

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTES: MARIA AMPARO CASTRO BIRIGUEZ
MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO
DEMANDADO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.
RADICACIÓN: 76001.31.05.009.2020-00237.01

Guadalajara de Buga, Valle, veintinueve (29) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, contra la Sentencia No. 063 del primero (01) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

AUTO No. 258

Al plenario se verifica que la entidad demandada a E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCIA, por conducto de su representante legal, acompañó su escrito de alegatos finales con memorial de poder especial otorgado a favor de la abogada MICHELLE KATHERINE PULECIO RAMÍREZ, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.094.943.052 y portadora de la T.P. de abogada No. 304.965 del Consejo Superior de la Judicatura, razón por la cual, conforme al artículo 75 y 76 del CGP aplicable por analogía, se le reconoce personería para que continúe representando a la institución demandada en este asunto. (carpeta 2ª instancia, archivo digital No. 06).

Decisión que se notifica en Estado.

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

SENTENCIA No. 116

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 29

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

1.1. En demanda presentada el 3 de agosto de 2020, en contra del **HOSPITAL UNIVERSITARIO EVARISTO GARCIA**, pretenden las señoras **MARIA AMPARO CASTRO BIRIGUEZ y MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO: i)** sea declarado que las demandantes se encontraban amparadas por el fuero circunstancial a partir del 30 de diciembre de 2015, fecha en la cual el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, presentó pliego de peticiones al demandado HUV, hasta el 18 de enero de 2019, día en el cual el Tribunal de Arbitramento Obligatorio profirió laudo arbitral que

resolvió el conflicto; **ii)** sea declarado que, el despido unilateral sin justa causa que realizó el HUV a las trabajadoras, hoy demandantes, que tuvo lugar el 26 de octubre de 2016, es ilegal e ineficaz; que como resultado de las declaraciones, **iii)** se ordene al HUV reintegrar a las trabajadoras, demandantes, en el mismo, similar o superior cargo que tenían al momento del despido sin solución de continuidad; **iv)** que se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, como consecuencia del despido, -cesantías, intereses a las cesantías, primas, vacaciones y aportes a la seguridad social- desde el 27 de octubre de 2016, hasta el día que sean reintegradas; **v)** que las sumas reconocidas en la sentencia sean indexadas o se aplique intereses que corresponda; **vi)** que se condene a cualquier otro derecho que resultare favorable a las demandantes en uso de las facultades extra y ultra petita; **vii)** que se condene en costas y agencias en derecho al demandado. (Archivo No.02 y 06 del expediente digital).

1.2. En lo que corresponde a los **HECHOS** que motivaron la demanda, serán enunciados en los siguientes términos:

Los de la demandante MARIA AMPARO CASTRO BIRIGUEZ

Que, entre la demandante y la entidad demandada, E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, en adelante H.U.V., existió un contrato individual de trabajo celebrado el día 02 de octubre de 2014. Que, en el marco de la relación laboral, la trabajadora desempeño las labores correspondientes al cargo de auxiliar de servicios generales en dietética. Que dicho contrato de trabajo fue ejecutado en la ciudad de Cali, Valle del Cauca. El último salario devengado por la actora fue de un millón cuatrocientos cincuenta y cuatro mil setecientos diez pesos (\$1.454.710,00) de acuerdo con los desprendibles de nómina. Que la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el día 17 de octubre de 2017 mediante la Resolución No. 3739, en forma unilateral y sin justa causa, reconociéndole y pagándole a la trabajadora lo correspondiente a las cesantías definitivas, las prestaciones sociales y la indemnización por despido sin justa causa. Que el 12 de abril del 2019, la demandante reclamó en forma administrativa a su antiguo empleador, H.U.V., el reintegro a su puesto de trabajo por estar amparada por el fuero circunstancial, reclamando consecuentemente el pago de sus salarios retroactivos, prestaciones sociales y demás derechos dejados de percibir por el despido. Que, el 28 de abril de 2019 la entidad demandada HUV emitió respuesta a la reclamación en forma desfavorable a los intereses de la accionante.

Los hechos de la demandante MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO

Que, entre la demandante, en calidad de trabajadora, y la demandada HUV, existió una relación laboral que rigió a partir del 01 de febrero de 2012. Que el objeto del contrato individual de trabajo que ataba a las partes era el ejercicio profesional de la trabajadora en el cargo de auxiliar de servicios generales, prestando sus servicios en la ciudad de Cali, Valle del Cauca. Que el último salario que devengó la demandante correspondía al valor de un millón cuatrocientos cincuenta y cuatro mil setecientos diez pesos (\$1.454.710,00), conforme a los desprendibles de nómina. Que el día 17 de octubre de 2017, mediante la resolución No. 3760 se decidió dar por terminado el contrato de trabajo que unía a las partes en forma unilateral y sin justa causa, haciéndole a la trabajadora el debido reconocimiento y pago de sus prestaciones sociales, cesantías definitivas y la indemnización por despido sin justa causa. Que el 05 de abril de 2019, la actora presentó ante la demandada reclamación administrativa solicitando el reintegro laboral a su puesto de trabajo, por encontrarse al momento del despido protegida por el fuero circunstancial, solicitando con ello, el pago retroactivo de su salario, prestaciones sociales y demás derechos dejados de percibir por causa de la desvinculación laboral. Que la entidad demandada en respuesta a dicha solicitud, decidió despachar desfavorablemente lo pedido.

Hechos comunes a las demandantes

Se tienen como hechos relevantes y comunes de las demandantes los siguientes:

Que las demandantes se encontraban afiliadas al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca, "SINTRAHOSPICLINICAS", quien cuenta con personería jurídica en virtud de la Resolución No. 00363 del 04 de marzo de 1960 del Ministerio del Trabajo. Que el 26 de diciembre de 2013 SINTRAHOSPICLINICAS presentó un pliego de peticiones a la entidad demandada HUV, lo que desplegó un conflicto colectivo de trabajo. Que el 20 de diciembre de 2014, se dio inicio a la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo de trabajo y, el 30 de diciembre de 2014, se finalizó la negociación colectiva con algunos acuerdos llegados por las partes, como el "programa de saneamiento fiscal y financiero" que venía ejecutando el HUV, celebrándose un acta donde se establece la prórroga de la convención colectiva de trabajo, salvo excepciones como en el acápite de salarios. Que, para la validez del acuerdo, este debía ser depositado en el Ministerio del Trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su firma, cumpliendo con esta carga el 02 de enero de 2015, fecha en la cual SINTRAHOSPICLINICAS deposita ante el Ministerio del Trabajo el acta de acuerdo. Que el 29 de diciembre de 2015 se llevó a cabo la asamblea general del sindicato de trabajadores donde fue aprobado el pliego de peticiones que presentarían al HUV en lo referente al aumento salarial para el año 2016. Que el día **30 de diciembre de 2015** el sindicato de trabajadores presentó al HUV dicho pliego, y que, a partir de la fecha las trabajadoras, hoy demandantes, tenían protección amparada por el fuero circunstancial.

Anuncian, además, que el 30 de diciembre de 2015, el sindicato de trabajadores depositó ante el Ministerio del Trabajo el pliego de peticiones con el referido aumento salarial para la vigencia del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, para iniciar la negociación colectiva con el HUV, por la negativa respuesta del HUV a sus peticiones. Que el 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa de negociación del pliego de peticiones del sindicato con la intervención del Ministerio del Trabajo, iniciando la etapa de arreglo directo. Que el 24 de agosto de 2016 se reunieron las comisiones negociadoras del sindicato y del empleador sin que se llegara a un acuerdo, como se observa en el Acta No.2 que refiere la apoderada. Que el 27 de septiembre de 2016 el sindicato de trabajadores nuevamente acude al Ministerio del Trabajo para que intervenga en el conflicto colectivo entre las partes, y, el 12 de octubre de 2016, el sindicato, solicita al Ministerio del Trabajo la convocatoria de un Tribunal de arbitramento para la discusión del pliego de peticiones presentado al empleador.

Hechos relativos al despido

Que el 26 de octubre de 2016, en forma paralela con la negociación colectiva, la Junta Directiva del HUV mediante Acuerdo No. 20, modificó la planta de personal del HUV, removiendo del cargo a algunos trabajadores y conforme al Acuerdo No. 021 del 26 de octubre de 2016, la empleadora, hoy demandada, adoptó una tabla de indemnización para ejercer la potestad de despido unilateral sin justa causa de 177 trabajadores oficiales inscritos al sindicato. Que el sindicato de trabajadores ante el despido formuló acción de tutela contra el HUV por la vulneración de los derechos fundamentales a la asociación, negociación colectiva, al trabajo y dignidad humana, e invocando la protección el fuero circunstancial contenida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el Decreto 1469 de 1978.

Que el conocimiento de la acción de tutela le correspondió al Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, el día 10 de noviembre de 2016, y mediante Sentencia No. 181 amparó los derechos fundamentales invocados por los trabajadores oficiales vinculados al sindicato que habían sido despedidos, ordenando al empleador suspender el trámite de modificación de planta de personal, reintegrando a los trabajadores, fallo que fue impugnado por la demandada. Que el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, el 19 de diciembre de 2016, en sentencia de segunda instancia decidió amparar los derechos fundamentales de los trabajadores despedidos, ordenando la suspensión de los Acuerdos 019, 020 y 021 expedidos por la Junta Directiva del HUV hasta tanto el Juez Ordinario Laboral decida sobre la procedencia del despido, ordenando, en igual medida, el reintegro de los trabajadores sin solución de continuidad.

Que mediante Acuerdo No. 029 del 21 de diciembre de 2016 la entidad empleadora, hoy demandada, procedió a dar cumplimiento al fallo de tutela. Que el 10 de agosto de 2017, la Corte Constitucional mediante la Sentencia No. T-523 resolvió revocar la Sentencia de tutela proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarándola improcedente. Que el 15 de septiembre de 2017, la asamblea general del sindicato para elegir a la Dra. Beiba María González como árbitro en representación del sindicato y llevar a cabo la diligencia ante el Tribunal de Arbitramento. Que con ocasión a la sentencia emitida por la Corte Constitucional el 07 de octubre de 2017, la Junta Directiva del HUV profiere el Acuerdo 024 mediante el cual se dejó sin efecto el Acuerdo No. 029 que ordenó el reintegro, ordenando ejecutar lo dispuesto en los acuerdos que habían sido suspendidos con el amparo constitucional, esto es, los Acuerdos No. 019, 020 y 021 despidiendo a los trabajadores oficiales con vigencia del 13 de octubre de 2017, reconociéndole las prestaciones sociales, cesantías definitivas y pago de indemnización por despido unilateral y sin justa causa.

Sobre el Tribunal de Arbitramento

Que después de varias solicitudes del sindicato ante el Ministerio del Trabajo, y quejas por la mora en la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, el día 20 de abril de 2018 se llevó a cabo el sorteo del arbitro que fue designado al HUV, resultando elegida la Dra. María del Pilar Ramos Montoya, quien no aceptó dicha designación. Que el 29 de junio de 2018 el Ministerio del Trabajo designa al Dr. Carlos Villaquirán Sarasti para que ejerza como árbitro de la entidad demandada, tomando posesión el 30 de julio de 2018. Que el 31 de agosto de 2018 mediante Acta No. 74 el Ministerio del Trabajo designó como tercer árbitro a la Dra. Juliana Rojas Arango.

Designados los árbitros, el 14 de noviembre de 2018 el Ministerio del Trabajo en virtud de la Resolución No. 4948 convoca e integra el Tribunal de Arbitramento Obligatorio con el fin de resolver el conflicto colectivo. Que el 18 de enero de 2019 el Tribunal de Arbitramento Obligatorio profiere laudo arbitral poniendo fin al conflicto colectivo de carácter económico iniciado el 20 de diciembre de 2015, contra el cual no se presentó recursos, quedando en firme y ejecutoriado. Que el HUV no solicitó ante el Ministerio del Trabajo permiso para despedir a los trabajadores, y que, el HUV solicitó ante el Ministerio del Trabajo la revocatoria de la Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, negándose este a sus peticiones. Las demandantes solicitaron el reintegro a sus puestos de trabajo, solicitud que fue despachada desfavorablemente, agotando, en palabras de la apoderada, la reclamación administrativa. (Archivo No.02 y 06 del expediente digital)

1.3. La demanda fue admitida luego de subsanada, mediante auto No. 0190 del 21 de agosto de 2020, en esa misma providencia se dispuso notificar al accionado, a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado y al Ministerio Público. (Archivo No.05 y 07 del expediente digital)

1.4. La **E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA – HUV**, por intermedio de apoderada judicial dio respuesta a la acción incoada (archivo 08 del expediente digital) (anexos archivo 09 del expediente digital), aceptando como ciertos los hechos relativos a la fecha de vinculación de las trabajadoras, y al despido, que tuvo origen en un proceso de reestructuración de personal que fue realizada por el HUV el 26 de octubre de 2016. Puntualizó que los trabajadores oficiales vinculados al sindicato, por no ejercer funciones de carácter misional de la entidad, eran vinculados en esa calidad, pero mediante contrato individual de trabajo. Aceptan como cierto que al momento del despido unilateral sin justa causa pagaron a los trabajadores desvinculados todas las prestaciones sociales, cesantías, intereses a las cesantías e indemnización.

No se acepta en la contestación de la demanda que existió un pliego de peticiones, asamblea, y acuerdo de incremento salarial, pues no hubo convocatoria, no hubo quorum deliberatorio y decisorio ni levantamiento de acta. No se acepta que el Ministerio del Trabajo haya intervenido como lo argumenta la parte demandante, afirman que su intervención tuvo lugar el 12 de octubre de 2016.

Indica al Despacho de instancia que elevaron derecho de petición al Ministerio del Trabajo, el cual informa que no se encontró registro de denuncia de convención colectiva de trabajo entre el HUV y el sindicato de trabajadores en el año 2015. Que no pudo gestarse un pliego de peticiones por prohibición expresa de la Convención Colectiva de Trabajo, teniendo en cuenta, además, que no toda negociación colectiva genera un conflicto, y lo que plantea el artículo 15 parágrafo 1 de la convención, es una facultad de reunirse sindicato y empleadores para crear una comisión que fije el ajuste salarial año tras año, como lo es la negociación del incremento salarial para el año 2016, reiterando que en diciembre de 2015 no existió pliego de peticiones, sino el desarrollo pacífico de la convención colectiva de trabajo en cuanto que el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención consagra actualizar los salarios. Que al tratarse de un acta de acuerdo extra convencional no existían por sí mismas etapas de negociación directa. Que en el afán de disfrazar su inactividad como sindicato estableció acciones anteriores a la fecha del despido, esto es, el 26 de octubre de 2016; para verse amparados los trabajadores de un fuero circunstancial inexistente.

Sobre la acción de tutela. El demandado afirma que existió una acción de tutela en contra del HUV, por parte del sindicato, que correspondió al Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, y que en este trámite se dictó la Sentencia de Tutela No. 181 en el año 2016, tutelando los derechos fundamentales de los accionantes y ordenando suspender los efectos de los Acuerdos No. 019, 020 y 021, correspondientes al proceso de reestructuración de la planta de personal, y debiendo reintegrar a los trabajadores despedidos a sus cargos. Que, en contra de la sentencia emitida por ese Juzgado, el HUV presentó impugnación, conociendo de esta el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, confirmando en su integridad, y manteniendo la suspensión de los acuerdos hasta que el Juez Ordinario Laboral decida el asunto. En ese sentido, el HUV acogió lo decidido por estos, y se dispuso a reintegrar a los trabajadores desvinculados. Que, por la negativa de acceder a las pretensiones del demandado, este propuso ante la Corte Constitucional recurso de Revisión de la acción de tutela, disponiendo a través de la sentencia No. T-523 de 2017, revocar las sentencias y en su lugar declararla improcedente, reactivando los efectos de los acuerdos No. 019, 020 y 021 de 2016.

Que para no soportar los efectos de desvinculación con la revocatoria de la sentencia de tutela una vez publicada la decisión de la Corte Constitucional, el 20 de septiembre de 2017, se constituye un sindicato para entorpecer la efectividad de la sentencia. Que a propósito del conocimiento de la sentencia que revoca la decisión del Tribunal Administrativo, después de una inactividad prolongada, el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS radica el 24 de noviembre de 2017 oficio insistiendo en el presunto “pliego de peticiones” que se formuló ante el Ministerio del Trabajo, informando que no ha sido posible conformar el Tribunal de Arbitramento, y presentando acción de tutela por el despido sin justa causa de compañeros afiliados al sindicato el 13 de octubre de 2017, tutela que fue contestada por el Ministerio del Trabajo, argumentando que el sindicato no allegó los documentos para la conformación de dicho tribunal.

Narra la defensa que el 20 de septiembre de 2017 el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y los trabajadores, entre los cuales se encontraban las demandantes, constituyeron los sindicatos SINTRASERVICIOS GENERALES HUV y el 29 de septiembre de 2017, constituyen el SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES HUV, que tenían la única finalidad de “abuso del derecho y carrusel sindical” para obtener la protección foral que emana de ellos. Con ello, lo que se ha pretendido por parte de los trabajadores oficiales es duplicar lo acontecido con SINTRAHOSPICLINICAS, buscando el amparo foral con la constitución de nuevos entes sindicales.

Además, la parte demandada hace precisión en que la fecha real del despido se dio el 26 de octubre de 2016 y no el 10 de octubre de 2017, como lo hace ver la apoderada de la demandante, pues lo que prolongó en el tiempo el vínculo laboral fueron las sentencias de tutela que se encuentran revocadas por la Corte Constitucional, perdiendo su sustento legal, y dejando en firme el despido acaecido el 26 de octubre de 2016, quedando el acuerdo No. 029 (acuerdo que ordenó cumplir la sentencia que ordenó el reintegro), sin vigencia, bajo el argumento del “decaimiento del acto administrativo”

Que el HUV el día 07 de octubre de 2017 emite el Acuerdo No. 024 declarando la pérdida de fuerza ejecutoria del Acuerdo No. 029 del 21 de diciembre de 2016, aclarado por el Acuerdo No. 009 del 14 de marzo de 2017 y se efectuó lo dispuesto en los Acuerdos No. 019, 020, 021, del 26 de octubre de 2016, en virtud del cual se concibió el despido de los trabajadores oficiales, estipulándose como fecha para su efectividad el 13 de octubre de 2017.

Frente al trámite realizado por el Ministerio del Trabajo. Que el Ministerio del Trabajo no dio el tratamiento adecuado a la conformación del Tribunal de Arbitramento presentado por SINTRAHOSPICLINICAS, pues este, presuntamente no reunía los requisitos contemplados en el capítulo 9 del Decreto 017 del 08 de enero de 2016, imponiendo, pese a existir irregularidades, un Tribunal de Arbitramento al HUV. Que, pese a varios requerimientos dados por parte del Ministerio del Trabajo a la asociación sindical, esta fue negligente en presentar los documentos requeridos para legalizar el trámite de constitución del Tribunal de Arbitramento.

Frente a la diligencia llevada a cabo en el Tribunal de Arbitramento, la misma fue llevada a cabo el día 20 de diciembre de 2018, escuchándose a los representantes del sindicato y el HUV, requiriendo una prórroga para decidir. El Tribunal de Arbitramento constituido determinó, respecto del conflicto colectivo de trabajo originado de la solicitud de incremento salarial del 01 de enero al 31 de diciembre de 2016, negar el incremento salarial solicitado por la organización sindical y se tuvo como incremento salarial el 6,77% que ya había sido otorgado por el HUV. La apoderada de la demandada argumenta que, por ser un conflicto de carácter económico, no goza de fuero.

Frente a las **PRETENSIONES**, afirma que se opone a todas y cada una de las anunciadas en el escrito de demanda, teniendo en cuenta el principio de consonancia, justificando las **RAZONES DE SU DEFENSA** en las siguientes apreciaciones:

La oposición de la parte demandada frente a las pretensiones de las actoras, específicamente se basan en determinar que, no existe pliego de peticiones presentado al 30 de diciembre de 2015 como lo argumenta la parte activa de la litis, y por ende, no existe el fuero circunstancial que ampare a las trabajadoras, generándose por el contrario una violación al derecho de asociación sindical y negociación colectiva. Como consecuencia de esas negativas, no puede entonces reintegrarse las trabajadoras, hoy demandantes ni hacerse le reconocimiento e indexación de ninguna suma de dinero correspondiente a salarios, prestaciones sociales, y demás rubros de naturaleza laboral que solicitan en la demanda.

Frente a la condena en costas y agencias en derecho, solicita sean condenadas las accionantes teniendo en cuenta que con las acciones judiciales emprendidas ha ocasionado a la entidad gastos y perjuicios derivados de contratar defensa judicial, asesoría jurídica y vigilancia del proceso.

1.5. Mediante auto del 12 de febrero de 2021, se admitió la contestación de la demanda, una vez corregida y se fijó fecha para la celebración de la audiencia de que trata el artículo 77 y 80 del C.P.L., para el día 01 de marzo de 2021.

1.6. Llegado el día y hora señalado, se dio inicio a la diligencia prevista, surtiendo en su integridad en todas sus etapas la audiencia del artículo 77 y del 80 del CPTSS (**Acta de audiencia archivo 19 del expediente digital – registro video audio archivo 18 del expediente digital**)

1.7. Mediante Acta No. 056 del 01 de marzo de 2021, se dejó constancia de las diligencias llevadas a cabo en la audiencia (archivo 19 del expediente digital), y se emitió la Sentencia No. 063 en virtud del cual se decidió:**1º) DECLARAR** probada la excepción de compensación, propuesta por la entidad demandada, y como no probadas las denominadas como inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral e inexistencia de responsabilidad conforme a la ley; **2º) DECLARAR**

que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., representado legalmente por el doctor IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, despidió injustamente a las demandantes MARÍA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ y MARÍA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, el 26 de octubre de 2016, encontrándose estas amparadas por el fuero circunstancial y por lo tanto, es ineficaz la decisión unilateral del empleador, de dar por terminado el contrato de trabajo a las actoras; **3º)** CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., representado legalmente por el doctor IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, a que dentro de los cinco (05) días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, proceda al restablecimiento del vínculo laboral de las señoras MARÍA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ y MARÍA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, de condiciones civiles y personales conocidas en el proceso, sin solución de continuidad desde el 26 de octubre de 2016, con el mismo salario, y en el mismo cargo que ocupaban antes del despido, o a uno de igual o mejor jerarquía, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como el pago de las prestaciones sociales legales y/o convencionales, causados desde la fecha del despido efectuado el 26 de octubre de 2016, y pago de aportes al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, desde la misma fecha. **4º)** AUTORIZAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., representado legalmente por el doctor IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, para que, de los dineros adeudados a las actoras, cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, compense todas las sumas de dinero que entregó a las señoras MARÍA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ y MARÍA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, por la terminación del contrato el 26 de octubre de 2016, cantidad de dinero que, según lo considerado en la Resolución No. 3739 del 17 de octubre de 2017, ascendió a la suma de \$23.187.997 frente a la Sra. María Amparo Castro Birigüez, y según la Resolución 3760 del 17 de octubre de 2017 ascendió a la suma de \$25.481.219 respecto de la Sra. María Eugenia Esquivel Botero. En igual sentido se autoriza descontar de lo adeudado los dineros que hubiere cancelado a las demandantes por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el tiempo del reintegro en cumplimiento del fallo de tutela emitida el 19 de diciembre de 2016, por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca. **5º).** Si la presente sentencia no fuere apelada, CONSÚLTESE ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali **6º)** se condena en COSTAS a la parte vencida, HUV, y se fijan agencias en derecho por el valor de \$908.526 a favor de las accionantes 50% para cada una de ellas.

El expediente fue remitido al Tribunal Superior de Cali, Sala Laboral, en atención al recurso formulado por la accionada; mediante auto No. 102 del 20 de febrero de 2023, se admitió el mismo y se corrió traslado a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión, disponiendo, además, de remitir el expediente digital al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga (V), conforme a las medidas de descongestión adoptadas en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, proferido por el Consejo Superior de la Judicatura.

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo¹

Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que el problema jurídico se contrae a establecer si le asiste el derecho a las demandantes al reintegro laboral por gozar de la garantía de fuero circunstancial consagrado en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 36 del Decreto Reglamentario 469 de 1978, y demás normas, a partir del 30 de diciembre de 2015, fecha en la cual el Sindicato de Trabajadores, SINTRAHOSPICLINICAS, presentó pliego de peticiones al HUV, hasta el 18 de enero de 2019, día en el que el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, profirió el Laudo Arbitral que resolvió el conflicto, y que el despido unilateral que efectuó el HUV el 26 de octubre de 2016, es ilegal e ineficaz.

¹ Archivo Digital No. 18, Registro audiencia (minutos 00:58:29 a 01:44:21).

En primer lugar, la Juez de instancia aborda la temática relativa a la garantía foral que alegan las partes accionantes, invocando las normas que regulan la garantía a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de no ser removidos de sus cargos durante el tiempo que dure la negociación colectiva amparada de un pliego de peticiones presentado a su empleador. Frente a la expresión “no podrán ser despedidos” argumenta que la misma comporta una prohibición expresa al empleador que, por tanto, debe ser acogida en forma obligatoria, y que, de no hacerse en conformidad, produce, consecuentemente la ineficacia de los efectos de un despido.

Pasando al estudio del caso concreto, se tiene por cierto en la Sentencia que el Sindicato de Trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS el 16 de agosto de 2016 instaló la mesa de negociación que resolvería el conflicto salarial o económico que se había expuesto para el reajuste del 2016, pero, al no llegarse a un acuerdo, se dio apertura a una etapa de prórroga, por lo que, el Sindicato, meses posteriores, esto es, el 12 de octubre de 2016 acude al Ministerio del Trabajo para que intervenga. Da por probado que el Ministerio del Trabajo el 29 de noviembre de 2018 comunicó a la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA – HUV, la conformación del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

*Sobre la existencia del fuero alegado por las partes como garantía de estabilidad laboral reforzada, se hace el siguiente razonamiento en la sentencia de instancia: que desde el 16 de agosto de 2016 se inició el conflicto colectivo tendiente a negociar con el empleador HUV, el reajuste salarial aplicable para el año 2016, lo que permitió inferir a la Juez que desde esa fecha operó la protección foral a las trabajadoras demandantes, hasta la fecha en que cobró ejecutoria el laudo arbitral emitido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio el 18 de enero de 2019, por tanto, **desde el 16 de agosto de 2016** los trabajadores gozaban de protección por fuero circunstancial y ante tal circunstancia no podían ser despedidos, a menos de encontrarse configurada una justa causa para su despido.*

Argumenta que, para el caso de estudio, según la certificación del 27 de septiembre de 2019 emitida por el Presidente de la Organización Sindical SINTRAHOSPICLINICAS, la demandante María Amparo Castro estaba afiliada y en paz y salvo con el sindicato desde el 02 de octubre de 2014, y que, frente a la otra demandante, María Eugenia Esquivel se encontraba afiliada a la organización desde el 01 de febrero de 2012, encontrándose también en paz y salvo, estando en la fecha que inició el conflicto colectivo amparados por el fuero circunstancial que deprecian.

Sin embargo, antes de analizar definitivamente la operancia de la protección de estabilidad laboral por el fuero circunstancial, la Juez analiza la causa que originó el despido, indicando que, cuando se hace referencia a un despido sin justa causa, no se excluye al despido que opera por decisión unilateral del empleador con autorización legal, distinta a la que establece las justas causas del despido, porque, no puede equipararse la legalidad de la terminación del vínculo laboral con el despido precedido de una justa causa.

Manifiesta que, si bien es cierto el despido de las trabajadoras, y de los más de 177 trabajadores oficiales se dio con ocasión a una fuente legal, como lo fue la Resolución 3207 del 25 de octubre de 2016, que habilitó la supresión de cargos para la planta de personal de la E.S.E., no por ello se convierte esta en una justa causa para su despido, y mucho menos en el caso de las accionantes que se encontraban amparadas por el fuero circunstancial de cara al conflicto colectivo que emergió en la relación de trabajo.

En ese orden de ideas, la Juez de instancia decide mediante Sentencia No. 062 declarar probada la excepción de compensación, y no probadas las demás propuestas por el demandado, y, en consecuencia, declara que las trabajadoras gozaban de la garantía foral al momento del despido, y que, debido a ello, se torna ineficaz el despido, ordenando el reintegro de las demandantes con el respectivo pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos contenidos en la sentencia, que se encuentran previamente informados. (Registro de audio archivo No. 18 minuto 58:29 al 1:44:21)

2.2. De la apelación²

La apoderada judicial de la defensa, en desacuerdo con la decisión tomada por la Juez de instancia, presenta el recurso de apelación indicando que el conflicto colectivo que se originó entre la Organización Sindical SINTRAHOSPICLINICAS y la E.S.E. ya se encontraban superados mediante el Acuerdo No. 18 del 14 y 19 de junio de 2017. Nuevamente, precisa la apoderada que nunca existió pliego de peticiones formulado por el sindicato, sino una solicitud que se dio en el marco de una convención colectiva de trabajo vigente, y que, en el Acta de Acuerdo Extra Convencional que prorrogó la vigencia de la Convención Colectiva en el numeral 4º se comprometieron, en forma bilateral, a no presentar por parte de la organización pliego de peticiones y la E.S.E. a no denunciar la convención o formular su revisión, por lo que con ello, es inviable que el Sindicato de Trabajadores haya presentado pliego de peticiones para generar un conflicto. Que no es razonable la existencia de un conflicto colectivo en la vigencia de una convención, de tal manera que la misma convención tiene la vocación de conservar la paz laboral y, el hecho de que la prerrogativa contenida en el parágrafo 1º del artículo 15 de la convención sea interpretada como una cláusula que geste conflictos, no guarda consonancia con la vocación antes mencionada, debiéndose declarar insoluta.

Añade que no toda negociación colectiva genera por sí misma un conflicto laboral, como en este caso lo fue la solicitud de reajuste salarial, que, en perspectiva de la abogada, no tiene la entidad para ser un pliego de peticiones. Argumenta, que la garantía foral que pregonan las trabajadoras y el sindicato no puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, y que, la misma perdió su cause al ser abandonado por parte del sindicato el presunto conflicto, al no presentar los documentos requeridos por el Ministerio del Trabajo para la constitución del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, quedando demostrado en el proceso la postura pasiva y omisiva frente al conflicto colectivo, y que, este punto no fue analizado en la sentencia.

Por último, llama la atención la abogada, al indicar que este caso concreto no puede ser analizado de forma aislada, que han existido precedentes de acciones constitucionales de tutela que llegaron hasta la Corte Constitucional en sede de Revisión, donde, a través de la Sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017, se ordenó la revocatoria de la sentencia dictada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, que había amparado el derecho al reintegro de los trabajadores, y que solo hasta la publicación y notificación de la sentencia el sindicato retomó las acciones tendientes a reavivar la solicitud de nivelación salarial, que inclusive ya se encontraba superada. Lo que queda claro, es que el sindicato dejó abandonada la solicitud de reajuste salarial al no aportar lo solicitado por el Ministerio del Trabajo, y que solo tras la inminente consecuencia de la sentencia de la Corte Constitucional retomó las acciones para ampararse de la garantía del fuero circunstancial. (Registro en audio archivo 18 el expediente digital, minutos 1:44:52 a 1:55:05)

2.3. Alegatos.

Conforme el término otorgado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, mediante auto No. 102 del 20 de febrero de 2023, se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos, evidenciando que, en la oportunidad conferida, solo la parte demandada presentó alegaciones conclusivas (archivo 06 carpeta tribunal)

Insiste la defensa en argumentar que el 30 de diciembre de 2015 no fue formulado por el sindicato pliego de peticiones, que únicamente se presentó un documento donde se visualiza la solicitud de incremento salarial que se encontraba estipulado en el parágrafo 1º del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo, que permitía hacer solicitud directa al empleador del reajuste salarial del año siguiente. También, rememora la prohibición expresa contenida en la Convención de formular pliego de peticiones durante la vigencia de la misma, como obligación bilateral de no presentar la entidad empleadora, solicitud de denuncia o revisión de la convención. Que la entidad empleadora siempre

²Archivo Digital No. 18, Registro audiencia, minutos 01:44:52 a 1:55:05 (apelación).

estuvo dispuesta a negociar el incremento salarial, pero que no en los porcentajes establecidos por el sindicato, por encontrarse en una crisis financiero, acogándose entonces a la Ley 550 de 1999 para reestructurar la planta de personal del hospital, y que, inclusive el Tribunal de Arbitramento a través del Laudo Arbitral emitido el 18 de enero de 2019 negó la petición del sindicato.

Pese a que en la convención existía la prohibición de presentar pliego de peticiones, el sindicato promovió un Tribunal de Arbitramento cuando a ello no había lugar, pues de lo único que se discutía era de un reajuste salarial, más no de la modificación o denuncia de la convención colectiva de trabajo.

Que existe confesión por parte de la apoderada del sindicato dentro del oficio 06 de marzo de 2018, donde argumenta que para el reajuste salarial no era necesario presentar pliego de peticiones, expresando además que como quedó plasmado en el acuerdo, no era posible hacerlo, teniendo en cuenta que el procedimiento establecido era el de negociación directa con la entidad empleadora. Que el hospital tuvo una causa legal para despedir a las trabajadoras demandantes, como lo era el proceso de reestructuración del personal del hospital y por ende, dicha reestructuración correspondió a un programa de políticas que buscaba consolidar el equilibrio de las finanzas de la entidad, quedando plasmado y especificándose las justas causas, dentro del acuerdo 24 del 26 de octubre de 2016.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema jurídico a resolver

Conforme a los planteamientos vertidos en el recurso de alzada interpuesto por la parte demandada, E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, considera la Sala que ha quedado sometida a controversia toda la situación litigiosa presentada, debiendo centrar su análisis en los hechos y pretensiones contenidas en la demanda, su contestación y oposición, los medios exceptivos propuestos, las pruebas allegadas y las practicadas, y la decisión adoptada en su integridad por el juzgado de conocimiento, para lo cual, la Sala abordará el estudio del caso visto desde los siguientes problemas jurídicos a resolver:

- 1. ¿Las demandantes, Sras. María Amparo Castro Birigüez y María Eugenia Esquivel Botero, al momento del despido, 26 de octubre de 2016, gozaban de la garantía del fuero circunstancial?*
- 2. Y, ¿si aún gozando de esa garantía foral, de cara al proceso de Reestructuración de Pasivos del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., aceptado mediante la Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016, el despido es válido por obedecer a una causa legal para proteger la existencia de la E.S.E. o si, por el contrario, este era inviable?.*

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del fuero circunstancial

De entrada, es preciso señalar que el Decreto 2351 de 1965, en su artículo 25, consagra la existencia de una protección legal a los trabajadores que se encuentren en el marco de una negociación colectiva, protección que prohíbe expresamente despedir a los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones al empleador, con el fin de mejorar sus condiciones laborales, desde la presentación de este hasta la solución del conflicto, ya sea por acuerdo colectivo o mediante laudo arbitral.

Esta prohibición se rompe cuando sea invocada una causal justa de despido comprobada, y, así lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL1111-2023 citando la Sentencia CSJ SL, 21 nov.2003, rad.21595, donde la Corte puntualizó:

Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados

efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. Pero no puede servir para esa demostración la simple carta de despido o cualquier otro medio de convicción que acredite simplemente los fundamentos alegados o las disposiciones infringidas, sino que es necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le atribuyen. Y es que no puede perderse de vista que unos hechos motivantes de un despido constituyen una acusación, y esta no se prueba con su simple afirmación, sino con los elementos que la configuran y la reflejan, de manera que lleven al juzgador a la inequívoca conclusión de que el hecho existió y fue cometido por el inculpado. Esta apreciación es, de otro lado, un desarrollo del principio de la presunción de inocencia, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se demuestre la culpabilidad del acusado (subrayas fuera del texto).

Igualmente, el Decreto 1373 de 1966, artículo 10, consagra: «los trabajadores que hubieran presentado un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto».

3.2.2. Sobre la Justeza del despido

Ahora, sobre la justeza del origen del despido de las trabajadoras, hoy demandantes, que aparentemente se encontraban cobijadas por el fuero circunstancial, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2923 del 2021, citando la Sentencia SL1983 de 2020, ha enseñado que: “(...) En efecto, las instituciones en el sistema jurídico tienen una finalidad, una razón de ser en las estructuras sociales. El fuero circunstancial es una protección frente a despidos antisindicales originados por la presentación de un pliego de peticiones, de tal suerte que cuando la terminación del contrato no es una respuesta a la acción sindical sino a una necesidad técnica y objetiva de la función pública, encaminada a satisfacer el interés general, la finalidad para la cual fue creada esta garantía pierde su razón de ser. En otras palabras, no puede predicarse un despido discriminatorio cuando este no tiene por objeto segregar a los sindicalistas sino cumplir un mandato constitucional y legal de reestructurar las plantas de personal para prestar un servicio público eficiente y de calidad (...)”

De lo anterior, puede concluirse que, es viable proceder al despido de trabajadores que se encuentren protegidos por la garantía foral, siempre y cuando, la entidad empleadora demuestre, suficientemente, que realizó un procedimiento metodológico y técnico que permitiera tomar la determinación de reestructurar la planta de personal, debiendo soportar el sacrificio del interés particular sobre el general.

3.2.3. De la valoración probatoria:

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

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

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

3.3 De lo probado en el proceso.

Las demandantes acudieron a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental vista en archivo No. 03 del expediente principal, el cual contiene 157 folios, a saber:

No.	Contenido	Página.
1	Cédula María Amparo Castro	1
2	Contrato individual de trabajo María Amparo Castro	2 a 3
3	Comprobante de pago María Amparo Castro	4
4	Resolución No. 3739 del 17 de octubre de 2017 María Amparo Castro	5 a 8
5	Liquidación de prestaciones sociales María Amparo Castro	9
6	Solicitud de reintegro laboral María Amparo Castro	10
7	Respuesta solicitud reintegro María Amparo Castro	11 a 17
8	Certificado de afiliación SINTRAHOSPICLINICAS María Amparo Castro	18
9	Cédula María Eugenia Esquivel Botero	19
10	Comprobante de pago María Eugenia Esquivel Botero	20
11	Resolución No. 3760 del 17 de octubre de 2017 María Eugenia Esquivel	21 a 24
12	Liquidación prestaciones sociales María Eugenia Esquivel Botero	25
13	Solicitud reintegro María Eugenia Esquivel Botero	26
14	Respuesta solicitud reintegro María Eugenia Esquivel Botero	27
15	Certificación afiliación SINTRAHOSPICLINICAS	28
16	Certificación de vigencia del Sindicato SINTRAHOSPICLINICAS	29
17	Acuerdo extra convencional	30 a 31
18	Depósito Acta acuerdo extra convencional	32
19	Acta asamblea general obligatoria 29 de diciembre de 2015	33
20	Solicitud incremento salarial 01 de enero de 31 de diciembre 2016	34 a 35
21	Depósito solicitud incremento salarial	36
22	Acta instalación de mesa negociadora	37 a 38
23	Acta No. 02	39 a 40
24	Notificación agotamiento etapa arreglo directo	41
25	Oficio notificando intervención Ministerio del Trabajo	42
26	Acta No. 03	43 a 47
27	Informe asamblea general obligatoria	48
28	Solicitud convocatoria tribunal de arbitramento	49
29	Acuerdo 020 de 2016	50 a 60
30	Convocatoria Tribunal Arbitramento	61 a 62
31	Solicitud E.S.E. nombramiento de árbitro Ministerio del Trabajo	63 a 64
32	Respuesta a solicitud E.S.E.	65
33	Sentencia Corte Constitucional No. T-523 de 2017	66 a 78
34	Acta No. 005 del 15 de septiembre de 2017	79 a 80
35	Nueva solicitud de tribunal de arbitramento	81 a 83
36	Decreto No. 010 del 22 de septiembre de 2017	84 a 85
37	Acta posesión Director hospital	86
38	Convocatoria tribunal de arbitramento	87 a 88
39	Investigación por incumplimiento en negociación para incremento salarial años 2016 – 2017	89 a 90

40	<i>Respuesta Ministerio del Trabajo al Presidente del sindicato</i>	91
41	<i>Solicitud convocatoria tribunal de arbitramento 11 diciembre de 2017</i>	92 a 93
42	<i>Sorteo de árbitro</i>	94
43	<i>Queja por diligencia y conformación del Tribunal de Arbitramento</i>	95
44	<i>Diligencia de sorteo</i>	96
45	<i>Solicitud al Ministerio del Trabajo</i>	97 a 100
46	<i>Remisión por competencia</i>	101
47	<i>Respuesta Ministerio del Trabajo al HUV</i>	102 a 103
48	<i>Sorteo árbitro de la empresa HUV para Tribunal de Arbitramento</i>	104
49	<i>Derecho de petición</i>	105
50	<i>Memorando</i>	106 a 107
51	<i>Acta No. 30 de 2018</i>	108 a 109
52	<i>Respuesta presidente sindicato 24 de abril de 2018</i>	110
53	<i>Nombramiento del árbitro</i>	111
54	<i>Constancia Ministerio del Trabajo</i>	112
55	<i>Respuesta Ministerio del Trabajo citación árbitros</i>	113
56	<i>Respuesta Ministerio del Trabajo al presidente del sindicato</i>	114
57	<i>Comunicación para tomar posesión dentro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio</i>	115
58	<i>Comunicación para tomar posesión dentro del Tribunal de Arbitramento Obligatorio</i>	116
59	<i>Oficio del Ministerio del Trabajo a la Directora del hospital</i>	117
60	<i>Acta de posesión No. 19-2018</i>	118
61	<i>Remisión de Acta de Posesión No. 19-2018</i>	119
62	<i>Acta de sorteo para designar árbitro</i>	120 a 121
63	<i>Constancia No. 02</i>	122
64	<i>Comunicación para tomar posesión del Tribunal de Arbitramento Obligatorio en el HUV</i>	123
65	<i>Acta de posesión No. 29-218</i>	124
66	<i>Comunicación del Árbitro del HUV al Ministerio del Trabajo</i>	125
67	<i>Memorando no designación Tercer Árbitro HUV</i>	126
68	<i>Sorteo tercer árbitro para el tribunal de arbitramento</i>	127
69	<i>Acta No. 74 de 2018</i>	128 a 129
70	<i>Resolución No. 4948 de 2018</i>	130 a 133
71	<i>Laudo arbitral tribunal de arbitramento</i>	134 a 153
72	<i>Contestación solicitud al presidente sobre la terminación de vínculo laboral</i>	154
73	<i>Resolución No. 1032 de 2019</i>	155 a 157

Por su parte, la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., aportó a su favor el siguiente documental:

Archivo 09 anexos contestación HUV

No.	Contenido	Archivo No.
1	Contenido de la carpeta denominada “Demanda fuero sindical. MARIA EUGENIA ESQUIVEL”	124
2	Contenido de la carpeta denominada “tutela. MARIA EUGENIA ESQUIVEL”	125
3	Contenido de la carpeta denominada “tutela. SENTENCIA MARÍA EUGENIA ESQUIVEL”	126
4	Contenido de la carpeta denominada “Dda. MARIA AMPARO CASTRO B”	127
5	Contenido de la carpeta denominada “tutela. MARIA AMPARO CASTRO B”	128
6	Contenido de la carpeta denominada “tutela 2016. ACUMULADO SINTRAHOSPICLINICAS”	129
7	Contenido de la carpeta denominada “tutela 2016”	130
8	Contenido de la carpeta denominada “sentencias precedente judicial”	131
9	Contenido de la carpeta denominada “OSCAR TOVAR MONTENEGRO”	132
10	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA EDY EUGENIA GONZALEZ”	133
11	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA DELACRUZ ORTIZ JAIRO LUIS”	134
12	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA CAMILO VERGARA GARCÍA”	135
13	Contenido de la carpeta denominada “ACUMULADO 47 UTELAS SINTRAHOSPICLINICAS”	136
14	Contenido de la carpeta denominada “RICARDO ALFONSO BEDOYA”	137
15	Contenido de la carpeta denominada “JUAN CARLOS BELTRÁN FRANCO”	139
16	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA 2017.-MARISOL MUÑOZ”	140
17	Contenido de la carpeta denominada “MATTA GUERRERO DIDDIER”	141
18	Contenido de la carpeta denominada “RICARDO ALFONSO BEDOYA”	142
19	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA VICTORIO JIMENEZ DÍAZ”	143
20	Contenido de la carpeta denominada “SENTENCIAS TUTELAS SINTRAHUV”	144
21	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA SINTRAHUV”	144
22	Contenido de la carpeta denominada “JUAN CARLOS BELTRÁN FRANCO”	145
23	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA FARADAU CALDERON LASSO”	146
24	Contenido de la carpeta denominada “NILSON ASTUDILLO”	147
25	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA JEFERSON GAMBOA”	148
26	Contenido de la carpeta denominada “ACCIÓN DE TUTELA WILBERTO GAMBOA”	149
27	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA CONTRA SENTENCIA WILBERTO GAMBOA”	150
28	Contenido de la carpeta denominada “TUTELA ACUMULADA SINTRAHOPSICLINICAS”	151
29	LOS DEMÁS DOCUMENTOS QUE SE ENCUENTRAN NUMERADOS EN LA CARPETA No. 09 ANEXOS DE LA CONTESTACIÓN - ARCHIVO No. 01 a 123	Del 01 al 123

3.4. Caso Concreto

Como fue planteado en el acápite del problema jurídico de esta sentencia, el debate se centrará en establecer, en primer lugar, la existencia o inexistencia de la garantía del fuero circunstancial por el posible conflicto colectivo que surgió ante la presentación de un pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015; luego, de determinarse la existencia del fuero circunstancial, se analizará la validez de la terminación del contrato de las demandantes, que tuvo lugar en el marco de la reestructuración de la planta de personal del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., en la que se suprimieron sus cargos.

Como se advierte en líneas precedentes, la garantía que reviste a los trabajadores que hayan formulado ante su empleador pliego de peticiones, denominada por la Jurisprudencia como fuero circunstancial, se encuentra prevista en el Decreto Ley 2351 de 1965 en su artículo 25, prohibiendo expresamente el despido unilateral sin justa causa comprobada, durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo de un conflicto colectivo.

En igual sentido, el Decreto Reglamentario 1469 de 1978 invoca en su artículo 36, la protección a que se refiere el precitado canon, cobijando este amparo foral no solo a los trabajadores que se encuentren afiliados a un sindicato, sino también a los no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, extendiendo la prohibición de despido a estos, desde la presentación al empleador hasta cuando el conflicto finalice, esto, por acuerdo colectivo entre las partes o por laudo arbitral. Además, en el mismo entramado normativo, se encuentra previsto que, en caso de existir una justa causa que habilite el despido aún con la existencia de fuero circunstancial, el empleador deberá comprobarla ante el Inspector del Trabajo.

Sentado lo anterior, es importante resaltar como hechos aceptados por las partes, y probados con los folios 18 y 28 del archivo No. 03 del expediente digital, que las demandantes se encontraban afiliadas al sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS al momento de elevar el pliego de peticiones - 30 de diciembre de 2015-, como se aprecia en las certificaciones emitidas por el presidente de la entidad sindical, no existiendo controversia sobre este punto.

Es importante establecer un orden cronológico de los sucesos que gestaron el aparente conflicto colectivo, para así definir la existencia o no del mismo. En ese orden, tenemos como antecedentes que, a través de acuerdo extra convencional, SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., acordaron extender la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo hasta el 31 de diciembre de 2017, a través de ese acuerdo firmado por las partes el 30 de diciembre de 2014, como puede visualizarse en el archivo No. 03 fl.30 a 31, donde se estableció lo siguiente:

“(…) Las partes dejan constancia que la Convención Colectiva que los vincula tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, pero las mismas han acordado promover conversaciones previas con el fin que la convención mantenga los derechos que en ella se han incorporado, salvo modificaciones que en esta acta se acuerdan así:

1.- Salarios

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 de un 3% sobre los salarios básicos vigentes a 31 de diciembre de 2014.

*B.- El incremento salarial para los años 2016 y 2017, será producto de 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*

(..)

4. Vigencia.

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

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

El 30 de diciembre de 2015, SINTRAHOSPICLINICAS deposita ante el Ministerio del Trabajo solicitud de negociación colectiva por el incremento salarial vigencia enero 1º a 31 de diciembre de 2016, como puede verse en el folio 36 archivo 03 del expediente principal, instalando posteriormente, el 16 de agosto de 2016, la mesa negociadora que resolvería el conflicto colectivo, con la presencia de cuatro representantes de la entidad demandada y 4 representantes del sindicato de trabajadores, sin que allí se hubiese consolidado un acuerdo.

El 24 de agosto de 2016, nuevamente se discute el reajuste salarial sin lograr un acuerdo.

En vista de la postura no resuelta del conflicto colectivo de trabajo, el 19 de septiembre de 2016 el sindicato, a través de la comunicación visible en el folio 41 del archivo 03 del expediente digital principal, le comunicó a la E.S.E. demandada, que se habían agotado infructuosamente la primera etapa de arreglo directo y la prórroga del mismo. Posteriormente, el 27 de septiembre de 2016, (fl.42 archivo 03), le informó al Director del HUV que, al no llegar a un acuerdo, se oficiaría al Ministerio de Trabajo para su intervención en el conflicto.

El 04 de octubre de 2016, nuevamente se reunieron las partes negociadoras sin que llegaran a un acuerdo, sin embargo, de la lectura del folio 45 del archivo 03, puede extraerse que el Acta No. 03 de la fecha, prueba la posición negociadora y propia de un conflicto colectivo de trabajo por parte del Gerente Financiero de la E.S.E., Dr. Holmer Reyes Sotelo, donde aclara de cara a la negociación que no hay presupuesto para realizar un incremento salarial, justificando tal postura en la situación económica del hospital y en la inviabilidad de acceder a la petición del sindicato, pues, según su criterio, era imposible cumplirla a corto plazo. En esas condiciones, decidió la Asamblea del sindicato, con 228 firmas, acudir a la modalidad heterocompositiva para solucionar el conflicto, es decir, solicitar ante el Ministerio del Trabajo la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, lo que ocurrió el 12 de octubre de 2016.

En este punto resulta pertinente destacar que al plenario no se advierte prueba que el sindicato haya adelantado actuación alguna dirigida al Ministerio de Trabajo antes del 16 de agosto de 2016 orientada a promover, mantener y resolver el presunto conflicto que en su sentir se estaba generando.

También se advierte como un dislate de la sentencia recurrida el hecho de que el a quo haya establecido como fecha inicial del conflicto colectivo y momento a partir del cual se generó el aludido fuero circunstancial el 16 de agosto de 2016, pues lo que demuestra lo señalado hasta aquí, es que la mismas parte actora persigue atribuir y reconocer como hecho generador del conflicto, la solicitud de incremento salarial para el año 2016 presentada el 30 de diciembre de 2015 ante el ministerio de trabajo.

El artículo 433 del CST (modificado por el artículo 27 del Decreto 2351 de 1965) establece que

“1. El empleador o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la

iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego (...)”.

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

Ahora bien, como precedente jurisprudencial en la especialidad laboral resulta pertinente señalar que “el conflicto colectivo de trabajo puede terminar de manera normal y anormal. De manera normal mediante la suscripción de la convención colectiva de trabajo o la expedición del laudo arbitral, luego de agotadas todas las etapas legales previstas para la negociación colectiva. De forma anormal, cuando los interlocutores sociales muestran un inequívoco desinterés en entablar un proceso de negociación colectiva, de modo que el conflicto llega un punto «muerto» en el que las partes desisten de su pretensión de alcanzar un acuerdo colectivo. Ello podría ocurrir, cuando, por ejemplo, ante la negativa del empleador de sentarse a negociar, el sindicato no emprende las acciones administrativas sancionatorias y/o judiciales orientadas a conminarlo a dialogar. (SL1983-2020, rad. 78525)

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

Por su parte la Corte Constitucional ha enseñado que la convención colectiva, no es sólo un contrato, sino que se constituye en norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. Así, por tener un claro contenido regulador y constituir sus cláusulas derecho objetivo, la misma adquiere el carácter de fuente formal del derecho. (CC C-063 de 2008).

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

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

De una parte, la denuncia de la convención colectiva es el inicio de las etapas del conflicto colectivo. Ese acto puede entenderse como la manifestación de los empleadores y/o los trabajadores que tiene

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

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

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

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

(..)

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

Dijo la Corte en providencia CSJ SL1088-2021:

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

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

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

De esta manera, para dar paso al análisis del caso concreto, debe concluirse que **(i)** el fuero circunstancial es una protección jurídica que se concentra especialmente en la negociación colectiva como cristalizadora de mejores condiciones laborales, por lo que **(ii) es necesario que la misma se lleve a cabo de manera diligente** según las cargas que le corresponde cumplir a cada parte dentro del diferendo, pues de no ser así, **(iii) el ordenamiento jurídico impone consecuencias determinadas,**

siendo una de ellas el decaimiento tácito del conflicto colectivo con la correspondiente extinción del fuero que se sustentaba en aquel. (CSJ 2427-2021, rad. 83400).

Conforme lo anotado advierte la Sala que, si bien se constata que la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS presentó ante el empleador Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE y Ministerio de Trabajo, una solicitud de incremento salarial el día 30 de diciembre de 2015, con el objeto de obtener un incremento salarial del 8% para la vigencia del año 2016, no se puede desconocer lo siguiente:

Que entre el sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del departamento del valle del cauca “SINTRAHOSPICLINICAS” y la administración del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE. se suscribió acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo, con nota de depósito ante la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo del 02 de enero de 2015.

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

Ahora bien, sin que se pueda desconocer que el asunto pendiente de solución, como lo era definir el incremento para el año 2016, fuera generador de conflicto colectivo sindical, se advierte que la solicitud de incremento pensional fue presentada ante el empleador y el ministerio de trabajo el 30 de diciembre de 2015, sin embargo, no obra al plenario documento alguno que permita entender las razones por las cuales, si era el querer del sindicato promover un conflicto colectivo en estricto sentido, solo hasta el 16 de agosto de 2016, se reunieron las partes, con lo cual se superó ampliamente el termino de 5 días que establece el artículo 433 del CST, pues lo que se evidencia de la prueba aportada, es que esas conversaciones en agosto de 2016, previa solicitud de incremento salarial para el año 2016, estaba previsto dentro de la convención colectiva que las partes tenían suscrita y con plena vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, por tanto, si era el querer del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS promover un conflicto colectivo en ese momento para negociar el incremento salarial del año 2016, debió ajustarse a las etapas establecidas para el efecto en los estrictos términos reglados en la ley, se itera, no obra al plenario documento alguno que permita entender las razones por las cuales solo hasta el 16 de agosto de 2016, se reunieron las partes, con lo cual se superó ampliamente el termino de 5 días que establece el artículo 433 del CST para el inicio de conversaciones. sumado a que la demandada alega el incumplimiento de la organización sindical, de cumplir en oportunidad, con los requerimientos que hizo el ministerio de trabajo de aportar la documentación exigida para acreditar en debida forma la presentación del pliego de peticiones, lo que permite colegir para esta Sala que el conflicto colectivo no existió y en el evento de ser pasible entender que se presentó, se terminó de manera anormal, de contera, el fuero circunstancial que de el nace, decayó por la dejadez del sindicato en adelantar en debida forma las etapas de negociación.

Al respecto, resulta pertinente señalar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recordó que “en el evento en que el sindicato no realice ninguna acción tendiente a que se inicien las negociaciones después de haber presentado el pliego de peticiones, se produce el decaimiento del conflicto, y,

lógicamente, la desaparición del fuero circunstancial. Por el contrario, si la organización sindical toma acciones dentro de un plazo razonable con las que busque el desarrollo de las conversaciones, dicha protección foral subsiste. (CSJ SL3372-2022, rad. 85622).

Adicional, como inferencia razonable a valorar en este asunto, conviene señalar que la demandada aportó a este asunto, copiosa documental que da cuenta, entre otras, de acciones de tutela adelantadas ante la Honorable Corte Suprema de Justicia, donde la citada corporación en unos casos, amparó el debido proceso al Hospital Universitario del Valle, en otros negó por improcedente el amparo a los accionantes, frente a la protección de fuero de fundadores que reclamaban diferentes trabajadores oficiales desvinculados, quienes en su momento, posterior a la sentencia CC T 523 de 2017, fueron parte de diversas organizaciones sindicales que se crearon con el fin de preservar el empleo, vislumbrando en los asuntos referidos que en el caso de las actoras la corte citó lo siguiente:

En el caso de MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, tras informar en el escrito de tutela que gozaba del fuero circunstancial por ser afiliada a la organización “SINTRAHOPISCLINICAS” y encontrarse para ese momento negociando el salario año 2016, sumado que gozaba de fuero de fundadores como afiliada de la creada organización sindical “SINTRAOFICIALES”, perseguía mediante el amparo constitucional mantener la estabilidad e igualmente se solicitó ordenar la conformación del tribunal de arbitramento, en sentencia de tutela de 2ª instancia STL21399-2017 rad. 77421 confirmó el fallo impugnado, y que se correspondía a la sentencia del 1º de noviembre de 2017 dictada por la Sala Laboral del Tribunal de Cali dentro de la acción de tutela presentada por la actora contra el HUV, Ministerio trabajo, tramite al que fue vinculado SINTRAHOSPICLINICAS.

Dentro de los argumentos esbozados por el alto tribunal señaló que frente al acuerdo No. 024 de 2017 la demandante debía acudir al medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, frente a la permanencia en su empleo debía demandar ante el Juez Laboral y frente a la solicitud de ordenar la conformación del tribunal de arbitramento indicó que “no es de recibo la negligencia con que ha actuado la organización sindical, pues si presentó la solicitud ante el 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 -13 de octubre de 2017- da cuenta del incumplimiento del requisito de inmediatez (..)” (carpeta digital No. 09 archivo 125).

En sentencia STL10462 del 08 de agosto de 2018, rad. 52116 dentro de la acción de tutela que promovió el HUV contra la Sala laboral del Tribunal Superior de Cali y el Juzgado 17 Laboral del Circuito de Cali, amparó el debido proceso al HUV dentro del proceso especial de fuero sindical que adelantó en su contra MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, ordenando dejar sin valor la sentencia del 25 de mayo de 2018, dictada por la Sala laboral del Tribunal Superior de Cali.

En el citado fallo, el alto tribunal con ponencia de la Honorable Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, señaló:

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

En tal sentido, no se desconoce que la libertad sindical se manifiesta como una facultad autónoma de los trabajadores para crear sus propias organizaciones sindicales; sin embargo, su objetivo no puede

convertirse en una barrera para impedir la remoción de determinado empleo y obligar al empleador a mantener unas condiciones laborales inexistentes, como ocurre en este asunto, pues es claro que el cargo que desempeñaba Esquivel Botero, fue suprimido en virtud del Acuerdo 019 de 2016". (carpeta digital No. 09 archivo 126). (subrayas de la Sala)

En el caso de MARIA AMPARO CASTRO BIRIGUEZ se advierte la sentencia STL2045 del 7 de febrero de 2018, rad. 78211, dictada por la alta corporación dentro de la acción de tutela que promovió la actora contra LA NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO y HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., trámite al que se vinculó al SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE (SINTRAHOSPICLÍNICAS), en el citado fallo, la referida Corporación con ponencia del Honorable Magistrado JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN resolvió confirmar el fallo impugnado y que corresponde a la sentencia de tutela del 8 de noviembre de 2017, dictada por Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, que negó la protección solicitada.

En sustento de lo decidido, explicó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que “Dentro de los argumentos esbozados por el alto tribunal señaló que frente al acuerdo No. 024 de 2017 la demandante debía acudir al medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, frente a la permanencia en su empleo debía demandar ante el Juez Laboral y frente a la solicitud de ordenar la conformación del tribunal de arbitramento indicó que el descuido con que ha actuado la organización sindical de la que hace parte la promotora, en calidad de afiliada, no tiene justificación, pues si elevó la solicitud ante el citado Ministerio para convocar el Tribunal de Arbitramento, debió entonces prestar la mayor colaboración para ello; luego es menester, estar atenta al trámite de tal convocatoria, así como de los requerimientos realizados para concretar su conformación; advirtiéndose que el tiempo transcurrido entre la aludida solicitud -20 de octubre de 2016- y la de presentación de esta acción -12 de octubre de 2017-, (...). (carpeta digital No. 09 archivo 128).

Bajo las observaciones advertidas, resulta pertinente señalar que esta corporación en asuntos similares ya había dejado por establecido la inexistencia del fuero circunstancial ante la inactividad exhibida por parte de la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS durante el trámite del conflicto colectivo, como se indicó con anterioridad, pues se itera, que para el año 2016 ya existía un acuerdo convencional pactado entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA con vigencia desde el 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, es decir, bajo esa perspectiva se advierte de modo inicial la inexistencia de conflicto laboral alguno para la época de expedición de los actos administrativos que conllevaron a la terminación del vínculo laboral de la actora – 26 de octubre de 2016-, pues lo que se vislumbra al plenario es que lo que se pactó referente al salario, fue el acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la respectiva solicitud de incremento salarial y si bien para la época advertida se habían iniciado conversaciones, estas estaban dentro del marco acordado sin que la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015, tuviera la virtud de generar un conflicto sindical propio de conllevar a la firma de una nueva convención, pues se itera, se contaba ya con una convención vigente para la época, la que tenía acordado la forma de negociar ese incremento salarial para el año 2016, y si bien el sindicato intentó abrir nuevamente una discusión y el consecuente conflicto colectivo, no cumplió con las formalidades exigidas para su configuración y poder demandar de allí, la protección foral reclamada aquí por las actoras. Pues como se ha explicado no se cumplió con el inicio de conversaciones dentro del término legal establecido en el artículo 433 del CST, en consecuencia, si se pretende derivar de allí la existencia del conflicto, este decayó por la inactividad del promotor – sindicato-.

Pese a lo anterior, constata la Sala, que a este asunto comparecen las demandantes aportando una serie de documentos que dan cuenta de forma concreta de la actividad desplegada por SINTRAHOSPICLINICAS durante los años 2017 y 2018, en aras de promover el conflicto colectivo que se encontraba estancado para la solución del incremento salarial del año 2016, lo que finalmente se

superó con la expedición del laudo arbitral emitido el 18 de enero de 2019. (archivo digital No. 3 pág. 134 a 153)

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

En tal sentido, se itera, esta Judicatura, no puede desconocer la fuerza vinculante y jurisdiccional del laudo arbitral emitido por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio el 23 de enero de 2019, donde se dan por ciertas discusiones que han sido vertidas en este trámite ordinario, como lo es la existencia de un pliego de peticiones con fecha del 30 de diciembre de 2015, la existencia de comisiones negociadoras, la reunión de Asamblea General del sindicato, la terminación de la etapa de arreglo directo y el inicio de prórroga, el sometimiento del conflicto al criterio arbitral con la intervención del Ministerio del Trabajo, y todas las demás acciones encaminadas a dialogar, en los términos de un conflicto colectivo de trabajo (como lo dedujo la autoridad arbitral), sobre el incremento salarial para el año 2016. Por tanto, Someter las conclusiones del laudo arbitral a una revisión judicial posterior es desconocer los efectos de cosa juzgada del laudo y poner en crisis la seguridad jurídica, pues, como es conocido en la cultura jurídica, los árbitros están dotados de facultades jurisdiccionales y sus decisiones son vinculantes, siendo válido su cuestionamiento, únicamente, a través del recurso de anulación.

Conforme a la postura acogida, pasará a valorarse si, ante la garantía del fuero circunstancial que cobijaba a las trabajadoras demandantes, resulta válido su despido. Para el efecto es preciso recordar, de mano de los antecedentes jurisprudenciales, que aún bajo la figura del amparo por fuero circunstancial, puede, en algunos eventos específicos, determinarse la imposibilidad jurídica de reintegrar trabajadores, veamos lo que dijo la Corte en Sentencia SL2923 de 2021, citando la SL14019 de 2016:

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

Esa misma doctrina ha sido morigerada para los casos en los que las reestructuraciones administrativas provienen de las mismas entidades, se limitan a la supresión de cargos y no encuentran respaldo en el resguardo de bienes de interés superior. En tal caso, ha dicho la Corte, no puede concluirse automáticamente que el reintegro es de imposible acatamiento, sino que es necesario verificar que la reorganización y supresión de cargos estuvo precedida de estudios especializados que aconsejen el reordenamiento administrativo, de manera que se acredite el cumplimiento y realización de intereses superiores, que prevalezcan sobre los derechos colectivos e individuales de los trabajadores. En la sentencia CSJ SL, 16 sep. 2008, rad.33004, reiterada, entre otras, en la CSJ SL576-2013 y CSJ SU 6218-2014 (…)” (resaltado de la Sala).

Sobre lo anterior, debe recordarse que el a quo en la sentencia de instancia, sobre la causa del despido, invocando precedente jurisprudencial, establece una diferenciación entre la ruptura de un vínculo laboral por “una causa legal” y “justa causa”, determinando que la expresión contenida en el Decreto Ley 2351 de 1965 en su artículo 25, “no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada” comporta una prohibición dirigida al empleador que, por tanto, este debe respetar en forma absoluta por encontrarse establecida en norma de obligatorio cumplimiento por ser de orden público, por lo que su decisión de terminar el contrato no puede producir tal efecto dado que, no puede primar sobre la expresa voluntad del legislador de impedir el despido de los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo (Registro audio archivo 18 minutos 1:09:33 a 1:09:56).

El a quo argumenta frente a la situación del despido por una causa legal de los trabajadores oficiales, que la jurisprudencia ha sostenido que es indudable que se trata de una causa legal pero no justa de despido, ajena a la voluntad de los trabajadores, pues no hacen parte de las justas causas que se establecen para los trabajadores oficiales en los artículos 15, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, porque los demás modos de terminación del contrato de trabajo no les da la ley esa forma de denominación, infiriendo que cuando se hace diferencia al despido sin justa causa no se excluye al que se opera por decisión unilateral del empleador con autorización legal distinta a las que establecen las justas causas del despido, porque no se puede equiparar la legalidad de la terminación del vínculo, con el despido precedido de justa causa (Registro audio archivo 18 minuto 1:21:46).

Sobre el proceso de reestructuración que dio lugar al despido por una causa legal, la Juez de instancia yerra al concluir que pese a existir estudios técnicos que dieran lugar a que el hospital demandado reestructurara el personal, no solicitó ante el Ministerio del Trabajo la verificación de la justeza de la causa que se invoca para el despido, declarando en consecuencia el reintegro, aspecto que la Corte Suprema de Justicia no ha destacado en el precedente jurisprudencial, pues, “(...) no puede hacerse una interpretación exegética y formalista del artículo 25 del Decreto 2531 de 1965, sin tener en cuenta su finalidad, cual es la de prohibir despidos injustos, entendiendo por tales aquellos que se realizan sin soporte en causas objetivas y verificables” (Sentencia SL2923 de 2021).

Si se contrastan las reglas jurisprudenciales con el caso concreto, tenemos que se encuentra demostrado el soporte técnico y especializado de los despidos de cara a la reestructuración económica de la casa de salud demandada, dado que, en su defensa, aportó los documentos obrantes en los archivos 9, 10, 11, 12, 13, 15, 23 y demás que se visualizan en la carpeta de anexos a la contestación de la demanda, en los que se aprecian acciones tendientes a analizar el soporte económico de la entidad para fortalecer el funcionamiento institucional, solicitando estudios técnicos de reestructuración a la Gobernación del Valle del Cauca, Secretaría Departamental de Salud, informes situacionales del hospital, consultorías, cumpliendo cabalmente con los requisitos legales para la aceptación de este procedimiento interno de reestructuración de pasivos, tal como fue aceptado por la Super Intendencia Nacional De Salud mediante resolución 003207 del 25 de octubre de 2016³, tal como lo exige el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.

En efecto, las instituciones en el sistema jurídico tienen una finalidad, una razón de ser en las estructuras sociales. El fuero circunstancial es una protección frente a despidos antisindicales originados por la presentación de un pliego de peticiones, de tal suerte que cuando la terminación del contrato no es una respuesta a la acción sindical sino a una necesidad técnica y objetiva de la función pública, encaminada a satisfacer el interés general, la finalidad para la cual fue creada esta garantía pierde su razón de ser. En otras palabras, no puede predicarse un despido discriminatorio cuando este no tiene por objeto segregar a los sindicalistas sino cumplir un mandato constitucional y legal de reestructurar las plantas de personal para prestar un servicio público eficiente y de calidad.

³ Carpeta digital No. 09 archivo No. 01 anexos

Sobre el particular, la Corte Constitucional en sentencia T-077 de 2003, refirió que «no hay lugar a declarar la existencia de una persecución sindical por el hecho de que se hayan suprimido cargos en virtud de un proceso de reestructuración» (SL2923-2021).

De tal manera, y con apego a la Jurisprudencia citada, cuyos criterios también pueden leerse en Sentencias SL844 de 2023, SL3202 de 2020, entre otras, no puede ser determinado que los despidos acaecidos en el caso que hoy se estudia fueron ineficaces por gozar las demandantes de fuero circunstancial, teniendo en cuenta que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E. cumplió con la carga probatoria de demostrar que su actuar se basó en justificaciones de carácter técnico y especializado, de conformidad con la norma precitada en su artículo 46, que exige, que las reformas de la planta de personal estén fundamentadas en estudios que logren comprobar la situación, como en efecto sucedió con el hospital, acreditándose la necesidad de este procedimiento y la prevalencia del interés general sobre el particular, sumado que no se puede desconocer que la misma organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS desde la suscripción del acuerdo de prorroga y vigencia de la convención 2015-2017 dejó plasmado que conocía de la situación financiera del HUV, en el que se consignó “Las partes declaran que este acuerdo se hace dentro del programa de SANEAMIENTO FISCAL Y FINANCIERO que está ejecutando el HOSPITAL, el cual implica aumento de ingresos y reducción de gastos. (...)”, entonces, no se puede señalar ahora que ese acuerdo de reestructuración de pasivos que se sometió a control y aprobación de la autoridad administrativa fuera un hecho dirigido a afectar a la organización sindical o sus afiliados.

Con todo lo anterior, resulta lógico que, aun compartiendo la conclusión sobre la existencia de la garantía de fuero circunstancial, es imperioso revocar la sentencia de primera instancia, pues, la totalidad de las pretensiones de la demanda se desprenden de la declaratoria de ineficacia de los despidos, situación que es improcedente en este caso como ha sido suficientemente explicado en las consideraciones que preceden.

3.5. Excepciones de fondo

*Entendiendo que todas las pretensiones económicas de la demanda derivan de la ineficacia del despido y posterior reintegro de las demandantes, la Sala revocará la decisión de primera instancia y **absolverá** al extremo pasivo de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por parte de las demandantes, haciendo innecesario pronunciamiento frente a los medios exceptivos propuestos por la demandada.*

4. Costas

De conformidad con el Art. 392, numeral 4º del Código de Procedimiento Civil, se impondrá condena en costas a la parte demandante, en ambas instancias, al haber sido revocado el fallo de primera instancia. Las agencias en derecho se fijan en esta instancia judicial en la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente a cargo de cada una de las demandantes María Amparo Castro Biriguez y María Eugenia Esquivel Botero, y a favor de la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.

5. Decisión

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia No. 063 del 01 de marzo de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia formulado por las Sras. MARIA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ, y MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, en contra de la entidad HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., a través de su representante legal. En consecuencia, **ABSOLVER** al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E., de todas y cada una de las pretensiones formuladas en su contra por MARIA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ, y MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, conforme las consideraciones vertidas en este proveído.

SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo de la parte demandante. Las agencias en derecho se fijan en esta instancia judicial en la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente a cargo de cada una de las demandantes, Sras. MARIA AMPARO CASTRO BIRIGÜEZ, y MARIA EUGENIA ESQUIVEL BOTERO, y, en favor de la demandada, HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.

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

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE
Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:
Consuelo Piedrahita Alzate
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **bca9ef557ff5bb211d1f0f49d315fffb90fcb8441276cbaaf373047883a16c35**

Documento generado en 29/08/2023 08:55:32 AM

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