

Doctora  
MARIA NANCY GARCIA  
Magistrada  
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA LABORAL  
E. S. D.

**Referencia: ALEGATOS SEGUNDA INSTANCIA**

Radicación: 760013105-004-2018-00368-01  
PROCESO: ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA  
DTE: JOSE LULIAN NARVAEZ RAMIREZ  
DDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE TEMA. FUERO  
CIRCUNSTANCIAL

**ZULAY DALILA LÓPEZ CLAROS**, abogada en ejercicio, identificada con la cédula de ciudadanía No.34.604.351 expedida en Santander de Quilichao (Cauca), con tarjeta profesional No. 173.628 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la parte demandante y en atención al Auto No. 326 del 28 de mayo de los corrientes, procedo a presentar al Despacho Alegatos de Conclusión dentro del trámite de segunda instancia:

El desconocimiento del fuero circunstancial, que tiene origen en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato. Así lo determinó la Honorable Corte Constitucional en Sentencia SU432 de 2015.

Así pues, el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 establece claramente una protección especial, proscribiendo el despido sin justa causa comprobada, como garantía para el trabajador involucrado en un conflicto colectivo con su patrono; y la violación de esta norma a través de un despido, que constituye así un acto ilegal e ilícito, no debe producir efecto en perjuicio del trabajador.

En la Sentencia de Unificación SU-432 de 2015, la Corte Constitucional reitera la finalidad de esta figura, respecto a lo cual indica:

*“El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se*

*traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.*”

Como se desprende de lo anterior, el desconocimiento del fuero conduce a la ineficacia del despido y al reintegro de los afectados, sin solución de continuidad en materia salarial y prestacional. Por otro lado, también ha manifestado la Corte que el efecto del desconocimiento de este fuero no puede ser la indemnización, sino el de no producir la decisión patronal el efecto natural de todo despido, aun injusto, que es la terminación del contrato y supone la continuidad del vínculo contractual con todas sus consecuencias, debido a que la ausencia del servicio se origina en una determinación del empleador.

Descendiendo al caso concreto, dentro del proceso se encuentra probado y no logró ser desvirtuado por la entidad demandada, que el señor José Julian Narváez se encontraba vinculado a la entidad demandada, en calidad de TRABAJADORA OFICIAL y que al momento del Retiro el demandante se encontraba afiliado a la organización sindical SINTRAHUV.

Ahora bien, el Sindicato de Trabajadores y Empleados del Hospital Universitario del Valle “SINTRAHUV”, fue creado el día 27 de Octubre de 2016, según acta de fundación de la misma fecha y registrado el día 02 de Noviembre de 2016, bajo el número 2016002893 según constancia emitida por el Ministerio de Trabajo que obra en el expediente.

En este punto es importante indicar que la Corte Constitucional en **Sentencia C-734 de 2008**, señaló que las organizaciones sindicales adquieren personería jurídica desde su fundación, a partir de la fecha de la asamblea de constitución y la exigencia de inscripción del acta de constitución de un sindicato ante el Ministerio del Trabajo para que pueda actuar como tal, sólo tiene finalidad de publicidad. Es decir que no existe duda de la existencia del sindicato desde el día 27 de Octubre de 2016.

Una vez constituido, el sindicato inició las actuaciones que le son propias a toda organización sindical, incluyendo la presentación de un Pliego de Peticiones, el cual fue radicado el día 27 de diciembre de 2016 y el día 16 de febrero de 2017 se dio la instalación de la mesa de Negociación. Luego de 10 reuniones, se dio por terminada la etapa de arreglo directo, sin que se hubiera logrado acuerdo en la totalidad de los puntos, toda vez que el punto contenido

en el artículo 6, no fue aprobado por la administración, emitiéndose la Resolución No. GG-2617 de Julio 14 de 2017, *“Por medio de la cual se aprueba la convención colectiva parcial del trabajo celebrada entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” Empresa Social del Estado y el Sindicato SINTRAHUV”* y acto seguido se solicitó ante el Ministerio de Trabajo el correspondiente Tribunal de Arbitramento Laboral para dirimir el conflicto colectivo.

Lo anterior permite establecer con claridad que el conflicto colectivo suscitado entre la entidad demandada y la organización sindical, origina el fuero circunstancial que cobijaba al demandante al momento de su retiro y le asistía a la entidad demandada el deber de acudir al juez laboral para solicitar autorización para su despido, deber que desconoció procediendo de manera arbitraria e ilegal, toda vez que el retiro realizado mediante comunicación No. 01.MA.1616, suscrita por el doctor IRNE TORRES CASTRO, a partir del día 13 de Octubre de 2017, no contó con la autorización previa del Ministerio de Trabajo.

La entidad demandada justifica su actuación en la Sentencia de Revisión de Tutela No. T-523 de 2017, instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, que declaró IMPROCEDENTE el amparo inicialmente concedido en virtud del cual se había reintegrado a 177 trabajadores oficiales, indicando la EXISTENCIA DE OTRO MEDIO JUDICIAL. No obstante, en este sentido, la Dra. **GIOVANNY SAAVEDRA LASSO**, Directora Territorial Valle del Cauca del Ministerio de Trabajo, indicó en entrevista realizada por Caracol Radio, cuyo audio se aportó al despacho, que: *“...no hubo un pronunciamiento de fondo donde se dijera que dichos trabajadores no gozaban de fuero sindical o del fuero... de los diferentes fueros de salud que establece la legislación Colombiana, **entonces sí, antes de hacer efectiva esa tutela, las directivas del Hospital y la Junta de dicha entidad de salud debe revisar todos y cada uno de esos aspectos...**”*

La entidad Hospitalaria ha actuado con mala fe, pretendiendo engañar al Despacho e inducirlo a error con dichos y situaciones fácticas que no corresponden a la realidad. Es tan evidente que si conocía el deber que le asistía de acudir al juez laboral para solicitar autorización para el despido de los trabajadores, que inicio varios sin obtener el permiso para el despido, valiéndose luego de una interpretación amañada del mencionado fallo de tutela para no hacerlo, cuando este en ningún momento autorizó el despido, ni muchos menos absolvió a la entidad de cumplir con el proceso establecido para el despido de trabajadores aforados.

De manera respetuosa solicitamos al Sr Juez, verificar si la entidad demandada acudió ante el juez laboral para solicitar el permiso para el despido, como también que se analice la sentencia de revisión de tutela en la que se fundamenta la demandada para el retiro, donde podrá evidenciar que en ningún momento la Corte avala el despido, lo que deja claro es que esta acción constitucional NO ES LA VIA para lograr el reintegro y como consecuencia niega el amparo solicitado.

Es más, en la sentencia de revisión T-523 de 2017<sup>1</sup>, no se determinó la legalidad de los despidos realizados en octubre de 2016, sino la improcedencia de la acción constitucional para lograr el reintegro, indicando que debía acudir a la vía ordinaria, sin embargo, a pesar de ello y pese a la advertencia de la Directora Regional del Trabajo Dra. Giovanni Saavedra y - que consta en el audio aportado como prueba -, de revisar la situación de los empleados de cara a la sentencia de revisión de Tutela, y los diferentes fueros que estos pudieran tener, procedió a realizar el retiro en octubre de 2017, fecha para la cual aún continuaba vigente el conflicto colectivo.

Lo que atañe en el presente proceso, no es la situación financiera del hospital, ni los costos de nómina asociados a los trabajadores oficiales, ni la facultad o no que tiene la administración para suprimir cargos. Esos son sofismas de distracción con los que la entidad demandada pretende desviar la atención del Despacho del fondo de la demanda, que consiste únicamente en establecer si la entidad cumplió con el requisito previo al retiro, de contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, toda vez que como se ha demostrado, mis representados se encontraban cobijados por el Fuero Circunstancial.

No es cierto que el sindicato se hubiera creado después del retiro, pues, se insiste, no se puede desconocer lo acaecido luego del reintegro realizado vía tutela y el retiro efectuado el día 13 de octubre de 2017, como lo pretende la demandada. En gracia de discusión, es importante precisar que tampoco es cierto que el despido de los trabajadores se haya realizado en octubre 26 de 2016, antes de la creación del sindicato, pues si bien es cierto el Acuerdo No. 020 se suscribió en dicha fecha, este no contenía identificación de trabajadores y solo hasta el 02 de noviembre se tuvo conocimiento de los trabajadores a desvincular, siendo esta fecha posterior a la creación del sindicato y en este

---

<sup>1</sup> que dispuso Revocar el fallo de tutela del 19 de Diciembre de 2016, proferido por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, que, a su vez, confirmó el dictado el 10 de noviembre de esa misma anualidad, por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali dentro de la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, que ordenaban reintegrar a 177 trabajadores oficiales, y en su lugar, declarar IMPROCEDENTE el amparo solicitado por la existencia de otro medio de defensa judicial

sentido, estando cubiertos los fundadores, entre ellos mi representado al fuero de fundadores.

Lo cierto que para el 13 de octubre de 2017 y hasta el 20 de Octubre de 2020, fecha en que se profirió el correspondiente Laudo Arbitral en favor de la organización sindical (el cual se adjunta) y que se dio con posterioridad a la sentencia apelada, se encontraba vigente el conflicto colectivo y, por ende, gozaban los afiliados a SINTRAHUV de la garantía del fuero circunstancial que le fue desconocida por la entidad demandada al demandante, sin que exista prueba de que previo al retiro, la entidad haya puesto a consideración de la justicia laboral las causas para la terminación del contrato de trabajo, que hoy pretende hacer valer como justas, cuando esta no es la instancia para ello, sino que debió haber acudido al juez laboral previo a tomar la decisión de despido.

Recientemente, en sentencia SL-19832020 (78525), del 17 de junio de 2020, La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia estudió el caso de una mujer que fue despedida debido a un proceso de reestructuración de la empresa, ratificando la sentencia contra la Terminal de Transportes de Barranquilla, donde como empleador intentó ignorar la existencia del fuero circunstancial (durante la negociación) con base en desconocer, por sí y ante sí, la legalidad del pliego y la afiliación de la empleada.

En esta oportunidad la corte ratificó que el reconocimiento de la pluralidad sindical lleva inmerso todas las protecciones y garantías que la legislación social dispensa en favor de las organizaciones sindicales; lo cual quiere decir que el desconocimiento de las garantías indispensables para la libertad de asociación equivale a negar la posibilidad real de los sindicatos de subsistir, actuar en el contexto laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados.

De acuerdo con las anteriores consideraciones de hecho y de derecho, así como las pruebas que obran en el expediente y en las cuales se sustenta, solicito al despacho de manera respetuosa, revocar la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral.

Atentamente,



**ZULAY DALILA LOPEZ CLAROS**

C.C. No.34.604.351 de Santander de Quilichao (Cauca)

T.P. No. 173.628 del C.S. de J.

**TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO ENTRE EL  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO  
GARCÍA" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y  
EMPLEADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE  
"SINTRAHUV"**

**ACTA 05 – 02 – 10 - 2020**

Siendo las 08:00 A.M. del dos (02) de octubre de dos mil veinte (2020), los suscritos Árbitros del Tribunal de Arbitramento convocado para decidir el Conflicto Colectivo Económico entre **EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA" Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "SINTRAHUV"**, Doctores: RODRIGO ACOSTA OSORIO, LUIS CARLOS MOSQUERA MANCILLA y WILLISLEY IZQUIERDO OCHOA, en asocio con la secretaria, Doctora GLORIA A. ORTEGA DORADO, se constituyen en Audiencia Pública, con el fin de estudiar y analizar el Proyecto de Laudo Arbitral, de conformidad con el siguiente Texto:

Este Tribunal de Arbitramento Obligatorio, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por disposición de la Ley, procede a dictar el siguiente Laudo Arbitral:

**LAUDO ARBITRAL**

Santiago de Cali, dos (02) de octubre de dos mil veinte (2020).

**ANTECEDENTES:**

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "SINTRAHUV" presentó, ante el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA", un pliego de peticiones, el cual fue recibido por el empleador el 27 de diciembre de 2016, y en la misma fecha, ante la Oficina del Ministerio del Trabajo Dirección Territorial del Valle del Cauca, con el objeto de suscribir con el HOSPITAL una Convención Colectiva de Trabajo, INICIANDO DE ESTA

HOSPITAL una Convención Colectiva de Trabajo, iniciando de esta manera el conflicto Colectivo económico que este Tribunal debe resolver.

### **Presentación del Pliego de Peticiones y la Etapa de Arreglo Directo.**

El 16 de Febrero de 2017, INICIAN LA ETAPA DE ARREGLO DIRECTO, en las instalaciones de la Subgerencia Administrativa, del Hospital, se reunieron las Comisiones Negociadoras de las partes, así: Por el Hospital: las señoras MARÍA EUGENIA GUERRERO TORO, XILENA RAMÍREZ PALOMEQUE Y MARÍA CERÓN, como invitados asistieron: ALEXANDRA SANDOVAL, RUBÉN DARÍO SÁNCHEZ CASTRO, MARÍA FERNANDA RUIZ BARRERA y CLAUDIA OSPINA. Por SINTRAHUV: Los señores RICARDO BEDOYA, MARCO FIDEL RENGIFO, JAVIER E. RUIZ, SALOMÓN PAREDES y JUÁN DE LA ROSA PELÁEZ, proceden a iniciar la primera reunión y hacen referencia a la "normatividad" que regulará la etapa de arreglo directo, de acuerdo a lo establecido en el art. 414 del C.S.T., y determinan las fechas y horas en que se desarrollarán las reuniones de la etapa de negociación.

### **AGENDA**

Miércoles 22 de febrero de 2017, entre las 07:00 A.M. y 09:00 A.M.

Miércoles 01 de marzo de 2017, entre las 07:00 A.M. y 09:00 A.M.

Miércoles 08 de marzo de 2017, entre las 07:00 A.M. y 09:00 A.M.

Miércoles 15 de marzo de 2017, entre las 07:00 A.M. y 09:00 A.M.

Se observa que suscribieron actas de reuniones celebradas con el siguiente calendario:

29 de marzo de 2017, suscriben Acta 005.

05 de abril de 2017, suscriben Acta 006.

03 de mayo de 2017, suscriben Acta 007.

17 de mayo de 2017, suscriben Acta 008.

31 de mayo de 2017, suscriben Acta 009.

14 de junio de 2017, suscriben Acta 010.

En el Acta No. 10, del 14 de junio de 2017; fecha de finalización de la etapa de arreglo directo, se relacionan los 14 puntos acordados y el texto de cada

uno de ellos; quedando por resolver el punto No. 6, con sus párrafos, el cual es objeto de conocimiento de este Tribunal Arbitral.

El 16 de junio de 2017, la organización Sindical, para dar cumplimiento al Artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, realiza Asamblea General para abordar el siguiente orden del día: 1. Informe de la negociación del Pliego de Peticiones. En este espacio se da a conocer los 14 puntos acordados y el punto que no fue objeto de negociación directa. 2. Aprobación de solicitud de convocatoria Tribunal de Arbitramento.

La Asamblea aprueba la convocatoria del tribunal de arbitramento con el fin de que resuelva el artículo 6° del pliego de peticiones que no fue objeto de acuerdo por autocomposición.

### INTEGRACIÓN DEL TRIBUNAL

Mediante Resolución No. 1438 del 03 de agosto del 2020 el Ministerio del Trabajo "*Convoca e integra un Tribunal de Arbitramento Obligatorio entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA" y el SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "SINTRAHUV"*", considerando que se surtió en legal forma el proceso para su convocatoria, con base en la designación de los árbitros asignados por las partes y su posesión, así:

Por el Hospital: Doctor **RODRIGO ACOSTA OSORIO**, designado por sorteo, quien se posesionó el 22 de agosto del 2019.

Por el Sindicato: Doctor **LUIS CARLOS MOSQUERA MANCILLA**, quien se posesionó el 09 de diciembre del 2019.

El Tercer Árbitro el 06 de enero de 2020, por acuerdo entre los árbitros designados por las partes, correspondió al Doctor **WILLISLEY IZQUIERDO OCHOA**, quien se posesionó el 07 de febrero de 2020.

Vistos los antecedentes desde su origen, se observa que no existe causal alguna que lo afecte de nulidad.

Los árbitros se convocaron para el 08 de septiembre del 2020 a efectos de instalar el Tribunal de Arbitramento Obligatorio en el cual se tomaron las siguientes decisiones:

- Se designa como Presidente al doctor **WILLISLEY IZQUIERDO OCHOA**.
- Se designa como Secretaria del Tribunal a la Doctora **GLORIA A. ORTEGA DORADO**.
- Se fija como sede para las sesiones del Tribunal de Arbitramento, las oficinas Profesionales del Doctor **RODRIGO ACOSTA OSORIO**, localizadas en la Calle 9 No. 48-81, Oficina 14, Centro Profesional Palmetto de la ciudad de Cali.
- Se ordena convocar a las partes, así: Para el día 15 de septiembre a la Organización Sindical, y al Hospital para el 18 de septiembre de 2020, a fin de que rindan los informes pertinentes y presenten toda la documentación concerniente al conflicto.

De conformidad con la Ley, por secretaría se remitieron a las partes las comunicaciones por medio de las cuales se les informó sobre la instalación del Tribunal de Arbitramento obligatorio y se les convocó para las fechas antes indicadas.

Los Representantes de la Organización Sindical asistieron en la fecha y hora en que fueron convocados, rindieron los informes requeridos por el Tribunal y presentaron la documentación, que forma parte del expediente.

Los Representantes del Hospital solicitaron aplazamiento de la Audiencia, el Tribunal concede la solicitud y los convoca para el 18 de septiembre de 2020 a las 09:00 A.M., fecha en que se hicieron presentes, se realizó la Audiencia en los términos de la convocatoria, rindieron los informes y presentaron los documentos que sirvieron para ilustrar el juicio del Tribunal.

Por solicitud del Tribunal de Arbitramento, las partes autorizaron, por escrito, ampliar los términos para emitir el Laudo Arbitral hasta por diez (10) días hábiles más a partir de la fecha en que se vencía el término legal, es decir hasta el cinco (05) de octubre de 2020.

## COMPETENCIA

Teniendo en cuenta los antecedentes, los informes, los documentos presentados por las partes, corresponde a este Tribunal determinar la competencia para conocer de un (01) punto del Pliego de Peticiones, que no fue objeto de Acuerdo por autocomposición, el cual se registra a continuación:

**“ARTÍCULO 6 ESTABILIDAD LABORAL. EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E. garantizará y respetará la naturaleza de la vinculación a la institución de todos y cada uno de los trabajadores oficiales y empleados públicos, afiliados a SINTRAHUV, es decir contrato de trabajo de trabajadores oficiales y acto reglamentario para empleados públicos, por consiguiente continuarán con dicha modalidad contractual.**

**PARÁGRAFO 1.** Solo en los casos de que el trabajador oficial o empleado público incurra en una falta grave y después del debido proceso disciplinario único podrá haber causal de sanción y despido.

**PARÁGRAFO 2.** De igual manera el HOSPITAL, continuará garantizando que la planta de personal no se reducirá en su número. Las vacantes que se presenten por retiro(s) o cualquiera otra causa serán ocupadas por personal que se vinculará mediante contrato de trabajo o acto reglamentario, directamente con la institución.

El Tribunal advierte que es necesario tener en cuenta en la reunión del 31 de mayo del 2017, a que hace referencia el Acta # 009, que las partes discutieron el punto objeto de estudio de este tribunal en la cual expresó la organización sindical la posibilidad de modificar el PARÁGRAFO 2 del artículo 6° si el encabezado del artículo queda así: *“El Hospital garantiza, durante la vigencia de la presente convención colectiva, a todas las personas afiliadas a SINTRAHUV, que actualmente ocupan empleos como trabajadores oficiales, que continuarán en sus cargos bajo la figura de contrato de trabajo a término indefinido”*. No obstante la disposición de la organización sindical de modificar el texto del artículo, con el fin de facilitar la negociación, el Hospital Universitario del Valle, a través de su asesoría Jurídica, expresó que no había ninguna posibilidad de negociar este punto, por cuanto el máximo organismo de dirección del Hospital había tomado esa decisión al respecto.

## CONSIDERACIONES:

1a. Este Tribunal de Arbitramento Obligatorio es competente para conocer del punto del Pliego de Peticiones sobre el cual no hubo Acuerdo, teniendo en cuenta las limitaciones establecidas en la ley, en la Constitución Política y en los derechos convencionales de las partes, los cuales no pueden ser afectados de conformidad con el artículo 458 del C.S.T., compilado por el artículo 187 del Decreto 1818 de 1998, y por Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que en Sentencia del 19 de Julio de 1982, en relación con las limitaciones de los Árbitros expresó:

*"(...) Las únicas limitaciones para los árbitros son las que emanan de la naturaleza del arbitramento y las especialmente previstas en la ley. Fuera de esas limitaciones el tribunal de arbitramento tiene plena competencia para determinar dentro del petitum las condiciones jurídicas y económicas que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Si el laudo se asimila a la convención colectiva, consecuencialmente puede configurar las normas impersonales que tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista económico han de gobernar los contratos de trabajo, dentro de su vigencia y para las relaciones de capital y trabajo en determinada empresa o sector industrial. (...).*

*Ahora bien, como la finalidad misma del conflicto colectivo es la de crear nuevas disposiciones extralegales que regulen en forma más benéfica las condiciones de trabajo, buscando superar la normatividad legal y la normatividad de contratación colectiva vigentes en el momento de suscitarse el conflicto, la jurisprudencia de esta Sala ha buscado siempre la manera de reducir la rigidez del artículo 458 del C.S. del T. en cuanto consagra las limitaciones de orden legal (restricción 3) y las limitaciones de origen convencional (restricción 4) que tienen los arbitradores.(...).*

*Con respecto a las limitaciones de orden legal, es evidente que el tribunal de arbitramento no puede afectar el mínimo de derechos que consagran las leyes laborales. Pero si el laudo no*

*puede crear una norma contra legem, si puede configurar el nuevo derecho secundum legem, e inclusive, preter legem.*

*Es claro que si una de las finalidades de la convención y del laudo es la de mejorar el mínimo de los derechos legales, lo propio en tales creaciones normativas es el buscar sus objetivos preter legem."*

2º. El Tribunal de Arbitramento, atendiendo a las facultades que le otorga la ley, se limitó a estudiar y resolver el punto del pliego de peticiones que no fue objeto de acuerdo entre las partes, para lo que consideró que le asistía competencia, teniendo en cuenta que entre las partes se origina por primera vez el conflicto colectivo económico.

Las razones de equidad que sirven de argumento a las decisiones del Tribunal están respaldadas en los informes generales de carácter económico y documentos que presentaron tanto el Hospital como la organización sindical en las audiencias en que fueron escuchadas, y particularmente en el estudio financiero que el Tribunal hizo con base en el material que fue aportado por el Hospital para conocimiento de este Tribunal.

Teniendo en cuenta lo anterior, y no con el propósito de aplicar una norma que afecte negativamente el presupuesto del Hospital, sino que a partir de la petición formulada se establece el equilibrio en las relaciones laborales en términos de equidad, es necesario observar además que el concepto técnico de viabilidad del Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero del 04 de Mayo del 2018, determina: *"... las proyecciones de los escenarios financieros que incluyen el equilibrio corriente futuro y el saneamiento de los pasivos son viables en la medida en que se cumpla los supuestos en los que se fundamentan los programas.*

Soportándose en sentencias que tienen relación directa con el punto a resolver, en cuanto se afirma que la estabilidad en el empleo es un principio propio del derecho al trabajo, según el cual todo empleado debe gozar de una certeza mínima de que su contrato no será finalizado de *"manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia"* (Sentencia C. 016 de 1998 de la Corte Constitucional).

**JURISPRUDENCIA VIGENCIA:** Corte Constitucional  
Artículo declarado **EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C 201-02 de 19 de marzo de 2002 M.P. Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA. Solamente por los cargos analizados en el numeral 5 de la sentencia. Del numeral 5 se extrae que viola los artículos 2, 13 y 55 de la Constitución, por cuanto excluye a los empleados públicos de la posibilidad de ejercer la negociación colectiva, configurándose además la violación del principio de igualdad entre los empleados públicos, los trabajadores oficiales y privados, pues éstos últimos si pueden acudir a dicho instrumento.

El análisis fáctico, las consideraciones y la competencia indican que el punto que debe conocer este Tribunal de Arbitramento en su texto completo es el artículo 6º con sus párrafos PRIMERO y SEGUNGO, tal como está aprobado en el pliego de peticiones con las siguientes salvedades:

- 1ª. Le asiste competencia para conocer el anunciado general del artículo 6º excepto en lo que se refiere a los empleados públicos, en razón a que este sector de trabajadores tienen una regulación especial en el Decreto Único Reglamentario 1072 del 2015.
- 2ª. Respecto del párrafo 1º se declara competente excepto en la expresión empleado público.
- 3ª. Respecto del Párrafo 2º se declara la no competencia para su conocimiento.

Por todo lo anterior, el Tribunal de Arbitramento **POR UNANIMIDAD** considera que si tenemos en cuenta que la estabilidad laboral es determinante para garantizar mejores condiciones laborales concluimos fácilmente que el artículo 6º. conocido en el presente Laudo está plenamente ajustado a criterios de equidad.

3º.) Analizado el trámite del Conflicto desde su origen se observa que no existe causal alguna que lo afecte de nulidad.

**De conformidad con las anteriores consideraciones la Presidencia presenta ante el Tribunal de Arbitramento el siguiente texto que contiene la decisión tomada POR UNANIMIDAD sobre el punto objeto**

de su estudio. Se aprueba el texto definitivo, que se firmará el día dos (02) de octubre de 2020.

### LAUDO ARBITRAL.

**ARTÍCULO ÚNICO. EL ARTÍCULO 6º: ESTABILIDAD LABORAL del Pliego de Peticiones quedará así:**

**EL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "Evaristo García" E.S.E. garantizará y respetará la naturaleza de la vinculación a la institución de todos y cada uno de los trabajadores oficiales, afiliados a SINTRAHUV, es decir con contrato de trabajo de trabajadores oficiales, por consiguiente continuarán con dicha modalidad contractual.**

**PARÁGRAFO 1.** Solo en los casos de que el trabajador oficial incurra en una falta grave y después del debido proceso, de conformidad con el código disciplinario único, podrá haber causal de sanción o despido.

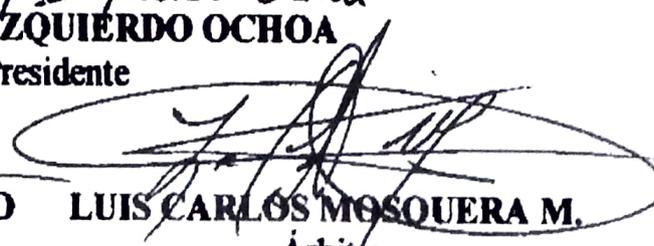
Este Tribunal en consideración a que las partes por autocomposición llegaron a acuerdo en 14 artículos del Pliego de Peticiones, excepto el que fue objeto de conocimiento y decisión en este trámite arbitral, ratifica que los 14 artículos que por autocomposición acordaron en la etapa de arreglo directo, son obligatorias para las partes durante su vigencia.

Santiago de Cali, (02) dos de octubre de 2020.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**WILLISLEY IZQUIERDO OCHOA**  
Presidente

  
**RODRIGO ACOSTA OSORIO**  
Árbitro.

  
**LUIS CARLOS MOSQUERA M.**  
Árbitro

  
**GLORIA A. ORTEGA DORADO**  
Secretaria