



Señores:

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL – SALA LABORAL

MP: MARIA NANCY GARCIA GARCIA

E. S. D.

RADICADO: 76001310500420180036801
DEMANDANTE: JOSE JULIÁN NARVAEZ
DEMANDADO: HOSPITAL UNIVERSITARIO EVARISTO GARCIA E.S.E.
PROCESO: ORDINARIO LABORAL.
ASUNTO: ALEGATOS DE CONCLUSIÓN SEGUNDA INSTANCIA

LAURA CANAVAL FORERO, mayor y vecina de la ciudad de Santiago de Cali, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.144.052.380 expedida en Cali, abogada inscrita y en ejercicio, portadora de la Tarjeta Profesional No. 255999 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderada judicial del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, “EVARISTO GARCIA” E.S.E**, me permito presentar alegatos de conclusión en las presente instancia dentro del proceso de la referencia en los siguientes términos:

En el presente asunto, la fijación del litigio se orientó a determinar si existía fuero circunstancial al momento de la terminación del contrato laboral de la señor (a) JOSE JULIÁN NARVAEZ a raíz de la presentación del pliego de peticiones presentado por SINTRAHOSPICLINICAS a la entidad el día 30 de diciembre de 2015, solicitando el incremento salarial para el año 2016. De acuerdo con esto, ha de determinarse si hay lugar al reintegro de la demandante al cargo que venia desempeñando en la entidad.

Sea lo primero manifestar que me ratifico en todos los argumentos expuestos por la entidad dentro de la contestación de la demanda, alegatos de conclusión y recurso de apelación presentados en primera instancia.

El Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., conforme a lo dispuesto en el Decreto 1807 de 1995, es una entidad de categoría especial, descentralizada del Orden Departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

Desde el año 1999 el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E ha venido enfrentando una grave crisis financiera, administrativa y funcional, que ha sido evidenciada por el Ministerio de Salud y de la Protección Social en cumplimiento de la obligación legal que le corresponde en desarrollo de lo previsto en el artículo 80 de la Ley 1438 de 2011, de determinar el riesgo de las empresas sociales del Estado teniendo en cuenta sus condiciones de mercado, de equilibrio y de viabilidad financiera, al categorizar a la institución hospitalaria desde la anualidad 2012 hasta el 2014 en riesgo medio, conforme aparece de las Resoluciones 2509 de 2012, 1877 de 2013 y 2090 de 2014, siendo categorizada en riesgo alto en el año 2015 por virtud de la Resolución 1893 de 2015, atendido que la ejecución presupuestal de la vigencia 2014 fue deficitaria al realizar compromisos presupuestales que superaron los ingresos reconocidos, categorización que se mantiene en la presente vigencia, según lo dispuesto en la Resolución 284 de 2016.

El Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E ha sido objeto de dos (2) Reformas Administrativas, la primera en el año 1999 y la segunda para la vigencia 2003, siendo sometida por virtud de su categorización a un Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, aprobado por la Junta Directiva mediante Acuerdo No. 006-14 de mayo 27 de 2014 y prohiado por el Gerente General a través de la Resolución No. DG-2424 de mayo 28 de 2014, programa que fue incumplido.

En razón de lo anterior y en cumplimiento del marco normativo contenido en la Ley 1438 de 2011, la Dirección de Apoyo Fiscal del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante comunicaciones contenidas en los oficios 2-2015-049926 de 17 de diciembre de 2015 y 2-2015-050383 del día 21 del mismo mes y año, informa a la Superintendencia Nacional de Salud y al Gobernador del Valle del Cauca del incumplimiento del Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, ya que no logró categorizarse en riesgo medio en términos



definidos en el artículo 82 de la ley 1438 de 2011, señalando que por tanto deberá adoptarse una o más de las siguientes medidas:

“82.1 Acuerdo de reestructuración de pasivos

82.2 Intervención por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, independiente que la Empresa Social del estado este adelantando o no programas de saneamiento.

82.3 Liquidación o supresión fusión de la entidad”

Mediante Acuerdo 006 -16 de marzo 03 de 2016, atendiendo el incumplimiento del programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, se acogió la aplicación de la Ley 550 de 1999, con el propósito de lograr la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional.

Mediante Acuerdo 011 – 16 del 18 de julio 2016, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle autorizo al Gerente General en su condición de representante legal, para que inicie la promoción del Acuerdo de Reestructuración y consecuentemente la celebración del Acuerdo, así como para efectuar las operaciones presupuestales necesarias para dar cumplimiento al mismo, conforme a lo previsto en la Ley 550 de 1999.

La Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 aceptó la promoción de un Acuerdo de Reestructuración de Pasivos del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E” identificado con el NIT 890.303.461-2, designó promotora y fijó honorarios a la misma.

Atendido este escenario fiscal, es importante considerar que los gastos de funcionamiento del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., se deben programar dentro de una política que busca consolidar el equilibrio de sus finanzas, la racionalización del gasto y la mayor generación de ingresos, en orden a desarrollar los fines constitucionales y su misión dentro de los principios de eficacia, eficiencia, economía y celeridad.

En virtud de lo anterior, la entidad hospitalaria elaboró una la propuesta de transformación organizacional, con fundamento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, y en especial los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, fundado en necesidades del servicio y en razones de modernización de la administración, el cual se señaló la necesidad de supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, la redistribución de funciones y cargas de trabajo y la modificación de una planta de empleos de la entidad.

En cumplimiento del precitado mandato legal y previamente, se adelantó una serie de estudios así:

- Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -.
- Informe situacional Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle EVARISTO GARCIA” E.S.E, en noventa y seis (96) folios.
- Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca – Secretaria de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios.
- Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento.
- Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca “EVARISTO GARCIA” E.S.E.

Siendo los mismos consolidados y estructurados por el doctor DIEGO LEON REYES BERNAL identificado con cedula de ciudadanía No 71.647.315, obteniéndose el Estudio Técnico para el rediseño del Hospital



Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E, de fecha octubre de 2016, en el cual se encuentran debidamente soportados los antecedentes y sustento del proceso de REORGANIZACION ADMINISTRATIVA adelantado en la entidad, el cual arrojó recomendaciones específicas sobre el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la racionalización del gasto público, que le permita contribuir al proceso de recuperación de la solidez financiera, económica y técnica, y garantizar la prestación de servicios de salud, con calidad y eficiencia.

Con ocasión a lo anterior el día veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016) la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E profirió el Acuerdo No. 020 de la misma fecha "Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E." Posteriormente, el Gerente General comunicó a los distintos servidores del Hospital que sus cargos habían sido suprimidos.

Con respecto al Fuero Circunstancial, es preciso decir respecto del mismo, que éste cobija a "los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones" que comprende a los "afiliados al sindicato o a los no sindicalizados". Luego, es patente que esta garantía foral también protege a los trabajadores no sindicalizados que presenten un pliego de peticiones tendientes a la firma de un pacto colectivo, en este caso puntual no existe fuero circunstancial porque no existe el presupuesto jurídico mínimo exigido por la norma, es decir no fue presentada una convención colectiva o acuerdo colectivo, la negociación se da dentro del desarrollo de una convención colectiva vigente, razón más que suficiente para que no nazca el fuero alegado.

Ahora bien, el incremento de los años 2016 y 2017 alegado dentro de la presente acción se realizó en el mes de Julio de 2017, es decir que dicha situación a la fecha fue superada, sin que dicha eventualidad tenga la fortaleza jurídica de equipararse a la presentación de una convención colectiva dejando sin efectos la que se encontraba vigente, presupuesto exigido por la norma.

En efecto, una convención colectiva es el producto de la negociación colectiva, entendida como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones y condiciones de trabajo como factores sustanciales de las relaciones laborales, cuyo efecto radica en crear estabilidad y prevenir conflictos durante su vigencia, propiciando un clima de paz social en el centro de trabajo como objetivo principal.

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

Téngase en cuenta señores magistrados que honrando el acuerdo se habla de una solicitud y concertación para la negociación de la solicitud, trámite que no tiene un procedimiento establecido y tampoco genera fuero alguno.

El acta de acuerdo extra convencional establece: el propósito de la reunión fue elevar a convención los acuerdos a que se ha llegado después de conversaciones que se iniciaron el pasado 20 de noviembre de 2014, y que se desarrollaron a partir de la fecha mencionada hasta el día de hoy 30 de diciembre de 2014.

Las partes dejan constancia que la convención colectiva que los vincula tiene vigencia hasta el próximo día 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 las modificaciones que en esta acta se acuerden así:



Con el presente acuerdo la institución Hospital Universitario del Valle se compromete a no presentar DENUNCIA de la convención vigente por lo tanto los puntos no modificados continuaran vigentes durante el término de la nueva vigencia acordada que será hasta el 31 de diciembre de 2017.

Por su parte el sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del departamento del valle SINTRAHOSPICLINICAS al definirse la prórroga de la convención y las modificaciones de los puntos acordados reconoce que con ello se resuelve el conflicto colectivo y por lo tanto declara la superación de cualquier diferencia colectiva y resuelta las peticiones y aspiraciones sindicales con el acuerdo suscrito.

“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 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2.017.”

La Convención Colectiva de trabajo firmada entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E y “SINTRAHOSPICLINICAS” en el CAPITULO IV – REAJUSTE DE SALARIO artículo 15, ordena:

PARAGRAFO 1º: REAJUSTE SALARIAL PARA EL SEGUNDO Y TERCER AÑO DE VIGENCIA DE LA PRESENTE CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. el incremento salarial para el segundo y tercer año de vigencia de la presente Convención Colectiva de trabajo, será el resultado de la negociación directa que al respecto lleven las partes, previa solicitud que del incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes.

Es claro que no existe Convención colectiva a negociar, teniendo en cuenta que la suscrita se encuentra plenamente vigente, tampoco puede jurídicamente equipararse una solicitud de incremento salarial a un pliego de peticiones o convención a negociar, se trata de postulados contradictorios, tanto fáctica como legalmente, Maxime cuando el mismo demandante confiesa que la convención colectiva no se denuncia porque no es sujeta de modificación alguna, entonces de donde viene el presunto fuero circunstancial aludido.

En efecto, si bien el conflicto colectivo económico de trabajo en Colombia está sometido a un trámite legal, que no es otro que el contemplado en los artículos 432 y siguientes, ello no obsta para que las partes puedan convenir en contrario un procedimiento voluntario, con fundamento en el artículo 55 de la Constitución Política, donde, dice, se consagra el deber del Estado de promover la concertación y los medios que sean necesarios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo así a las orientaciones de la O.I.T., sobre todo en los Convenios 98 y 107, el primero aprobado por la Ley 27 de 1976, en cuyo artículo 4º propugna por el estímulo para que los empleadores y trabajadores desarrollen y usen procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos, siendo obligación del Estado procurar que las partes solucionen directamente y a través del procedimiento que ellas convengan el conflicto colectivo de trabajo, de tal suerte que si no acuden a mecanismos directos de composición se recurra al establecido legalmente.

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

Dada la amplitud de los términos del PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la CONVENCION COLECTIVA vigente suscrita con SINTRAHOSPICLINICAS, su lectura pone de presente que la solicitud que del incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes, no tiene por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el artículo, la presentación de una solicitud. Desde luego, solicitud y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes.



Se trata de una cláusula que fue objeto de un conflicto colectivo de trabajo, y un mecanismo para actualizar los salarios, pero que se encuentra vigente en virtud de la prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo que las mismas partes acordaron el 30 de diciembre de 2014. Motivo por el cual no hay conflicto colectivo de trabajo, sino el desarrollo pacífico de la convención colectiva de trabajo en cuanto que consagra un mecanismo para actualizar salarios.

La lectura integral del mencionado artículo confirma que los compromisos respecto al incremento salarial no deben identificarse con el trámite del conflicto colectivo laboral ya que no se originaban en la discusión de un nuevo pliego de peticiones y por ende en la denuncia de la convención vigente, sino en desarrollo de una de sus cláusulas. En tal virtud, son las partes que resuelven crear y definir un procedimiento y mecanismo, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos para el incremento salarial año tras año, de lo cual es razonable inferir que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E en tal convención no estaba ligado a la solución de un particular conflicto colectivo de naturaleza laboral.

El PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la convención colectiva pone en claro, entonces, de manera inequívoca, que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E y SINTRAHOSPICLINICAS crearon un mecanismo para examinar propuestas de naturaleza laboral en lo que respecta al incremento salarial, pero no un escenario para solucionar conflictos colectivos laborales sobre condiciones de trabajo mediante la presentación de pliegos de peticiones. Aunque es evidente que SINTRAHOSPICLINICAS aspira a tal finalidad, los compromisos que esa convención recoge fueron otros, y concretamente, el establecimiento de una comisión de estudio de propuestas para definir un incremento salarial para los afiliados de la organización sindical.

Así las cosas, es posible considerar, que dentro de los puntos que fueron convenidos en el citado artículo, las partes consagraron un procedimiento voluntario de actualización salarial distinto del establecido en la ley, pues crearon y definieron un procedimiento y unos mecanismos, para desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos para el incremento salarial, expresión de la cual es dable inferir que con ello se determinó un procedimiento de negociación colectiva voluntario para solucionar los conflictos laborales que se presentaran, diferentes a los términos en que es posible concebir en nuestro sistema legal un diferendo de esa naturaleza que, como es sabido, gira alrededor de la negociación de las condiciones de trabajo a partir de la discusión de las aspiraciones laborales de los trabajadores concretadas en un pliego de peticiones, previa denuncia de la convención colectiva de trabajo.

Por otro lado, conviene advertir que en sí mismo considerado el PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la convención colectiva a la luz de una diferente interpretación como mecanismo voluntario de solución de conflictos, es decir, como una verdadera negociación colectiva o arreglo directo, no soluciona un conflicto colectivo laboral, pues para esto sirve la misma convención colectiva de donde surge el conflicto en que se funda el fuero circunstancial del aquí demandado, por lo que un resultado de esta negociación, como convención colectiva o laudo arbitral, no debe adquirir la naturaleza de convenio regulador de las condiciones de trabajo, pues explícitamente se convino con SINTRAHOSPICLINICAS que las decisiones adoptadas debían ser acogidas en las convenciones colectivas de trabajo que al efecto se celebraran, como la de la vigencia del 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017, en la que se da la fuerza jurídica vinculante a tales decisiones, por lo tanto y desde ese punto de vista, una convención colectiva solo para fijar un incremento salarial no gozaría per se del carácter obligatorio característico de las convenciones o pactos colectivos de trabajo, al existir una previa que contiene todas las condiciones laborales estipuladas.

Quiere ello decir que para que las estipulaciones del PARÁGRAFO 1 del ARTICULO 15 de la convención colectiva adquiriesen vigencia, debían ser expresamente incorporadas por la respectiva convención colectiva de trabajo, pero a su tenor literal no lo establece.

No se debe confundir el escenario de la solicitud de incremento salarial con el conflicto colectivo laboral por esta materia, pues según la interpretación cabal del texto, las solicitudes no deben ser resueltas mediante los



mecanismos de la huelga o el arbitramento, sino que, sencillamente, quedan insolutas porque no tienen la cualidad de conflictivas según lo expresado líneas atrás.

De manera que el despido del demandado, que ocurrió días después de presentado la citada solicitud por incremento salarial, y que, por lo demás, obedeció a un hecho completamente ajeno a la negociación colectiva como lo es la reestructuración administrativa, no sucedió cuando se encontraba en término un conflicto colectivo laboral de los que según el artículo del Decreto 2351 de 1965 confieren protección especial a los trabajadores, por lo que, según lo dispuesto en esa norma, un despido en este sentido no deviene ineficaz.

De acuerdo a lo anteriores argumentos, es claro señores magistrados que la demandante no se encontraba cobijada por fuero circunstancial al momento de la terminación del contrato laboral, toda vez que la solicitud de incremento salarial efectuada por parte del sindicato no es de la entidad suficiente para que pueda considerarse un pliego de condiciones en estricto sentido tal y como lo requiere la norma sino que constituye un mera solicitud que no tiene las facultades para producir una nueva convención colectiva.

Por otra parte, aunque la solicitud presentada por SINTRAHOSPICLINICAS para el incremento salarial pudiera entenderse de algún modo como presentación de pliego de peticiones por parte de dicho sindicato (recalcando que efectivamente no se considera que así sea) a de tenerse en cuenta la falta de diligencia con que actuó el sindicato ante el ministerio del trabajo para la configuración del Tribunal de Arbitramento que pusiera fin al presunto conflicto.

A la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte Suprema de Justicia indicó que para que un conflicto colectivo ocasione a favor de los trabajadores la protección frente a un despido injusto es necesario que el mismo no rebase los límites temporales fijados por la ley, toda vez que no se podría pregonar la protección del fuero cuando el conflicto no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo, por una conducta omisiva buscando proyectar el fuero de manera ilimitada en el tiempo.

Ello significa que este amparo puede terminarse en el evento en que no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, es decir, que no exista interés suficiente de concluirlo por quienes lo promovieron luego de no lograr un acuerdo con el empleador.

Finalmente, concluyó que esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un periodo prolongado (M. P. Gerardo Botero Zuluaga). Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-140662016 (45671), 10/31/16.

De acuerdo con lo anteriores postulados, efectuemos un breve recuento de las acciones llevadas a cabo por SINTRAHOSPICLINICAS para la constitución del Tribunal del Arbitramento, así como las fechas en las que se ejercieron dichas actuaciones.

- El día 26 de octubre de 2016 el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle SINTRAHOSPICLINICAS, presenta solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento ante el Ministerio de Trabajo con miras a dirimir el conflicto presentado ante la imposibilidad de acuerdo respecto del incremento salarial para la vigencia 2016.
- El día 6 de enero de 2017 el Ministerio del Trabajo a través de oficio con radicado No. 08SE201733100000000139 entrega respuesta a SINTRAHOSPICLINICAS, poniéndole de presente el cumplimiento de algunos requisitos necesarios para la configuración del tribunal de Arbitramento, requiriéndole el cumplimiento de los mismos dándole el termino de un mes para dicha gestión.



- El día 29 de junio de 2017 el Ministerio del Trabajo a través de Radicado No. 08SE201733100000012040 en respuesta a derecho de petición promulgado por la entidad por mi representada manifiesta que SINTRAHOSPICLINICAS a la fecha no había presentado los documentos requeridos para la instauración del Tribunal de Arbitramento Solicitado.
- El día 2 de octubre de 2017 El día 26 de octubre de 2016 el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle SINTRAHOSPICLINICAS, reitera la solicitud de constitución de Tribunal de Arbitramento ante el Ministerio del Trabajo, solicitud que es contestada por este organismo a través del oficio con radicado No. 08SE201733100000024071, manifestándole que para la constitución del solicitado Tribunal de Arbitramento se requería aportar los documentos que le habían sido requeridos en respuesta a requerimiento anterior.

En este punto, es preciso recordar que el asunto materia de litigio no se puede evaluar de manera aislada, recordemos que esta negociación se da a la par de trámite de acción de tutela propuesta por el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS frente a la reforma de la planta de personal y en la cual se solicita el reintegro de los trabajadores oficiales a la entidad, dicha tutela es decidida favorablemente a los intereses del sindicato por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, y es confirmada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, pero en revisión efectuada por la H. Corte Constitucional se decide mediante Sentencia No. T-523 de 2017 declarar improcedente la tutela como mecanismo para acceder a las pretensiones planteadas. Con lo cual cobra vigencia plena el acuerdo que dio lugar a la reforma de la planta de personal de la entidad.

La acción constitucional mencionada presenta las siguientes novedades:

El día veintiséis (26) de octubre de dos mil dieciséis (2016) la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E profirió el Acuerdo No. 020 de la misma fecha "Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E." disponiendo la supresión de algunos cargos de la planta de personal de la entidad y que el Gerente General comunicó dicha situación administrativa a los funcionarios que proveían dichos cargos, mediante avisos fijados en las instalaciones del Hospital y por el sistema INTRANET el 30 de octubre de 2016.

El SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE (SINTRAHOSPICLINICAS), presentó acción de tutela en contra del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E., buscando la protección del derecho fundamental constitucional de asociación sindical, el cual presuntamente se vio vulnerado durante el proceso de reorganización administrativa adelantado en la entidad el día 26 de octubre del 2016, la cual le correspondió conocer al Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali.

Mediante Auto Interlocutorio No. 762 del 31 de octubre de 2016, el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali admitió la tutela presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE (SINTRAHOSPICLINICAS) asignándole el número de radicación 76001-33-33-005-2016-00317-00 y otorgó a los accionados un término de dos (2) días, para el pronunciamiento sobre los hechos.

El día cuatro (4) de noviembre de dos mil dieciséis (2016) el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, presentó contestación a la referida acción de tutela, desarrollando cada uno de los hechos de la misma.

Mediante Sentencia de Tutela No. 181 de 2016 el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali consideró:

"Por último se aclara que la entidad demandada se esforzó en establecer que para el proceso las condiciones generales que rigieron la reestructuración y la supresión de empleos de la planta de personal del Hospital Universitario del Valle. No obstante lo anterior, olvidó el carácter subjetivo



de la presente acción orientado fundamentalmente a la situación de 177 personal referenciadas en la demanda y su adicción. Por ello se consideró importante el tema del Estudio Técnico que nunca fue anexado al proceso y que se erige por el motivo fundamental para tutelar los derechos de los accionantes, con la salvedad expresada por el propio Ministerio del Trabajo”.

Resolviendo:

“(…) PRIMERO. – TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización Sintrahospiclinicas y que laboran en el Hospital Universitario del Valle.

SEGUNDO.- ORDENAR al Hospital Universitario del Valle, que dentro de los cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo hubiese hecho, SUSPENDER el trámite de reestructuración de Planta de Personal adelantado hasta la fecha, hasta tanto se acredite la realización del Estudio Técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo y REINTEGRAR a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el Hospital Universitario del Valle, sin solución de continuidad y con derecho a capacitación, todo ello de acuerdo a las consideraciones de este fallo. (…)”

Mediante comunicación de fecha 15 de noviembre de 2016, el Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, remitió al Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, escrito en el cual manifestó:

“(…) me permito allegar los siguientes documentos, que son requeridos por su Despacho y que se constituyeron en fundamento del mismo:

1) Consultoría para el fortalecimiento institucional del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP - , en ciento cincuenta. (150) folios.

2) Informe situacional Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por el Hospital Universitario del Valle EVARISTO GARCIA” E.S.E., en noventa y seis (96) folios.

3) Aporte al Estudio Técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Gobernación del Valle del Cauca – Secretaría de Salud Departamental, en doscientos tres (203) folios.

4) Bases para el plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E, elaborado por la Universidad del Valle, Instituto de Prospectiva Innovación y Gestión Del Conocimiento, en cuatrocientos treinta y cinco folios (435)

5) Documentos que dan cuenta del cumplimiento de los requisitos legales que soportan la solicitud de promoción y aspectos de orden contable básicos para el Acuerdo de Reestructuración de Pasivos Hospital Universitario del Valle del Cauca “EVARISTO GARCIA” E.S.E., en 111 folios.

6) Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca “EVARISTO GARCIA” E.S.E, de fecha octubre de 2016, debidamente radicado ante el Ministerio del Trabajo seccional Valle del Cauca de fecha 04 de noviembre de 2016 – Se aportan 255 folios así (254 correspondientes al estudio técnico y 1 folio correspondiente a constancia de radicación ante el Ministerio del Trabajo); es del caso señalar que previo a la expedición de los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, se puso en conocimiento del Ministerio del Trabajo Seccional Valle del Cauca el proceso que se venía adelantando al interior de esta casa de la salud, dentro de los cuales se buscó la identificación del personal con protección de estabilidad laboral reforzada como consta en los documentos que se aportan.

7) Certificación de proceso de validación de personal con protección de estabilidad reforzada del Hospital Universitario del Valle del Cauca “EVARISTO GARCIA” E.S.E, con sus respectivos anexos en 55 folios.



(...) Así las cosas, la terminación unilateral de los contratos de trabajadores oficiales nace de una facultad propia del administrador, conforme lo dispone el artículo 51 del Decreto 2751 de 1945, requiriéndose el estudio que se reclama ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE para el retiro del servicio de los empleados públicos, como bien se dispone a folio 19 de la sentencia de tutela de la referencia:

"(...) En procesos de reestructuración institucional, se debe cumplir las normas que regulan la Función Pública Estatal y si es del caso, las normas que regulan las relaciones laborales y para tales efectos el artículo 46 de la ley 909 de 2004, modificada por el artículo 228 del Decreto 19 de 2012 ha establecido:

Artículo 46. Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial. Deberá motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de la Administración Pública – ESAP – (...)"

En este orden de ideas, respecto del campo de aplicación de la citada norma Ley 909 de 2004, la misma, en su artículo primero establece que tiene por objeto la regulación del empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la Gerencia pública; en este mismo sentido en el inciso tercero se determina que hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos : a. Empleos públicos de Carrera Administrativa, Empleos Públicos de Libre Nombramiento y remisión, Empleos de periodo fijo y empleos temporales, dentro de los cuales no se incluyen a los trabajadores oficiales dado el régimen especial que los regula. (...)"

El día 16 de noviembre de 2017, el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, presentó IMPUGNACION A LA SENTENCIA DE TUTELA No. 181 del 10 de noviembre de 2016.

El día 19 de diciembre de 2016 el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, confirma la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, donde se AMPARARON los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, del Hospital Universitario del Valle del Cauca, "Evaristo García", y en consecuencia ORDENÓ al Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA", que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, SUSPENDIERA LOS EFECTOS de los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por la Junta Directiva, hasta tanto el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme la modalidad utilizada por la accionada, al considerar que el aquí demandado goza de FUERO CIRCUNSTANCIAL al encontrarse vigente un conflicto colectivo respecto al incremento salarial para el año 2016.

Posteriormente mediante Acuerdo No. 029 del 21 de diciembre de 2016 la Junta Directiva de mi representada, comunicada personalmente a los empleados involucrados, que se dio cumplimiento a unos fallos judiciales de tutela, incluyendo la Sentencia de Tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali y confirmada por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, acordando entre otras decisiones, SUSPENDER LOS EFECTOS de los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por la Junta Directiva, hasta tanto el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme la modalidad utilizada por la accionada.

El Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, dando cumplimiento integral a la Sentencia de Tutela No. 181 de 2016 del Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito, en el mes de febrero de 2017 presentó CIENTO SETENTA Y UN (171) demandas laborales de levantamiento de fuero circunstancial y



permiso para despedir, las cuales les correspondió conocer a los Juzgados Laborales del Circuito del Valle del Cauca

Con ocasión a los hechos que fundaron la Sentencia en contra del Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCIA" E.S.E, se solicitó ante la Corte Constitucional, Defensoría del Pueblo y Procuraduría, además de cada uno de los magistrados, la selección del expediente para revisión, frente a lo cual el Magistrado de la Corte Constitucional Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo y el Director de Recursos y Acciones Judiciales de la Defensoría del Pueblo Dr. Hernán Guillermo Jojoa Santacruz, presentaron recurso de insistencia para la selección del expediente de tutela ante la Sala de Selección de la Corte Constitucional.

Mediante Auto del 15 de mayo de 2017 la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco, dado a la relevancia constitucional del tema ordenó:

"(...) TERCERO: ACEPTAR las insistencias y, en consecuencia, seleccionar para revisión los siguientes expedientes:

	Accionante	Accionado	Criterio de selección
1	6014820	Sintrahospiclinicas	Subjetivo: urgencia de proteger un derecho fundamental. Objetivo. Exigencia de aclarar el contenido y alcance de un derecho fundamental

"(...)" Finalmente el día diez (10) de agosto de dos mil diecisiete (2017), la Honorable Corte Constitucional, con ponencia del doctor CARLOS LIBARDO BERNAL PULIDO, dictó Sentencia de Revisión T-523 de 2017, correspondiente al expediente T 6.014.820, en la cual dispuso:

"(...) Primero.- Primero.- REVOCAR la sentencia del 19 de diciembre de 2016, proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, que modificó los numerales 1° y 2° de la sentencia de primera instancia y que amparó "los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS", al igual que la sentencia del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral de Cali, que amparó los derechos fundamentales "al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización SINTRAHOSPICLINICAS".

Segundo. - DECLARAR improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia. (...)"

LÍBRESE por Secretaría General la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto Ley 2591 de 1991. (...)"

Con el recuento de hechos anteriormente narrados, probado esta que fue la actitud pasiva y negligente de SINTRAHOSPICLINICAS la que generó las demoras en la constitución del Tribunal de Arbitramento, nótese que a pesar de que el Ministerio del Trabajo en reiteradas oportunidades solicita al sindicato la presentación de documentos para la constitución del mencionado tribunal, el sindicato solo viene a acordarse de su petición cuando la H. Corte Constitucional mediante Sentencia T- 523 del 10 de agosto de 2017 revocó la sentencia en la que se amparan los trabajadores para ser reintegrados y solo tras dicha actuación es que se observa que SINTRAHOSPICLINICAS viene a ponerle de nuevo atención a la tan anhelada nivelación salarial del año 2016, que valga la pena decir para ese momento ya se encontraba superada en virtud del Acuerdo No. 18 de 2017 proferido por la entidad.



Lo que queda claro es que el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS dejó abandonado completamente la solicitud de constitución de Tribunal de Arbitramento al no aportar los documentos y cumplir con los requisitos solicitados por el ministerio de trabajo y vino a acordarse de su petición cuando vio que era inminente la salida de los trabajadores oficiales de la entidad tras la decisión adoptada mediante la sentencia T- 523 de 2017, lo que lleva a entender que no les intereso o perdieron de vista cuales eran las intenciones de la negociación colectiva, de allí que no pueda desprenderse el fuero circunstancial deprecado por la organización sindical.

Con base en los planteamientos que anteceden, solicito de manera respetuosa a los señores magistrados revocar la sentencia de primera instancia, absolver al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E de toda responsabilidad en el presente asunto y condenar en costas a la parte demandante.

Del Señor Juez,

Respetuosamente;


LAURA CANAVAL FORERO

Apoderada Judicial
Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E
C.C. 1.144.052.380 Expedida en Cali
T.P. 255999 del CS de la J.
Cel. 3122226627
Correo electrónico: laura_canaval@hotmail.com



Señores:

Juzgado cuarto Laboral del Circuito de Cali
E. S. D.

Tribunal Superior - Sala Laboral
Mp: Mana Nancy García G.

REFERENCIA: PODER ESPECIAL

RADICACIÓN	76001310500420180036800
DEMANDANTE	JOSE JULIAN NARVAEZ RAMIREZ
DEMANDADO	Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E
REFERENCIA	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO	Poder

IRNE TORRES CASTRO mayor de edad, vecino de la ciudad de Santiago de Cali, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.497.274 expedida en Buenaventura (Valle), obrando en nombre y representación del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA" E.S.E** identificada con Nit. No 890.303.461-2, en calidad de Gerente General, manifiesto que confiero poder especial, amplio y suficiente al (la) Profesional en Derecho **LAURA CANAVAL FORERO**, mayor de edad, abogado (a) en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 255,999 del C.S. de la J., identificado (a) con Cédula de Ciudadanía No. 1,144,052,380 expedida en Cali, Valle, para que en nombre y representación de la entidad por mi representada actúe dentro del proceso de la referencia.

Mi apoderado (a) queda facultado (a) para conciliar, transigir, desistir, renunciar, sustituir este poder, notificarse, solicitar copias si fuere necesario, tachar, reasumir, interponer recursos, solicitar levantamiento de medidas cautelares, contestar y realizar todo lo que esté conforme a derecho para la debida representación de mis intereses, conforme al artículo 74 del el Código General del Proceso

Sírvase señor Juez, reconocerle personería en lo judicial para actuar al (la) citado (a) profesional del derecho.

Atentamente,


IRNE TORRES CASTRO
C.C. 16.497.274 de Buenaventura (Valle)
Gerente General
Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E."

Acepto,


LAURA CANAVAL FORERO
C.C. 1,144,052,380 de Cali, Valle.
T.P. 255,999 del C.S. de la J.
Correo Electrónico: laura_canaval@hotmail.com
Teléfono: 3122226627



EL PRESENTE TRAMITE SE REALIZA
A PETICION DEL INTERESADO

REPÚBLICA DE COLOMBIA
Dpto. del Valle del Cauca
Notaría 23 del Circuito de Cali
TESTIMONIO DE FIRMA REGISTRADA
Art. 73 Dec. 960 de 1970
EL NOTARIO 23 DEL CIRCUITO DE CALI

Previa confrontación declara que la firma que aparece
en el presente documento coincide con la registrada
en esta Notaría por:

JANIL TOARES CASTRO

C.C. 16.197.271 de 3/Ventura

FECHA: 03 JUN 2021

DANIEL VELA
Notario 23 del Circuito de Cali

NO SE HIZO COTEJO
BIOMÉTRICO POR FIRMA
REGISTRADA Art. 30, Resolución
6487 de 2015 S.N.R.
NOTARIA 23 DE CALI (V)

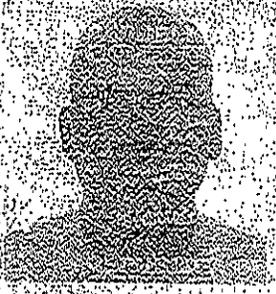
REPUBLICA DE COLOMBIA
 IDENTIFICACION PERSONAL
 CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 16.497.274
 TORRES CASTRO

APELLIDOS
 IRNE

NOMBRES

FIRMA




FECHA DE NACIMIENTO 15-FEB-1971
 BUENAVENTURA
 (VALLE)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.78 O+ M
 ESTATURA G.S. RH SEXO

28-JUN-1969 BUENAVENTURA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION *Carlos Arredondo Sanchez Torres*

REGISTRADOR NACIONAL
 CARLOS ARREDONDO SANCHEZ TORRES

INDICE DERECHO



A-3100100-00451100-M-0018497274-20130717 0034029126A 1 40434347



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACION

DECRETO No. 13-0783

(24 Abr) 2020

"POR MEDIO DEL CUAL SE NOMBRA EN PROPIEDAD AL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO."

La GOBERNADORA DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial lo establecido en el artículo 28 de la Ley 1122 de 2007, en concordancia con el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 y

CONSIDERANDO:

Que el doctor IRNE TORRES CASTRO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.497.274 expedida en Buenaventura, fue nombrado en propiedad como Gerente del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., mediante el Decreto No. 010-24-1469 del 22 septiembre de 2017, corregido por Decreto 9024-1499 del 27 de septiembre de 2017, y debidamente posesionado según Acta No. 1367 del 25 de septiembre de 2017.

Que haciendo uso de las facultades concedidas en el inciso segundo del artículo 28 de la Ley 1122 de 2007, en concordancia con el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, la Junta Directiva del Hospital en sesión celebrada el 20 de marzo de 2020, realizó la Evaluación del informe de Gestión del año 2019, presentado por el Gerente doctor IRNE TORRES CASTRO, con un resultado de 4,21, considerado como SATISFACTORIO, conforme a lo dispuesto en la Resoluciones 408 de 2018, 743 de 2013 y 710 de 2012, expedidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentarias de la Ley 1438 de 2011. La calificación quedó consignada en el Acuerdo No. 007 de marzo 20 de 2020. La Junta Directiva en la misma sesión propuso a la señora Gobernadora del Departamento considerar el nombramiento, en propiedad, del doctor IRNE TORRES CASTRO como gerente del Hospital para el próximo periodo.

Que el periodo institucional del doctor IRNE TORRES CASTRO, fue ampliado por 30 días mediante el Decreto No. 0721 del 31 de marzo de 2020, con base en las facultades otorgadas por el artículo 13 del Decreto Legislativo No. 491 de 2020.

Que los gerentes o directores de las Empresas Sociales del Estado son nombrados para periodos institucionales de cuatro años, el cual empieza con la posesión y culminará tres meses después del inicio del periodo institucional del gobernador o alcalde, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016, que modificó el inciso 1° del artículo 28 de la Ley 1122 de 2007, en relación con el mecanismo de nombramiento de los Gerentes, quedando vigente el inciso 2° que regula el tema de la reelección de los mismos.

Que haciendo uso de las facultades concedidas a los jefes de las administraciones territoriales por la Ley 1797 de 2016, este Despacho procede a nombrar en propiedad al doctor IRNE TORRES CASTRO, en el cargo de Gerente del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García", por cumplir con los requisitos para asumir el cargo.

Que, en virtud de lo anterior,



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
GOBERNACION

DECRETO No. 13-0723

(24 Abr) 2020

"POR MEDIO DEL CUAL SE NOMBRA EN PROPIEDAD AL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO."

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Nombrar en propiedad al doctor IRNE TORRES CASTRO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.497.274 expedida en Buenaventura, en el cargo de Gerente del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., hasta la terminación del periodo institucional comprendido entre el 01 de mayo de 2020 y 31 de marzo de 2024.

ARTÍCULO SEGUNDO: El funcionario nombrado deberá tomar posesión del cargo en la Oficina de Posesiones de la Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional de Departamento del Valle del Cauca, previo lleno de los requisitos exigidos para el desempeño del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: Copia del presente Acto Administrativo, junto con la copia de la hoja de vida del doctor Irne Torres Castro, será enviado a la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., para lo de su competencia.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 24 días del mes de Abr de 2020


CLARA LUZ ROLDAN GONZÁLEZ
Gobernadora del Valle del Cauca.

Proyección: J. Raffán



GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

ACTA DE POSESIÓN No. 0291

El señor (a): Torres Castro 1272 Sexo: M

con cédula de ciudadanía: 16.497.774 de: Buenaventura

Libreta Militar No. N.A

Fondo de Pensión: N.A Fondo de Cesantías: N.A

Fecha de Nacimiento: 15/02/71
Día Mes Año

Dirección Correspondencia: Calle 28. Lt. 28.75 Teléfonos: 318.76.76-77

Correo electrónico: sesenciohuvo@gmail.com

Se presentó hoy 30/04/20 en el despacho de la Gobernación del Valle del Cauca con el fin de
Día Mes Año
tomar posesión en el cargo de: Gerente

Código: N.A Grado: N.A

Originario de: Departamento del Valle del Cauca - Gobernación

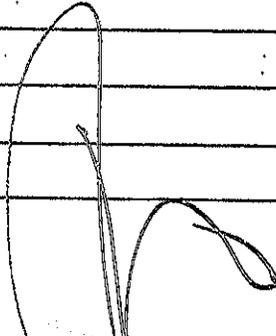
Ubicación: Hospital Universitario del Valle

Para el cual fue nombrado mediante Decreto Nro. 0783 de fecha: 24/04/20
Día Mes Año

en Propiedad con sueldo mensual de N.A

En tal virtud se procederá tomar el juramento de rigor, bajo cuya gravedad ofreció cumplir bien y fielmente los deberes de su cargo, para el cual fue nombrado.

OBSERVACIONES:



EL GOBERNADOR O SU DELEGADO



EL POSESIONADO

GOBERNACIÓN