitario del Valle y de responsabilidad en el presente asunto esto.»

Alegatos de segunda instancia

Ejecutoriado el auto que avoca el conocimiento del asunto y corre traslado a las partes para que presenten sus alegaciones de segunda instancia, se observa que los diferentes extremos allegaron sus alegatos a excepción de SINTRAHOSPICLINICAS.

Fue así como la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE arribó memorial exponiendo sus alegaciones en los siguientes términos:

Cabe precisar que la parte demandada se ratifica en todas y cada uno de los hechos y de las excepciones planteadas en la contestación de la demanda, teniendo en cuenta que en esta etapa procesal ya se cuenta con el acervo probatorio que soporta lo planteado por la defensa, conforme a los siguientes planteamientos:

El fuero circunstancial es la garantía de que gozan los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de no ser desvedidos con ocasión de un procedimiento de negociación colectiva y su finalidad es la protección de los trabajadores frente a represalias antisindicales orientadas a lesionar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito empresarial, precisó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia; Igualmente indica que este fuero es esencial para la protección del derecho de sindicación y la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y se diluya el movimiento sindical, si bien el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 prohíbe el despido sin justa causa de los trabajadores, esta disposición debe comprenderse a la luz de su finalidad, que busca evitar represalias por el ejercicio de actividades sindicales legítimas.

Así las cosas, cuando el cierre de un segmento de la empresa, con el consecuente despido de los trabajadores, obedece a una razón técnica, operativa o financiera imperiosa, no puede señalarse ese acto de ilícito, a menos que se demuestre que detrás de esa justificación aparentemente técnica o económica se escondía un fin segregatorio (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo). Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-33442020 (82156), Ago. 26/20. Situación que no se materializa en el caso de la reestructuración administrativa adelantada por el HUV, donde se establece de manera clara con el antecedente histórico y los estudios técnicos de soporte que no se trata de una decisión caprichosa o persecutoria, se trata de una medida necesaria para evitar la liquidación de la entidad de salud, soportada en criterios técnicos y estudios antecedentes.

mediante Acuerdo No 020 de 2016 la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, dispuso la supresión de este y otros cargos de la planta de la entidad conforme los resultados arrojados por los estudios técnicos realizados para tal efecto los cuales se relacionan.

- Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Informe situacional Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle EVARISTO GARCIA" E.S.E, en noventa y seis (96) folios.
- Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca – Secretaria de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios.
- Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento.
- 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 GARCIA" E.S.E.

Siendo los mismos consolidados y estructurados por el doctor DIEGO LEON REYES BERNAL identificado con cedula de ciudadanía No 71.647.315, obteniéndose el Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E, de fecha octubre de 2016, en el cual se encuentran debidamente soportados los antecedentes y sustento del proceso de REORGANIZACION ADMINISTRATIVA adelantado en la entidad.

En gracia de discusión frente al presunto fuero circunstancial si se revisa la motivación técnico-jurídica la desvinculación no se da como un despido selectivo con ocasión del conflicto colectivo o como un ataque directo a la organización sindical o al derecho de asociación como se pretende hacer parecer, tampoco constituye unas represalias por el ejercicio de actividades sindicales legítimas, dicha desvinculación obedece a una razón técnica, operativa, financiera imperiosa, no puede señalarse ese acto de ilícito, a menos que se demuestre que detrás de esa justificación aparentemente técnica o económica se escondía un fin segregatorio, situación que no se encuentra materializada en el caso de la reestructuración administrativa del HUV.

Como resumen final se da claridad al despacho respecto a que la junta directiva de la entidad está facultada para estructurar y modificar la planta global de empleos, por ende, suprimir el empleo del demandante. – en esta decisión no existe desviación de poder ya que existen suficientes motivos justificados en el estudio técnico elaborado previamente por la ESAP, de la necesidad de mejorar el servicio, modernizar la administración y ajustar el gasto, para conjurar la crisis financiera y administrativa por la que atraviesa que lo llevo a acogerse a la ley 550. – la supresión del cargo del demandante fue real porque se redujo significativamente el número de empleos existentes.- la reestructuración administrativa no está sujeta a la condición de la provisión del empleo en forma definitiva en razón a la prevalencia del interés general.- el actor no tiene derecho a reintegro laboral

El estudio realizado arroja la necesidad de hacer un ajuste institucional capaz de responder con menor carga humana y con eficiencia integral. Estos procesos se sustentaron con la información oficial suministrada por las diferentes áreas de la entidad y refrendada por la Gerencia General, con base en el plan de cargos aprobados. Simultaneo a lo anterior, se recomienda se implemente otro mecanismo alterno legal, que permita el pago de las obligaciones en un tiempo determinado con protección especial dentro del marco de un acuerdo de reestructuración de pasivos-Ley 550, con el fin de obtener una intervención económica cuyo objetivo sea las de corregir deficiencias que presenten en su capacidad de operación y para atender obligaciones pecuniarias, de manera que la entidad pueda recuperarse dentro del plazo con proyecciones financieras que permitan hacer ajustes en toda la entidad y generar un ahorro promedio de \$40.000 mil millones al año.

Al revisar el estudio de costos y gastos de la entidad, entre otras causas, se encontró que el peso más alto de estos estaba representado en el pago de los conceptos relacionados con el recurso humano, el cual se ve representado en un 85%, así las cosas la decisión del estudio se encamina a plantear y detallar el fortalecimiento de la entidad el cual implica la realización de procesos de modernización institucional y determinar los valores de la planta de personal y sus costos para determinar la incidencia presupuestal.

Dada la situación financiera y administrativa por la que atravesaba el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E par el año 2016, la entidad hospitalaria elaboró una la propuesta de transformación organizacional, con fundamento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, y en especial los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, fundado en necesidades del servicio y en razones de modernización de la administración, el cual se señaló la necesidad de supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, la redistribución de funciones y cargas de trabajo y la modificación de una planta de empleos de la entidad, 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 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.

*Es decir que la entidad contaba con seis estudios sobre los cuales se fundamentó para ordenar la reestructuración administrativa de la entidad aunado a la crisis financiera que determino la entrada en ley 550 como último esfuerzo, teniendo en cuenta que existe concepto favorable de liquidación, lo cual sería un golpe certero, teniendo en cuenta el impacto social de dicha decisión; **PRUEBA TECNICO-JURIDICA QUE DETERMINA DE MANERA IRREFUTABLE que la desvinculación no constituye un ataque al derecho de asociación sindical, tampoco se trata de una despidio selectivo con ocasión del conflicto colectivo, o un ataque directo a la organización sindical, tampoco constituye una represalia por el ejercicio de actividades sindicales o una conducta segregadora sindical.***

El Hospital Universitario del Valle mediante Acuerdo No.006 de 16 de marzo de 2016, se acogió a la aplicación de la Ley 550 de 1999, por Acuerdo No. 016 de 31 agosto de 2016, la Junta Directiva del Ente Hospitalario autorizo y faculto al Gerente del Hospital para solicitar la promoción y celebración de un acuerdo de reestructuración de pasivos. Por resolución No.3207de 25 de octubre de 2016, la Superintendencia de Salud acepto la promoción de acuerdo de reestructuración de pasivos presentado por la institución hospitalaria demandada.

Debe tenerse en cuenta que el Hospital Universitario venía trabajando con una planta de trabajadores, diseñada en el año 2.005, que a raíz de la crisis financiera derivada de la carencia de pagos, paulatinamente se estaban cerrando servicios y lo que continuaban fueron reducidos de manera considerable, hasta llegar a la situación de una nómina inflada, frente a unas camas y servicios disminuidas, la entidad con unos ingresos que no permitían cubrir los gastos básicos de operación mensual, convirtiéndose la nómina en un factor de detrimento mensual exorbitante frente a lo requerido de manera equilibrada, para poder ser viable la entidad.

V

La entidad pública siguió el proceso reglado en la Ley 909 de 2004 y los Decretos Nos.1227 de 2005 y 1083 de 2015, para establecer la estructura y modificar la planta de personal del hospital, pues los acuerdos Nos.019 y 020 de 26 de octubre de 2016 se motivaron en la necesidad del servicio y razones de modernización de la administración que sustenta el Estudio Técnico elaborado por la ESAP. El texto del estudio o conclusiones del estudio técnico adjunto al proceso, donde la entidad hizo un análisis de la capacidad y prestación del servicio de la entidad, en que deja ver el descenso de la producción de consulta de urgencias, que corresponde a la sumatoria de las consultas especializadas y de medicina general, el descenso en la producción de laboratorio clínico que marco significativamente en la integralidad de la gran mayoría de los servicios, por la falta de insumos y reactivos en el laboratorio clínico y en general en las demás áreas de servicios, por la falta de insumos y reactivos en el laboratorio clínico y en general en las demás áreas de servicios. La sala de diálisis renal fue cerrada desde 2.011, consulta especializada de endocrinología fue cerrada junio de 2.014, consulta especializada de cirugía de mama y tejidos blandos, neumología, hematología y oncología clínica, fueron cerrados desde 2.014, se deja entrever que otros servicios de apoyo terapéutico también están cerrados en el REPS y que son parte de la complejidad de los servicios. Es el caso de fisioterapia, fonoaudiología, terapia respiratoria, entre otros y concluye que, durante el periodo enero-marzo comparado con la producción del 2.015-2016la tendencia decreciente se ha mantenido en prácticamente todos los servicios relacionados. El HUV, no compensa como en anteriores periodos la baja producción de los hospitales de la mediana complejidad. Esto demuestra la gravedad de la crisis hospitalaria del valle, la pérdida de mercado, de complejidad y de capacidad de producción, lo que justifica la búsqueda de soluciones radicales. También en el estudio técnico se analizó el mapa de procesos aprobados por la ESE y la estructura organizacional junto con la proyección de gastos de personal para concluir que el hospital reporta una facturación promedio mensual que no cubre los costos y gastos de producción, generando un déficit operacional por lo que es necesario tomar medidas inmediatas que permitan el equilibrio entre costos y gastos y los ingresos por concepto de venta de servicios.

Así mismo, se estudió la distribución de procesos por dependencia estratégica, los aportes efectuados al estudio técnico por parte de la secretaria de salud departamental en el que se propone reevaluar la subgerencia de apoyo diagnóstico y terapéutico y las subgerencias de pediatría y ginecología obstetricia fusionarse en las subgerencias clínica lo que permite garantizar el ciclo PHVA y la elaboración y ejecución de planes de mejoramiento de los servicios asistenciales ofertados.

Concluyendo que para ello el HUV debe escindir o separar de su directa gestión procesos, subprocesos y servicios operativos no misionales, de apoyo diagnóstico, terapéutico y de salud, cuyos productos puede adquirir en el mercado con una mejor relación de costo/beneficio. En el estudio técnico se propone ajustar la estructura organizacional de la ESE a la realidad de operación en condiciones que permitan generar agrupaciones reduciendo los cargos directivos para fortalecer el nivel operativo y de prestación de servicios, para ello hace un estudio minucioso de los procesos y cargos existentes, se apoya en medidas de carga laboral efectuadas en cada uno de los procesos.

Es de advertir que una de las conjeturas del estudio técnico es que la crisis financiera y administrativa que soporta la entidad afecta la estabilidad de la organización. La prestación del servicio y pone en riesgo la vida y salud de los usuarios. Por lo que se recomienda el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la 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.

podemos inferir que los acuerdos mencionados se fundamentan en un estudio técnico serio, que no discrepa de la realidad que afronta el hospital como lo dejan ver, el informe de consultoría para el fortalecimiento institucional realizado por la ESAP, informe situacional actual de la entidad, elaborado por el departamento del valle, secretaria de salud departamental y la universidad del valle, aporte a estudio técnico de reestructuración, creado por la secretaria de salud del valle, documento elaborado por un equipo técnico y científico de la universidad del valle –instituto de prospectiva, innovación y gestión del conocimiento en el que se proponen las bases para el plan de salvamento de la institución hospitalaria.

En síntesis, el estudio técnico que soporta los actos administrativos acusados por los cuales se adopta la estructura de la entidad y modifica la planta de personal se basó en una metodología de diseño organizacional y ocupacional que contemplo: un análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo; evaluó la capacidad de la institución hospitalaria y la prestación de servicios y evaluó los

perfiles y midió las cargas de trabajo de los diferentes empleados en cada una de los procesos asistenciales; hizo un análisis financiero costo/beneficio de la estructura y servicios prestados con la 'planta de personal existente frente a costos beneficios con la nueva estructura y planta de personal. De donde se concluye que los estudios técnicos se ajustan a lo previsto en la ley 909 de 2004 y en el decreto 1227 de 2015, en tales condiciones, fundamentan suficientemente las razones de necesidad del servicio y modernización administrativa que llevaron a la entidad accionada a expedir los acuerdos atacados, dejando sin sustento, por tanto, los argumentos centrales en que se soporta las causales de la falsa motivación y desviación de poder, igualmente el alegato de que la supresión de su cargo no fue real, teniendo en cuenta que la supresión consistió en la disminución del número de empleos, de allí que no se suprimieron todos los cargos con dicha denominación y funciones, es lógico que todavía existan personas que sigan desempeñando tales cargos en el HUV

El HUV presento oposición directa con argumentos jurídicos de peso, el Ministerio del Trabajo caprichosamente descarta la posición del HUV E IMPONE un tribunal de arbitramento irregular, exponiendo su falta de competencia, pero abusa de su posición como autoridad administrativa y su obligación de imparcialidad y objetividad. Refiere en respuesta previa a la conformación del Tribunal Mintrabajo:

Este Ministerio no tiene la competencia para decidir si las organizaciones sindicales abusan del derecho de asociación al solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio por encontrarse fallida la negociación de uno de los puntos que se encuentran en la convención de trabajo vigente, presentando las actas de la etapa de arreglo directo de la mencionada negociación fallida, manifestando que se trata de una organización sindical minoritaria, allegando el acta de asamblea en la que optan por someter el conflicto colectivo de trabajo a un Tribunal de Arbitramento y designar su árbitro.

Por lo tanto, este Despacho continuará con el trámite solicitado por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, al no haber denuncia de la convención vigente ni nuevo pliego de peticiones ya que se encuentra así previsto en la convención colectiva de trabajo vigente, hasta tanto no exista orden judicial al respecto, dando cumplimiento al artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que ordena al Estado promover la solución pacífica de los conflictos de la siguiente manera:

A pesar de que el Ministerio evidencia y confiesa que no existe denuncia de la convención colectiva por estar vigente, que tampoco existe un nuevo pliego de peticiones ya que se encuentra así previsto en la convención vigente, hasta tanto no exista orden judicial al respecto, sobre esta consideración arbitraria fundamenta la decisión de constituir un Tribunal de Arbitramento viciado, impuesto a la entidad pública por su calidad de autoridad administrativa, vulnerando con ello el debido proceso administrativo, su obligatoriedad de legalidad y respeto constitucional y legal atribuido a las entidades y autoridades públicas, pasando por alto todos estos principios y garantías afectando los derechos del HUV.

la sentencia antes mencionada, no tuvo en cuenta los siguientes hechos jurídicos que son determinantes y configuran una verdadera vulneración:

- **Se encontraba una convención colectiva vigente con plenos efectos jurídicos.**
- **Todos los argumentos y oposiciones soportados probatoriamente por el HUV son ignorados por el Tribunal.**
- **No existe denuncia de la convención colectiva para poder presentar un nuevo pliego.**
- **No existió pliego de peticiones situación confesada por la apoderada de Sintrahospiclinicas en marzo de 2018 y evidenciada por el Ministerio del trabajo quien lo requiere desde el año 2016.**
- **El sindicato nunca cumplió con los requisitos exigidos por la ley para constituirse legalmente un Tribunal de Arbitramento.**
 - **La sentencia de primera y segunda instancia ignoran todo el antecedente factico y jurídico y las pruebas que determinan la improcedencia del fuero reclamado.**
 - **El Ministerio del Trabajo a pesar de expresar en múltiples actuaciones el incumplimiento por parte del sindicato, constituye e impone un Tribunal de arbitramento arbitrario al HUV.**
 - **EL Ministerio del Trabajo abusando de su posición administrativa impone un tribunal ilegal al HUV y genera unos efectos jurídicos viciados para la entidad.**
 - **Existía una imposibilidad jurídica, el mismo pliego prohibía la presentación de uno nuevo mientras se encontrase vigente.**
 - **No existió conflicto colectivo.**

Todos estos hechos fueron ignorados por el Juez de primera instancia quien a pesar de existir un antecedente factico y jurídico nutrido desde el año 2016, Exclusivamente fundamenta su decisión en el un postulado básico, ignorando pruebas, soportes y sentencias proferidas dentro del presente caso.

Se encuentra confesado por parte de la apoderada de Sintrahospiclinicas la imposibilidad jurídica de presentar un pliego y la inexistencia de asamblea y votación a diciembre de 2015, hechos ignorados por el juez de primera instancia a pesar de encontrarse probados, en fecha 6 de marzo de 2.018, se nombra apoderada de Sintrahospiclinicas quien hasta esa fecha inicia actuaciones para poder subsanar las falencias y omisiones REITERATIVAS y NEGLIGENTES, denunciadas por el HUV en su oposición a la conformación del TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO, la cuales no fueron subsanadas en casi tres años por parte de la organización sindical, situación que prueba la contradicción, deslealtad y discordancia de la presente acción, cohonestada por el Ministerio del Trabajo.

Lo que requiere el Ministerio es que presente la solicitud conforme lo establece la ley, cumpliendo con los requisitos jurídicos establecidos y desarrollados dentro del trámite administrativo, clarificando las falencias y omisiones que presenta la solicitud.

Este hecho contradice lo afirmado por el demandante en hechos precedentes si se revisa la respuesta del Ministerio del Trabajo, el cual tiene carencias y adolece de soportes obligatorios contrario a lo afirmado por el demandante, según la comunicación exige el Ministerio:

- *Pliego de peticiones, aunque se refiere haberlo radicado.*
- *La manifestación de los afiliados respecto a la huelga o tribunal de arbitramento, con la votación requerida legalmente.*

Es decir que dicho acto carecía de los requisitos jurídicos necesarios para legalizar la petición, tachando de dudosa el requerimiento realizado al Ministerio, pues dentro del contenido del mismo se relacionan una serie de documentos inexistentes, ante la solicitud de que sean aportados posteriormente por el Ministerio del Trabajo.

EL OFICIO NO TIENE COMO FINALIDAD REQUERIMIENTO DE TRAMITE AL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO. LLAMO LA ATENCION DEL DESPACHO FRENTE A ESTE HECHO. Señor Juez, en este hecho queda probado que el Ministerio del Trabajo constituyo un Tribunal de arbitramento arbitrario sin el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el mismo ente de control faltando a su deber de objetividad y legalidad en sus actos. si se revisa el documento aportado por la apoderada de SINTRAHOSPICLINICAS de fecha 6 de marzo de 2.018, lo que pretende hacer la apoderada es subsanar las omisiones y falencias respecto a los requerimientos jurídicos que le fueron exigidos por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOPICLINICAS desde febrero de 2.017 y que negligentemente nunca se realizó el aporte de los documentos requeridos.

Teniendo en cuenta que en la última visita realizada al Ministerio del Trabajo como representante del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL VALLE DEL CAUCA 'SINTRAHOSPICLINICAS', fueron requeridas una serie de informaciones a efectos de continuar con el trámite de convocatoria del Tribunal de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo suscitado en el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.; comedidamente procedo a hacer las siguientes aclaraciones:

la misma apoderada del sindicato bajo la gravedad de juramento en trámite administrativo ante una autoridad competente reconoce la imposibilidad de presentar un pliego de peticiones respecto al incremento salarial, en contradicción con todo lo expresado dentro de la presente demanda, faltando a la lealtad procesal y a la verdad jurídica que implica una declaración ante un juez de la república, Refutando con su planteamiento lo manifestado en Los hechos 11°, 12°, 15°, 20°, 21°, 22°, 30°, situación que debe ser analizada por parte del despacho judicial.

De tal suerte que como quedó contemplado entre los acuerdos que vienen de expresarse, no era dable ni posible presentar un pliego de peticiones o una denuncia de la convención colectiva de trabajo a efectos de negociar el incremento salarial correspondiente al año 2016, teniendo en cuenta que se estableció claramente un procedimiento de negociación directa entre el sindicato y el hospital, donde solamente era menester requerir al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. para dar inicio al proceso de negociación, tal y como lo hizo efectivamente 'SINTRAHOSPICLINICAS'.

Como constancia de la convocatoria para la negociación directa sobre el punto de incremento salarial para la vigencia del año 2016 que realizó el sindicato 'SINTRAHOSPICLINICAS' al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. se aportan junto con este memorial las actas del 16 de agosto de 2016, del 24 de agosto de 2016, y del 4 de octubre de 2016.

En igual sentido refiere aporta al Ministerio actas como constancia de fechas 16 de agosto, es decir que precedente a estas fechas no existía convocatoria por parte de SINTRAHOSPICLINICAS al Ministerio del Trabajo en contradicción con lo afirmado en hechos precedentes, donde se falta a la verdad para pretender un beneficio.

Como constancia de la convocatoria para la negociación directa sobre el punto de incremento salarial para la vigencia del año 2016 que realizó el sindicato 'SINTRAHOSPICLINICAS' al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. se aportan junto con este memorial las actas del 16 de agosto de 2016, del 24 de agosto de 2016, y del 4 de octubre de 2016.

Pronunciamiento del Ministerio del Trabajo dentro de ciento treinta y tres (133) acciones constitucionales de tutela presentadas por Trabajadores Oficiales de la entidad que buscaban reintegro, frente al mismo caso.

El Ministerio del Trabajo mediante oficio con radicación No 05EE2017120400000054670 del 26 de octubre de 2017 y oficio 267600020170062600 del 24 de octubre, dentro de la Acción de Tutela con

Radicación No 20170062600 conocida por el Magistrado CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Laboral, se pronunció en el siguiente sentido:

"(...) Bajo las anteriores consideraciones se encuentra que la falta de convocatoria y posterior integración del Tribunal de arbitramento para que se resuelva el conflicto laboral, colectivo entre el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, se debe única y exclusivamente a la falta de acción y diligencia por parte de la organización sindical que no ha dado respuesta de fondo a la solicitud de la documentación adicional que se requiere para continuar con el trámite que exige las normas laborales.

(...)De esta manera, y es lo que debe entrar a considerar el juez constitucional, para el ejercicio de derechos que tienen impacto dentro de las relaciones colectivas de trabajo, tales como la asociación colectiva laboral, negociación colectiva, la huelga o la convocatoria a tribunal de arbitramento como manifestación de acceso a la administración de justicia para la solución de conflicto colectivo de trabajo, los trabajadores, como parte de la organización sindical, deben asumir unas cargas probatorias y activas encaminadas a desplegar los efectos que permitan la consolidación de los derechos y oposición de estos ante la administración.

En este orden de ideas, los trabajadores que presentan las acciones de tutela que se conocen en el presente caso, todos al hacer parte de la misma organización sindical y dentro de la expresión de los derechos y deberes que hacen parte de los sindicatos, tal como lo refiere el Código Sustantivo del Trabajo, debieron haber cumplido con los requisitos mínimos para que se pudiese llevar a cabo por la administración la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, en los términos que para que estos efectos señala la normatividad aquí relacionada.

Para el caso se encuentra que la administración, a través de la Subdirección de inspección, adelantó de manera diligente la actuación de comunicación con la organización sindical de dos oportunidades diferentes, sin que en ningún momento se recibiese información donde se soportase la petición de integrar el Tribunal de arbitramento. Sin esta documentación que solo puede encontrar en cabeza de la organización sindical como titular exclusivo de su personería jurídica resulta inviable e improcedente la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento. Esto demuestra el desinterés de la misma organización sindical en dar curso a la gestión administrativa que fue solicitada, lo que torna improcedente la acción de tutela, pues las cargas que debe cumplir la organización sindical, como persona jurídica que aglutina los intereses fundamentales de los trabajadores no fue cumplida en su oportunidad. (...)

Finalmente es claro con la anterior respuesta, que el Ministerio del Trabajo, no dio efectivo trámite a la conformación de Tribunal de Arbitramento presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al no reunir los requisitos contemplados en el Capítulo 9 del Decreto 017 del 8 de enero de 2016 “Por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo”.

Reitero no existen comisiones negociadoras porque no se trata de una negociación colectiva, es una negociación directa llevada a cabo de manera libre entre las partes, por ello no genera ningún tipo de garantía, aunado a la inexistencia de fueros perpetuos, desdibujados a conveniencia de las partes. Trata el demandante de manipular la situación, nunca presento los documentos necesarios para dar trámite legal al Tribunal.

Sin embargo, en sentencia de segunda instancia proferida por la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia la Corte en lo referente al fuero circunstancial de sintrahospiclinicas estableció que:

De otro lado, en lo que concierne al reproche dirigido al Ministerio del Trabajo, se advierte que dicho ente ministerial una vez tuvo conocimiento de la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento, requirió a la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el accionante para que aportara «los demás documentos que eran necesarios para poder conformar[lo]», requerimiento que reiteró el 9 de octubre de 2017, sin que haya sido satisfecho, pues, contrario a ello, lo que se advierte ahora con la impugnación es su desacuerdo frente a los documentos exigidos.

Así las cosas, no es de recibo la negligencia con que ha actuado la organización sindical, pues si presentó la solicitud ante el citado Ministerio para convocar el tribunal de arbitramento, debió entonces prestar mayor atención a los requerimientos hechos por esa cartera en aras de cumplir el

trámite legal para dicha convocatoria, sumado a que el tiempo transcurrido entre la aludida petición -20 de octubre de 2016- y la de presentación de esta acción -17 de octubre de 2017-, da cuenta del incumplimiento del requisito de inmediatez frente al cuestionamiento realizado a dicho ministerio, lo que a todas luces revela la incuria de su proceder e impide configurar el inminente perjuicio.

El Ministerio del Trabajo a pesar de no contar con los requisitos exigidos por la ley para establecer el Tribunal de Arbitramento, a pesar de la negligencia de SINTRAHOSPICLINICAS en el aporte y agotamiento de los requisitos legales solicitados reiteradamente, a pesar de haberlo certificado dentro de 133 acciones constitucionales de tutela bajo la gravedad de juramento ante jueces de la república con competencia constitucional, de manera arbitraria y contraria a derecho, impone y decide continuar con el trámite de tribunal de arbitramento con conocimiento de las falencias

planteadas por el HUV y sin decidir de manera clara los alegatos de la entidad. en aras de esclarecer la situación de la mencionada solicitud de conformación de Tribunal de Arbitramento, el día 28 de diciembre de 2016 el Hospital Universitario del Valle, presentó derecho de petición ante el Ministerio del Trabajo, en el siguiente sentido:

- 1) *Certificar sin con posterioridad al 1 de enero de 2015, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS ha radicado ante esa dependencia denuncia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo García" E.S.E y dicha organización sindical, en los términos del artículo 14 del D.L. 616 de 1954.*
- 2) *Solicitar como autoridad administrativa del trabajo a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS el libro de actas de la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización, con el fin de verificar y certificar si entre el 1 de enero de 2015 al 19 de diciembre de 2016, la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización sindical o de trabajadores al servicio de la entidad, aprobaron un pliego de peticiones y en caso afirmativo en qué fecha.*
- 3) *Solicitar como autoridad administrativa del trabajo a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS el libro de actas de la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización sindical, con el objeto de constatar y certificar, si la asamblea de trabajadores decidió en asamblea general la solicitud de un tribunal de arbitramento, según el oficio radicado en esa División el día 12 de octubre de 2016. Igualmente si los trabajadores dieron aviso a dicha División para que el Inspector de trabajo presenciara y comprobara dicha votación con el propósito de optar por el tribunal de arbitramento.*
- 4) *Certificar si la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS radicó una solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento el 12 de octubre de 2016. En caso afirmativo, cuál es el conflicto colectivo de trabajo que deberá dirimir dicho tribunal y con base en qué pliego de peticiones. Deberá igualmente constatar y certificar si existen actas de la etapa de arreglo directo, su instalación, el día en que se instaló la mesa de negociación y quienes fueron los negociadores designados por las partes, especialmente los del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo García" E.S.E.*
- 5) *Certificar si la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS radicó ante la División Departamental del Trabajo del Valle del Cauca un acta de acuerdo extra convencional de 30 de diciembre de 2014, por medio de la cual se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017 la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo García" E.S.E., para un periodo de vigencia entre el año 2012 a 2014.*
- 6) *Verificar, constatar y resolver la petición elevada por SINTRAHOSPICLINICAS para convocar un tribunal de arbitramento, en consideración a la existencia de un acuerdo extra convencional suscrito 30 de diciembre de 2014, por medio del cual se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017, la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo García" E.S.E., para un periodo de vigencia entre el año 2012 a 2014.*

FRENTE A LO CUAL EL MINISTERIO DEL TRABAJO, SE PRONUNCIO EN EL SIGUIENTE SENTIDO:

Respuesta Ministerio del Trabajo RAD. COR08SE201733100000012040, 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 08SI201733210000004114:

- La organización sindical "Sintrahospiclinicas", solicito convocatoria de Tribunal de arbitramento con el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, mediante radicado 11EE201633100000013834.
- 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 solicito a la empresa mediante radicado de salida número 08SE2017331000000139 del 06 de enero de 2017.
- En cuanto al acta de asamblea del sindicato donde se decidió la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio, le indico que este **no ha arrimado a este Despacho el acta mencionada.**
- 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.

Respuesta Ministerio del Trabajo RAD. COR08SE201733210000004080, de fecha 27 de febrero de 2017 recibido en la entidad el día 09 de marzo de 2017, en el que se da respuesta al radicado 11EI201733210000001292:

Atendiendo la solicitud, radicada en este Ministerio bajo el número 11EI201733210000001292 del 30 de enero de 2016, de manera atenta se resuelve su petición de acuerdo a los siguientes numerales:

- **Me permito comunicar que revisada la base de datos del Grupo de Archivo Sindical, no se encontró registro de denuncia de convención colectiva entre el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" y la organización sindical Sintrahospiclinicas durante el año 2015 en esta dependencia.**
- Me permito comunicar que el grupo de Archivo Sindical da cuenta de los documentos que en esta dependencia reposan y que son documentos que las organizaciones sindicales a través de las Direcciones Territoriales nos remiten para el posterior archivo y custodia, informo que para el año 2015 y 2016, no se encontró en esta dependencia registro de actas de asamblea de la organización sindical Sintrahospiclinicas, se le sugiere que esta información la solicite expresamente a la organización sindical, sin embargo adjunto la última junta Directiva Principal que reposa en esta dependencia y corresponde a la depositada el día 22 de septiembre de 2016 respecto a asamblea se refiere y que una junta directiva (esta dependencia no tiene el registro de afiliaciones esta información la tiene la organización sindical).
- Respecto de los puntos 3,4 y 6 me permito comunicar que esta petición se traslada por competencia al Dr. Fredy Alexander Hidalgo Maldonado de la Subdirección de Inspección y vigilancia y control, para que le dé respuesta a estos puntos

Con la Sentencia T 523 de 2017, se concluyó que el Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 009 del 14 de marzo de 2017, ha perdido fuerza ejecutoria por encontrarse incurso en la causal segunda (2º) del artículo 91 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo denominada por la doctrina y jurisprudencia como "decaimiento del acto administrativo".

Sin embargo en gracia de discusión 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 la protección del fuero cuando el conflicto no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo. Debe tenerse en cuenta y probarse que la organización sindical alega la instalación de un Tribunal de Arbitramento, el cual no existe el único elemento que se anexa es la radicación de un oficio solicitando la solución arbitral del conflicto, pero no existe en primer lugar la constancia de la votación con la mayoría establecida, en segundo lugar ha pasado más de un año sin que exista un solo pronunciamiento del Ministerio del trabajo aceptando o rechazando la constitución del tribunal de arbitramento, tampoco existe una sola prueba del demandante exigiendo la constitución o agotamiento de la negociación, 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 la protección del fuero cuando el conflicto no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo, por una conducta omisiva buscando proyectar el fuero de manera ilimitada en el tiempo.

La disposición "Protección en conflictos colectivos" establece que los trabajadores que hayan presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada. Lo anterior desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas para la solución del conflicto.

Acorde con lo precedente, también indicó la Sala de Casación Laboral que este fuero circunstancial o protección foral para que no pueda ser despedido un trabajador sin justa causa comprobada durante el tiempo de la negociación colectiva no es indefinido, dado que esta protección se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto.

Ello significa que este amparo puede terminarse en el evento en que no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, es decir, que no exista interés suficiente de concluirlo por quienes lo promovieron luego de no lograr un acuerdo con el empleador. Finalmente, concluyó que esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un periodo prolongado (M. P. Gerardo Botero Zuluaga). Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-140662016 (45671), 10/31/16.

Este beneficio está contenido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965:

«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.»

Respecto a los trabajadores que se pueden beneficiar del fuero circunstancial dijo la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia 26726 del 11 de mayo de 2006:

«Una lectura desprevenida del anterior precepto, permite precisar, sin equívocos, que la protección que consagra está referida a los trabajadores que sean parte de un conflicto colectivo económico, cuya finalidad no es otra que la de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Obviamente, tales servidores son los afiliados a un sindicato, los que se benefician de un convenio colectivo en las hipótesis previstas en la ley y los no sindicalizados.»

Vale precisar que el fuero circunstancial protege al trabajador del despido sin justa causa más no del despido con justa causa, que de presentarse faculta a la empresa para que proceda a realizar el despido.

el sindicato, presentó pliego de peticiones a la demandada conforme al artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo; la etapa de arreglo directo concluyó, sin acuerdo entre las partes; no existe constancia de la reunión, mayorías establecidas y quórum decisorio de los trabajadores para optar por el tribunal de arbitramento como mecanismo de solución del conflicto y solicitaron al ministerio la intervención para la constitución de aquel, conforme al artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. El ministerio después de un año no se ha pronunciado respecto a la admisión y conocimiento del trámite arbitral, tampoco existe aceptación o negativa respecto a avocar el conocimiento, de existir el demandante omite aportarlas, ha pasado más de un año sin ningún tipo de pronunciamiento o acción, ni por parte del demandante o por parte del Ministerio, faltando con esto a la debida diligencia dentro del trámite, con la única finalidad de dilatar en el tiempo la garantía alegada.

Ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre cuándo se considera finalizado el conflicto colectivo en los casos donde resulta imposible llegar a su solución natural, justamente respecto del mismo conflicto que ahora ocupa la atención, mediante la Sentencia 20766 de 2003, donde expresamente asentó:

“La protección a la que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

De conformidad con el texto anterior, se puede aseverar que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador, empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual solo se extingue, se reitera, cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento, si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.

No obstante, debe tenerse en cuenta que esa exégesis resulta inobjetable únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se ha desenvuelto normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en la legislación laboral para cada una de ellas. Empero, si hay incumplimiento de alguno de esos pasos y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso ordinario del procedimiento del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de suyo también la protección foral ...”.

Conforme al anterior precedente, pese a que no se produzca convención o pacto colectivo, o la ejecutoria del laudo arbitral, el conflicto colectivo también finaliza cuando se presentan situaciones que hacen imposible la continuación del curso ordinario del trámite de negociación, y así lo entendió el ad solo que consideró que, en el el conflicto llegó al punto de no poder continuar con la ejecutoria de la decisión del ministerio que negó la constitución del tribunal de arbitramento por falta de quórum en la asamblea decisoria, lo cual sucedió después del despido de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene génesis en la etapa de conflictividad laboral suscitada por la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical. Al respecto, en sentencia SL 20155, 28 ago. 2003 reiterada en SL 23843, 16 mar. 2005, SL6732-2015 y SL14066-2016, la Corte expresó:

La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente.

También ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002).

Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.

se manifiesta 22 de diciembre de 2.016, en el hecho Noveno (9º) refiere que para el momento del despido 13 de Octubre de 2.017 los trabajadores se encontraban en asamblea permanente por la negociación salarial 2016, posteriormente manifiesta que la asamblea es de fecha 4 de Octubre de 2.016, manifestaciones totalmente incongruentes, Se reitera que el eje principal era eludir los actos administrativos emitidos dentro de las reestructuraciones anteriores, es claro que la entidad no podía negociar este punto contrariando al orden emitida por la Junta directiva del HUV, plasmada en el acuerdo 020 de 2.016, aunado a que no se trata de una convención colectiva o pliego, como pretende darlo a entender la parte demandante.

No existe constancia de la asamblea general realizada, no existe prueba de la decisión tomada, tampoco del quórum y votaciones, No se acreditó la legalidad de la decisión de acudir a un tribunal de arbitramento, pues la entidad desconoce si se presentaron los requisitos mínimos de votación, quórum y deliberación, teniendo en cuenta que se trata de un sindicato mayoritario por el número de afiliados y en ninguna de sus actuaciones se encuentra el respaldo de la mayoría de sus integrantes, prueba de ello es la presente acción.

[...] la falta de convocatoria y posterior integración del tribunal de arbitramento para que se resol[viera] un conflicto laboral colectivo entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, se debe única y exclusivamente a la falta de acción y diligencia por parte de la organización sindical que no ha dado respuesta de fondo a la solicitud de la documentación adicional que se requiere para continuar con el trámite que exigen las normas laborales.

razón por la cual la Sala Laboral del Tribunal concluye que:

Surtido el trámite narrado en apartes precedentes, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali profirió fallo de fecha 27 de octubre de 2017, en el que negó el amparo solicitado, porque consideró, en primer lugar, que no existían pruebas de que el accionante se encontrara «en situación de debilidad manifiesta con respecto de la cirugía realizada el 19 de agosto» que lo hicieren destinatario de estabilidad laboral reforzada y, en segundo lugar, que la falta de conformación del Tribunal de Arbitramento por parte del Ministerio de Trabajo era imputable al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, dado que este no había aportado los documentos requeridos por la entidad para tal efecto (folios 333 a 341).

Se impugna la decisión y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de segunda instancia confirma la decisión de la acción de tutela.

En este punto, es pertinente destacar que aunque el incumplimiento del principio de subsidiariedad podría, eventualmente, resultar indiferente ante la existencia de un perjuicio grave, inminente o irremediable, lo cierto es que en el presente asunto el tutelante no acreditó una afectación de tal entidad, puesto que si bien es cierto para la fecha de la terminación laboral se encontraba incapacitado (fl.287), no se advirtió una interrupción al tratamiento de fisioterapia que se encontraba en curso; de otra parte, se concluye que dicha incapacidad ya fue superada, con lo cual, no habilita la intervención del juez constitucional para el caso en concreto.

Finalmente, en lo que toca a la pretensión del actor, relativa a que se ordene al Ministerio de Trabajo que conforme el Tribunal de Arbitramento que le fue solicitado por SINTRAHOSPICLINICAS, es preciso destacar que la

misma no tiene cabida tampoco en este escenario constitucional, pues se verificó que la citada organización sindical no ha aportado los documentos que le fueron requeridos por la cartera ministerial para tal efecto, mediante oficios 139 de 2016 y 24077 de 2017 y, por dicha vía, ha obstaculizado la conformación del citado tribunal, incurria que tampoco está llamada a ser corregida mediante esta vía tuitiva.

Por ello RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar el fallo impugnado, por las razones aquí expuestas.

Notifícale que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante providencia del 13 de diciembre de 2017, **RESOLVIÓ:**

“PRIMERO: Confirmar el fallo impugnado, por las razones aquí expuestas. **SEGUNDO: Enterar** de esta decisión a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: Remitir** el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo pronunciado.”

FUERO SINDICAL RESPETADO DENTRO DEL PROCESO DE REORGANIZACION ADMINSITRATIVA

Desde el inicio del proceso de reorganización administrativa, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle, reconoció la existencia de un personal que gozaba de la protección de FUERO SINDAL, condición que fue reconocida y respetada, desde la expedición del ACUERDO No 020 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016 - “Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E, en el cual se dispuso en su artículo sexto:

“(…) ARTÍCULO SEXTO. CONSERVENSE dentro de una PLANTA TRANSITORIA los siguientes funcionarios públicos, los cuales según los estudios técnicos permanecerán en la planta de la entidad única y exclusivamente dada la condición especial de protección de la que gozan (fuero sindical, pensionable, pre pensionable):

La supresión de los empleos se basó en la necesidad de la entidad de adecuar la planta de personal para una mejor y eficiente prestación del servicio, y la decisión de la entidad demandada, orientada a modificar la planta de personal con la finalidad de mejorar la prestación del servicio y conjurar una crisis financiera y administrativa, no puede estar condicionada a mantener el empleo de la demandante hasta que sea provisto en forma definitiva ya que está en juego el interés general, y tampoco puede exigir el reintegro laboral pues esta prerrogativa es propia de las personas que se encuentran en el sistema por superar las etapas selectivas del concurso de méritos y no del cargo como tal.

Como resumen final se da claridad al despacho respecto a que la junta directiva de la entidad está facultada para estructurar y modificar la planta global de empleos, por ende, suprimir el empleo del demandante. – en esta decisión no existe desviación de poder ya que existen suficientes motivos justificados en el estudio técnico elaborado previamente por la ESAP, de la necesidad de mejorar el

servicio, modernizar la administración y ajustar el gasto, para conjurar la crisis financiera y administrativa por la que atraviesa que lo llevo a acogerse a la ley 550. – la supresión del cargo del demandante fue real porque se redujo significativamente el número de empleos existentes.- la reestructuración administrativa no está sujeta a la condición de la provisión del empleo en forma definitiva en razón a la prevalencia del interés general.- el actor no tiene derecho a reintegro laboral ya que carece de derechos de carrera.- razones más que suficientes para denegar las pretensiones de la demanda que nos ocupa.

Con base en los planteamientos que anteceden, solicito a su despacho revocar la sentencia de primera instancia, acceder a las excepciones sustentadas por la parte demandada y despachar negativamente las pretensiones de la demanda instaurada

Por su parte, el convocante a juicio los presentó así:

1. En el proceso referido se pretende que se declare la ineficacia del despido del trabajador ocurrido el 26 de octubre de 2016 por haber sido despedido sin justa causa, estando amparado por el fuero circunstancial por la presentación y trámite del pliego de peticiones presentado por el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, el cual se gestionaba desde el 30 de diciembre de 2015, se pide además el reintegro del actor y se condene a la demandada al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro efectivo más las costas del proceso.
2. Se comparte la sentencia, toda vez que NO incurrió en ningún defecto sustantivo y por el contrario acertó al aplicar las normas legales que rigen la negociación colectiva y el llamado fuero circunstancial como son el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 y el DR. 1469 de 1978, así como, tuvo en cuenta que por ser trabajador oficial en virtud del artículo 37 de la ley 443 de 1998, NO le es aplicable la supresión del cargo, además de que tuvo en cuenta que la reestructuración administrativa es una **causa legal** para la terminación de los contratos de trabajo, más NO es una **causa justa** para dar por terminados los contratos cuando se está bajo protección del fuero circunstancial, como lo exige el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; declaro que el demandante gozaba de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral y porque, siendo probado que el sindicato al cual pertenecía el actor había presentado y estaba tramitando el pliego de peticiones al momento del despido condenó - de manera justa-a la demandada al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones sociales y la seguridad social desde el despido hasta su reintegro efectivo.
3. En síntesis, de manera respetuosa, considero que la sentencia debe confirmarse en su totalidad porque acertó al apreciar las siguientes probanzas: **i)** La calidad de trabajador oficial del actor; **ii)** Que al momento del despido estaba inmerso en la discusión de un pliego de

peticiones presentado el 30 de diciembre de 2015; **iii)** Que las partes iniciaron la discusión del pliego de peticiones y suscribieron actas que dan cuenta de ello. **iv)** Que el actor era afiliado al sindicato que sostenía el conflicto colectivo; **v)** Que la ley exige para el despido con fuero circunstancial una JUSTA CAUSA y permiso del ministerio de trabajo para despedir, **vi)** Que la reestructuración administrativa es una causa legal para despedir, mas no es JUSTA CAUSA como lo exige la norma legal. **vii)** La sentencia tiene en cuenta, además, que las partes habían acordado en la convención colectiva de trabajo que esta No se modificaría durante la vigencia de los años 2016 y 2017, con excepción del punto del salario, el cual sería negociado por las partes mediante solicitud que el sindicato presentaría al hospital. **viii)** Que las partes habían suscrito el día 30 de diciembre de 2014, un acta extra convencional que permitía al sindicato presentar el pliego de peticiones. **ix)** Que el conflicto laboral terminó con un laudo arbitral proferido el 18 de enero de 2019 y el demandante fue despedido en 2016, en los inicios del conflicto colectivo; **vii)** Que el conflicto colectivo terminó de manera normal.

Por lo afirmado anteriormente y por existir y haber sido valorada en el debate probatorio, la prueba documental aportada para probar el derecho que reclama mi mandante, **pido que se confirme en todas sus partes, la sentencia de primera instancia.**

Por razones de seguridad, el presente memorial es enviado en formato PDF, desde el correo electrónico personal de este apoderado que es: dacastro57gardel@hotmail.com, al correo ídem de la Sala laboral del tribunal superior de Cali que es: sslabcali@cendoj.ramajudicial.gov.co

Por estar bien concedido el recurso de alzada, la Sala pasa a tomar la decisión que en derecho corresponda, no sin antes aludir a las siguientes

CONSIDERACIONES

A tenor del artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el estudio de la Sala se centrará; según los términos de la alzada; en establecer, si el demandante al momento de la terminación del nexo social -26 de octubre de 2016- gozaba de la protección especial que otorga el fuero circunstancial.

En el presente asunto, no se encuentra en discusión que el actor NELSON GARCÍA MARÍN inició sus labores a favor de la demandada HUV desde el 1° de enero de 1994 hasta el 26 de octubre de 2016, que su vinculación fue a través de la modalidad

de contrato a término indefinido, que está afiliado a la organización sindical Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca – SINTRAHOSPICLINICAS-, ostenta la calidad de trabajador oficial, la terminación de la relación laboral fue comunicada a través de escrito del 27 de octubre de 2016.(Archivo 01 ED)

Descendiendo al caso bajo estudio, resulta menester traer a colación la disposición legal que refiere a la protección que otorga el fuero circunstancial, la cual se encuentra contemplada en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965:

«Artículo 25: Lo trabajadores que hubieren presentado al empleador 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»

En igual sentido, el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 refiere al respecto:

«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.»

Ahora, en cuanto a la razón de ser de la protección especial del fuero circunstancial, nuestro órgano de cierre jurisdiccional en sentencia SL415 de 2021, señaló que:

«(...) Según la jurisprudencia de la Sala, la finalidad esencial de esta norma es evitar que «los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, le permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias» (CSJ SL3317- 2019). (...)»

De otro lado, en cuanto a los alcances de la descrita protección, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en proveído SL5337 de 2021, explicó:

«La protección a la que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 se inicia con la presentación del pliego de peticiones al empleador y termina cuando se ha solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

De conformidad con el texto anterior, se puede aseverar que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador, empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue, se reitera, cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso; según dicho entendimiento,

si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.»

En lo que respecta a la vigencia de la protección foral en comento, nuestro órgano de cierre jurisdiccional en proveído SL3707 de 2020, concluyó que la garantía foral que otorga el conflicto no está llamada a perdurar en el tiempo, y no todas las veces finaliza con la expedición de una convención colectiva o laudo arbitral, sino que también se puede extinguir de forma anormal por falta de interés de los convocantes, veamos:

«La duración de la protección va de la mano, pues, con la longevidad del conflicto, el cual, por su naturaleza y sus efectos, no está llamado a permanecer de manera indefinida en el tiempo, sino que demanda su pronta gestión y justa solución. Al respecto, en la sentencia CSJ SL4142-2019, esta Corporación explicó:

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).

En otros términos, la jurisprudencia ha establecido que no necesariamente en todos los casos, la sola presentación del pliego de

peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que la controversia laboral cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución de la misma, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla, pese a contar con mecanismos para impulsar la negociación.

Ahora, respecto del anterior criterio jurisprudencial, la Corporación también hizo una precisión, según la cual no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación, según la etapa de que se trate; caso en el cual es necesario analizar la situación fáctica de cada caso en particular, a fin de calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva y, con ello, establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial (CSJ SL6732-2015 y CSJ SL14066-2016).»

Finalmente, no se puede pasar por alto que no solo la protección que otorga el fuero circunstancial emana de la Constitución Política y de la norma, sino que esta también deviene de las normas internacionales del trabajo acogidas por Colombia como lo son los Convenios de la OIT 87 y 98, aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976, Convenio de la OIT 151 aprobado por Ley 411 de 1997, y de las normas que integran el bloque de constitucionalidad.

Así las cosas, la Sala colige que para que se goce de tan anhelada protección foral es necesario demostrar (i) la existencia del sindicato, (ii) la presentación de un pliego de peticiones, (iii) etapa de arreglo directo o su prorroga, y (iv) la diligencia e interés de los aforados durante el desarrollo de las etapas previo a su finalización por convención o laudo arbitral.

Al revisar el legajo se avizora que tal como se dijo líneas atrás el señor MARÍN se encuentra afiliado al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS (Archivo 01 ED), en igual sentido se evidencia y se acredita la existencia del mencionado sindicato, inscrito en el Ministerio del Trabajo, con personería jurídica No.

00363 de marzo 4 de 1960, existencia que no fue objeto de controversia en el asunto (Archivo 153 Carpeta Anexos).

Igualmente, se desprende del laudo arbitral del 18 de enero de 2019, que entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. -HUV- y el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Valle del Cauca -SINTRAHOSPICLINICAS- suscribieron una convención colectiva de trabajo el 30 de marzo de 2012, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, la cual el 30 de diciembre de 2014 mediante acuerdo extra convencional fue prorrogada desde el 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, *«salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017 que sería producto de la negociación directa que realicen las partes previa solicitud que del incremento realice el Sindicato a través de su Representante Legal, de conformidad con el parágrafo 1° del artículo 15 de la actual convención colectiva de trabajo»* (Archivo 35 y 40 Carpeta Anexos)

Del anterior laudo, también se observa que el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, presentó el 30 de diciembre de 2015 ante la entidad convocada solicitud de incremento salarial, el 16 de agosto de 2016 se dio inició y posteriormente luego de diferentes conversaciones, mediante acta de junta directiva del 04 de octubre de 2016, se tomó la decisión de decidir el conflicto a través de laudo arbitral agotando así la etapa de arreglo directo; y el 25 de octubre de 2016 el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS solicitó al MINISTERIO DE TRABAJO conformación de Tribunal de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo que versa sobre el incremento salarial de 2016 (Archivo 105 Carpeta Anexos).

Aunado a ello, en el expediente obra documento rotulado como acuerdo No. 018 del 14 de junio 2017 emanado por el hospital

accionado, donde éste estableció como incremento salarial para sus empleados para el año 2016 el 6.77% de acuerdo con la variación anual de IPC que cerró en el año 2015 (Archivo 69 Carpeta Anexos); en igual sentido, se vislumbra Resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018, por la cual se convocó al Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, derivado de la solicitud presentada el 30 de diciembre de 2015 con el objeto de convenir incremento salarial para el año 2016, y el laudo arbitral del 18 de enero de 2019, en el cual se resolvió el conflicto colectivo determinando que el incremento realizado por el hospital demandado se encontraba ajustado a derecho y a la constitución.

Hasta aquí, se podría colegir la existencia del fuero circunstancial deprecado, pues se demostró la existencia del sindicato, la afiliación del demandante a éste, la reclamación para la negociación del incremento salarial del año 2016 -30 de diciembre de 2015-, el inicio y terminación del arreglo directo -04 de octubre de 2016-, solicitud por parte del sindicato vinculado para conformar Tribunal de Arbitramento -25 de octubre de 2016- convocatoria del Tribunal de Arbitramento -14 de noviembre de 2018- y el laudo arbitral por medio del cual se finiquita el conflicto colectivo -18 de enero de 2019-, no obstante, frente a la diligencia de los aforados -CSJ SL3707 de 2020- para encontrar una solución al conflicto colectivo, se observa que no quedo probado en el expediente probanza que logre justificar la inactividad de SINTRAHOSPICLINICAS en el trámite del aparente conflicto colectivo entre la fecha de la solicitud elevada ante el MINTRABAJO para la conformación del Tribunal de Arbitramento y el día que se profirió el laudo arbitral, antes por

el contrario se evidencia un total desinterés de estos, por cuanto al incremento del salario del año 2016 decretado por la demandada, no manifestaron inconformidad o repudio alguno frente a tal decisión, pese a que el porcentaje concedido fue inferior al solicitado en la petición que dio origen al pleito y fue posterior a la finalización de la etapa de arreglo directo y presentación de la solicitud de convocatoria del Tribunal de Arbitramento, lo que pregona un total desinterés por parte del sindicato y sus afiliados frente al conflicto suscitado por este concepto.

Conforme a lo anterior, no es posible acceder a las pretensiones de la demanda, pues la Sala, en un caso de iguales condiciones; demandante JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ VS HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, Radicación 76-001-31-05-008-2019-00728-01, sentencia 75 de 15 de mayo de 2023 concluyó:

« Aunque insiste la parte recurrente que debe ser estudiado si al momento del despido el día 26 de octubre de 2016 ya se había presentado un pliego o se había conformado un conflicto, al respecto debe advertirse que si en gracia de discusión se admitiera entrar a valorar si con la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015 se dio inicio a un conflicto colectivo, tal discusión no sería plausible teniendo en cuenta que el día 12 de mayo de 2017, la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA determinó como incremento salarial para el 2016 el 6.77%, sin observarse que frente a la aludida disposición se presentó alguna discusión, lo que denota el desinterés de mantener el conflicto presuntamente originado, por lo tanto, no era viable continuar con el debate valiéndose de la solicitud de incremento salarial instaurado el 30 de diciembre de 2015 o cualquier otra petición en ese sentido.

Por otra parte, solicita el recurrente que se tenga en cuenta lo señalado en la sentencia SL759 de 2019, no obstante, la situación fáctica debatida en esa instancia es distinta a las controvertidas dentro del presente asunto.

En consecuencia, para el día que se produjo la terminación del contrato de trabajo del señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ, ocurrido el 13 de octubre de 2017, no contaba con la protección de fuero circunstancial deprecada, por lo tanto, esta Corporación confirmará la sentencia dictada en primera instancia.»

Así las cosas, se revocará la sentencia de primera instancia, para en su lugar absolver al hospital demandado. Costas en ambas instancias a cargo del demandante y a favor de la ESE demandada. Como agencias en derecho en la Sala, se fija la suma de \$100.000,00.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de primera instancia No. 55 del 26 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar ABSOLVER al demandado HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE «EVARISTO GARCÍA» E.S.E, de cada una de las pretensiones formuladas por NELSON ARCE MARÍN.

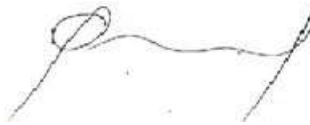
SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo del demandante y a favor de la ESE demandada. Como agencias en derecho en la Sala, se fija la suma de \$100.000,00.

TERCERO: DEVUÉLVASE el proceso a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, para que proceda a la notificación de esta providencia y trámite posterior, en los términos del Acuerdo PCSJA22-11962 del 22 de junio del año 2022.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

(Con Aclaración de Voto)

Firmado Por:

Maria Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 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: **48b9a0f14bd0a90bfbea9f455e03f0c6d03001e39e262e89d23b570562fca344**

Documento generado en 17/08/2023 10:09:01 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

MARIA MATILDE TREJOS AGUILAR. M.P.

**REFERENCIA: Apelación de sentencia proferida en proceso ordinario de NELSON
ARCE MARÍN contra H.U.V**

Radicación Única Nacional No. 76-001-31-05-003-2019-00604-01

ACLARACIÓN DE VOTO. CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE

Aunque estoy de acuerdo con la decisión de revocar la sentencia condenatoria, considero que el argumento principal no es que no existiera el fuero circunstancial como tal, sino que, aun existiendo, la terminación de la relación tuvo una causa válida.

En providencia del pasado 28 de julio se indicó que si bien se mantiene la posición de que el fuero circunstancial decayó por la inactividad del sindicato y se mantuvo vigente en todo momento la convención 2015-2017, también es cierto que existe un laudo arbitral que le dio efectos a ese conflicto colectivo desde el 30 de diciembre de 2015, lo que no puede ser desconocido, en virtud de lo cual, por favorabilidad (artículo 53 CN), se acepta a favor del trabajador la existencia del fuero circunstancial, pero igualmente la causa válida del despido. (76.001.31.05.012.2020-00038.01 Sara del Pilar Góngora contra el mismo Hospital Universitario), esta decisión no tuvo salvamentos ni aclaraciones.

Entonces, sigo considerando como en aquella oportunidad, se itera, que en verdad el fuero circunstancial que se deprecia como fundamento del reintegro, decayó como consecuencia de la inactividad del sindicato, pero, también que existe un laudo arbitral que le concedió efectos al conflicto colectivo y que no puede ser desconocido. Ahora, a pesar de lo anterior, existió una causa válida para la terminación de la relación como ampliamente se señaló en el proceso que se cita.

En estos términos, dejo aclarado el voto.

Atte.

Consuelo Piedrahíta Alzate

Consuelo Piedrahíta Alzate
Magistrada