

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	CAMILO VERGARA GARCIA
DEMANDADO:	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE
VINCULADO:	SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES "SINTRAHOSPICLINICAS"
RADICACIÓN:	76001 31 05 012 2019 00778 01
JUZGADO DE ORIGEN:	DOCE LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACION SENTENCIA, FUERO CIRCUNSTANCIAL, DESPIDO INEFICAZ, REINTEGRO.
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 031

Santiago de Cali, nueve (9) de abril de dos mil veintiuno (2021)

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a decidir los recursos de apelación interpuestos por la parte demandante y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS contra la sentencia 88 del 5 de marzo de 2020, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 107

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que el despido efectuado el 26 de octubre de 2016 es ineficaz por no existir justa causa, encontrándose protegido por el fuero circunstancial a raíz del pliego de peticiones presentado por SINTRAHOSPICLINICAS el 30 de

diciembre de 2015. En consecuencia, se ordene el reintegro sin solución de continuidad y se condene al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones debidamente indexadas. (Fls.15-16).

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i)** Ingresó a laborar en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA E.S.E el 25 de enero de 1988 mediante contrato de trabajo a término indefinido como Auxiliar de Servicios Generales.
- ii)** El último salario devengado fue de \$1.454.710, que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos.
- iii)** En el H.U.V existe el SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA “SINTRAHOSPICLINICAS” con personería jurídica No. 00363 de marzo 04 de 1960 del Ministerio del Trabajo.
- iv)** Es miembro activo de SINTRAHOSPICLINICAS, y al momento del despido se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical.
- v)** El día 26 de diciembre de 2013 SINTRAHOSPICLINICAS presentó pliego de peticiones para negociar con el H.U.V. al finalizar la vigencia de la convención colectiva de trabajo vigente; se acordó iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de 2014, etapa que finalizó el 30 de diciembre de 2014 con algunos acuerdos teniendo en cuenta el programa de saneamiento fiscal y financiero que venía ejecutando.
- vi)** El 2 de enero de 2015 SINTRAHOSPICLINICAS depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el acta de acuerdo extraconvencional firmado el 30 de diciembre de 2014, quedando incorporado a la convención colectiva vigente.
- vii)** El 30 de diciembre de 2015 la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS, aprobó la propuesta de incremento salarial a presentar a la administración del hospital para negociar para el año 2016, presentando pliego de peticiones con este único punto, de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014.

- viii)** Ante la negativa de la administración del H.U.V a negociar el aumento salarial para la vigencia 2016, SINTRAHOSPICLINICAS acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo.

- ix)** Hasta el 16 de agosto de 2016, y a través de intervención del Ministerio del Trabajo se instaló mesa de negociación. Al no haber acuerdo entre las partes, el 19 de septiembre de 2016 SINTRAHOSPICLINICAS comunicó al H.U.V que se había agotado la etapa de arreglo directo, el 5 de septiembre de 2016. Para el 4 de octubre de 2016 fue convocada asamblea general en la que se tomó la decisión de solicitar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

- x)** El 29 de junio de 2017 el Ministerio del Trabajo reitera la solicitud de SINTRAHOSPICLINICAS.

- xi)** Paralelo a la negociación colectiva, la junta directiva del H.U.V aprobó mediante Acuerdos 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016 una reestructuración administrativa; con base en estos acuerdos se ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales.

- xii)** El 26 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.

- xiii)** El 30 de octubre de 2016 se entregó al trabajador la liquidación del pago de las prestaciones sociales por el despido por justa causa; en ese momento el actor se encontraba afiliado a SINTRAHOSPICLINICAS y existía un conflicto colectivo económico a raíz de la presentación del pliego de peticiones para el aumento salarial del año 2016, que se resolvió con el laudo arbitral de enero 18 de 2019.

- xiv)** El 28 de agosto de 2019 se presentó reclamación administrativa solicitando el reintegro y pago de los salarios, prestaciones y demás derechos dejados de percibir por causa del despido, interrumpiendo la prescripción de la acción de que trata el artículo 151 del C.P.L y S.S.

PARTE DEMANDADA

La demandada contesta indicando que:

- i) Es cierta la fecha de vinculación del demandante al H.U.V, y que la terminación del contrato se generó por la expedición del Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, el cual tuvo sus efectos suspendidos por un fallo de tutela que fue posteriormente revocado;
- ii) La notificación de desvinculación se dio por una causa legal en el proceso de reestructuración de la entidad.
- iii) Respecto al conflicto colectivo, dice que estaba por definirse cuando fue despedido. Indicó que la negociación colectiva está concebida para suscribir un acuerdo que establezca el nuevo derecho de la empresa, y no puede haber conflicto colectivo laboral mientras esté vigente, de tal manera que la convención colectiva tiene vocación de mantener la paz laboral por el tiempo pactado para su vigencia, por lo que una cláusula que propugne un conflicto debe catalogarse como insoluta;
- iv) Se anexa una presunta acta de asamblea general de fecha 29 de diciembre de 2015 en la cual lo único claro son sus falencias jurídicas, vacíos e indeterminaciones, que no permiten establecer la veracidad de lo afirmado, sin que se presentara nunca pliego de peticiones de esa fecha por lo que deben ser sancionadas esas aseveraciones, ya que no existió pliego de peticiones y por ende tampoco existió etapa de arreglo directo; que tampoco es cierto que la organización se encontrara en asamblea permanente por la negociación salarial ni mucho menos que existiera un fuero circunstancial, y hasta el día 12 de octubre de 2016 la organización sindical no requirió la intervención del Ministerio del Trabajo.
- v) Es cierto que el actor no fue desvinculado por una justa causa, y por esta razón fueron indemnizados todos los trabajadores oficiales de la entidad, operando la reestructuración administrativa como una causa legal, por lo que al actor inicialmente le fue entregada una proyección de la liquidación sin ser un documentos definitivo, y al ser reintegrados los trabajadores oficiales por una orden judicial, se quedó en suspenso el reconocimiento y pago hasta su desvinculación nuevamente en octubre de 2017, cuando se le canceló el valor total de su liquidación por medio de la resolución 3849 del 17 de octubre de 2017 en la suma de \$189.973.973,00, por lo que no le asiste razón al alegar calidades que no ostentaba al momento del despido, dos años después del mismo.

- vi) Además debe tenerse en cuenta que el demandante ha instaurado 3 acciones constitucionales en las que tanto en primera como en segunda instancia se determinó que no existieron derechos fundamentales vulnerados.

Como excepciones de fondo propuso las que denomino: *“ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales, inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforma a la ley, carencia del derecho y compensación.”* (Fls.79 a 81)

DECISION DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 88 del 5 de marzo de 2020 DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato, ABSOLVIENDO al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” ESE de todas las pretensiones elevadas en su contra.

Consideró el *a quo* que:

- i) Si bien la terminación contractual se genera en la expedición del acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016 con ocasión a la reestructuración administrativa, la ejecución de ese acto administrativo quedó suspendida por la emisión de acto administrativo emitido en cumplimiento de una sentencia de tutela que ordenaba el reintegro, en el que se especificó que no habría ejecución de los acuerdos de reestructuración hasta tanto no existiera decisión judicial el firme.
- ii) Cuando la Corte Constitucional profiere sentencia, el Hospital Universitario del Valle emite un acto administrativo en el que declara la pérdida de ejecutoria del acuerdo 029 del año 2016 y autoriza que se realice lo dispuesto en los Acuerdos 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016, por lo que el contrato de trabajo no terminó el 30 de octubre de 2016, sino en el año 2017 cuando se expide el acuerdo que deja sin efectos la suspensión.
- iii) Para el momento del despido el demandante pertenecía a SINTRAHOSPICLINICAS, y las partes habían llegado a un acuerdo convencional que fue depositado ante el Ministerio del Trabajo el 2 de enero de 2014; existía un pacto entre las partes, según el cual no habría lugar a la modificación de la convención colectiva vigente durante los años 2016 y 2017

con la excepción del tema salarial; el 30 de diciembre de 2015 SINTRAHOSPICLINICAS presentó una petición que hacía referencia al tema salarial, y a criterio del HUV no podría entenderse esta petición como un pliego de peticiones porque no iba a dar origen a una nueva convención colectiva, por consiguiente no iba a haber una nueva negociación.

- iv) El término pliego de peticiones va orientado a obtener una nueva negociación para la emisión de una nueva convención colectiva o un nuevo laudo arbitral; la Corte Constitucional en sentencia C-201 de 2002 habla que la garantía del fuero empieza cuando se presenta pliego de peticiones, tornándose borrosa la figura del fuero circunstancial, pues solo hay una petición que pueda tomarse como pliego de peticiones.
- v) Si la petición salarial se pudiera tomar como pliego de peticiones, debe indicarse que el fuero circunstancial no implica que una persona no pueda ser despedida, y exige al empleador que esa terminación contractual se haya efectuado con base en una justa causa comprobada; la norma no diferencia entre justas causas y causas legales; la jurisprudencia ha dicho que se entendiendo como justas causas las determinadas en la ley para efectos de que el empleador pueda hacer uso de ellas, y las causas legales son las que no son imputables al trabajador.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandante interpone recurso de apelación indicando en síntesis que:

- i) No comparte lo dicho respecto a que la relación laboral terminó en el año 2017, pues incluso la demandada acepta que finalizó en octubre de 2016, y sentencias del Tribunal y la Corte Suprema de Justicia coinciden en que el contrato terminó en ese periodo.
- ii) Respecto al pacto de no modificación de la convención colectiva de trabajo salvo el tema salarial, se debe considerar que las partes teniendo en cuenta que estamos en una economía inflacionaria, pactaron que era necesario resolver el tema salarial de los trabajadores, existiendo acta de acuerdo convencional firmada el 30 de diciembre de 2014, que quedó incorporada a la convención

colectiva, consagrando que el sindicato presentaría un pliego para establecer los salarios de los trabajadores oficiales para el año 2016.

- iii) No se tuvo en cuenta que el sindicato presentó el 30 de diciembre de 2015 pliego de peticiones, y hasta el 16 de agosto de 2016 con la intervención del Ministerio de Trabajo se logró instalar la mesa de negociación de ese pliego; quien dilató la negociación y el conflicto fue el Hospital Universitario del Valle para burlar los derechos de los trabajadores, prolongando el conflicto para posteriormente despedir a los trabajadores a través de una reestructuración administrativa que tercerizó a los trabajadores y acabó con la convención colectiva de trabajo dándole un golpe extremo a la organización sindical.
- iv) Debe tenerse en cuenta que el 12 de octubre de 2016, el sindicato le solicitó de nuevo al Ministerio la convocatoria del Tribunal de Arbitramento, sin que se tuvieran en cuenta las diligencias que realizó el sindicato para resolver el conflicto con el Ministerio del Trabajo en Bogotá, pues el Ministerio del Trabajo del Valle del Cauca hizo caso omiso a las solicitudes de la organización sindical.
- v) Cuando señala la Juez que no existe fuero circunstancial en cabeza del demandante, es consecuencia de no tener en cuenta las pruebas que se presentaron, por lo que no se acepta la afirmación de que se torna borrosa la existencia del fuero circunstancial, cuando quedó demostrada la negligencia por parte del H.U.V.

SINTRAHOSPICLINICAS a través de su apoderado manifestó que coadyuvaba el recurso de apelación presentado por el demandante, solicitando que se tengan en cuenta las pruebas aportadas por el demandante y los motivos por los que el sindicato tuvo que desplazarse a la ciudad de Bogotá para poder agilizar los trámites relacionado con el tribunal de arbitramento y las oposiciones que hizo el H.U.V. con el fin de dilatar el proceso, presentando recursos y objeciones que no fueron fallados a su favor.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, la parte demandante y el HUV presentaron alegatos de conclusión.

2. CONSIDERACIONES

Por principio de consonancia la Sala solo se referirá a los motivos de inconformidad expuestos en el recurso de apelación.

No advierte la Sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala establecer en primer lugar cuando finalizó el vínculo laboral del actor con la ESE demandada; una vez determinado este punto se debe estudiar si al momento de la terminación del contrato de trabajo, el demandante gozaba de fuero circunstancial; en caso afirmativo, se deber determinar si tiene derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o superior jerarquía en los términos solicitados en la demanda, y al pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia **se revocará**, por las siguientes razones:

Descendiendo al análisis del caso, en primer lugar se debe señalar que de la documental que milita en el plenario, se pudo corroborar que existe una acción impetrada por el actor contra el Hospital Universitario del Valle en el año 2018, la cual fue tramitada y fallada en primera instancia por el Juzgado Once Laboral del Circuito con el radicado 76001310501120180002400, proceso en el cual se está surtiendo la segunda instancia ante la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali.

Existe identidad de partes e identidad de objeto entre dicho proceso y el que hoy ocupa la atención de la sala; pero al revisar la causa de la petición, se puede observar que en el proceso que se adelantó en el Juzgado Once Laboral del Circuito el fuero deriva del conflicto colectivo entre el Hospital Universitario del Valle y el sindicato SINTRAHUV, mientras que aquí se alega, tiene origen en una petición presentada por SINTRAHOSPICLINICAS, por lo que la causa es diferente.

Las asociaciones sindicales como organizaciones encargadas de asumir la defensa de los intereses de los trabajadores asociados, se encuentran protegidas constitucionalmente -artículo 38-, ostentando la facultad de autoconformarse y autorregularse; pero estas atribuciones están limitadas por el ordenamiento jurídico y los principios contenidos en la constitución -artículo 39-, además, por los convenios internacionales –artículo 8 del convenio 87 de la OIT- sobre derechos humanos que autorizan la imposición de restricciones por vía legislativa, cuando ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad de garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o la moral pública, o cualquier otra finalidad que prevalezca.

El artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, norma que consagra el denominado *“fuero circunstancial”*, prevé esta protección especial para no ser despedidos sin justa causa comprobada a *“(…) los trabajadores que hubieren presentado un pliego de peticiones (…)”*.

Por su parte, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 que desarrolló la norma en cuestión, advierte que dicha protección *“(…) comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones (…)”*, de donde deriva que el fuero circunstancial se predica en favor de quienes tienen la calidad de *“afiliados”* a las organizaciones sindicales que participan en el conflicto colectivo de trabajo, y los *“no sindicalizados”* que hayan presentado un pliego de peticiones encaminado a la suscripción de un pacto colectivo.

La razón de ser de esta protección especial del fuero circunstancial consiste en *“(…) reforzar la estabilidad de los empleados involucrados en un conflicto colectivo con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto (…)”*, y en tal sentido existen numerosos pronunciamientos jurisprudenciales¹.

Es cierto que la protección derivada del fuero circunstancial emana de la Constitución Política y no sólo de la ley, en tanto que su propósito principal es amparar el derecho de asociación sindical, en el caso particular de los trabajadores ***“que hayan***

¹ CS de J. S. Casación Laboral, sentencia del 28 de agosto de 2003, expediente 20155, reiterada en sentencia del 31 de enero de 2007, radicación 28851, MP. Dr. CAMILO TARQUINO GALLEGO.

presentado un pliego de peticiones”, como de manera literal lo expresan las normas que lo regulan, y ello surge no sólo de la Carta Política sino que también proviene de las normas internacionales del trabajo acogidas por Colombia – Convenios de la OIT 87 y 98, aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976, Convenio de la OIT 151 aprobado por Ley 411 de 1997- y de las normas que integran el bloque de constitucionalidad, según lo ha expresado la Corte Constitucional.

Con todo, para que esta protección sea efectiva deben probarse los supuestos mínimos legales, como son: **i)** la existencia del sindicato, **ii)** la presentación de un pliego de peticiones, ello concatenado a la **iii)** etapa de arreglo directo y/o su prórroga. Por lo que la sala procederá a verificar si esto se encuentra demostrado.

No se discute en el proceso ni en la alzada, además de estar probado, que el demandante estuvo afiliado al SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE “SINTRAHOSPICLINICAS” (FI.9) desde el 12 de febrero de 1991; tampoco se controvierte y está acreditada la existencia del mencionado sindicato, inscrito en el Ministerio del Trabajo, con personería jurídica No. 00363 de marzo 4 de 1960 (pdf. 3 cd fl.14 anexos demanda).

No debe perderse de vista que en el Hospital Universitario del Valle fueron emitidos los siguientes acuerdos: Acuerdo 019 de 2016 *“Por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; Acuerdo 020 *“por el cual se modifica la planta de personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; Acuerdo 021 *“por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E según lo establecido en el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016”*; todos estos con la finalidad de salvaguardar la existencia y funcionamiento propios.

Lo anterior, permite evidenciar que el demandado venía realizando los trámites legales tendientes a lograr una reestructuración, en aras de conculcar el mal estado financiero en que se encontraba. Esta situación de crisis financiera evidente en la E.S.E. Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”, es también un llamado a las autoridades públicas que puedan de alguna manera coadyuvar a que esta reestructuración pueda realizarse, pues la consecuencia infalible en caso de fracasar, es la liquidación definitiva de la entidad.

Respecto a la fecha de finalización del vínculo laboral, de la documental aportada al proceso se puede evidenciar que el acto del despido tuvo ocurrencia el 26 de octubre de 2016, cuando fueron expedidos por la Junta Directiva del HUV los Acuerdos 019 de 2016 *“Por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; 020 *“por el cual se modifica la planta de personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”*; y 021 *“por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E según lo establecido en el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016 ; y así es aceptado por la entidad demandada al contestar el escrito inicial.*

Si bien es cierto, con posterioridad, mediante sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, se dispuso el reintegro de los trabajadores del HUV despedidos, suspendiendo la aplicación de los acuerdos 019, 020 y 021 de 2016 mediante los cuales *se aprobó el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E, se modificó la planta de personal y se adoptó una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los trabajadores oficiales del HUV,* esta decisión fue revocada por la Corte Constitucional en sentencia T-523 de 2017, y a raíz de este pronunciamiento se dispuso por parte de la entidad demandada mediante la emisión del acuerdo 024 de 2017 dar cumplimiento al acuerdo 020 del 2016 con el que se modificaba la planta de personal del HUV ; esto no significa que fue en dicho momento cuando finalizó el vínculo, toda vez que lo que se hizo fue dar aplicación a acuerdos que se encontraban suspendidos en razón de fallos de tutela de primera y segunda instancia.

Entonces, si bien el actor fue reintegrado y solo hasta el 17 de octubre de 2017, mediante resolución 3849, se pudo materializar su desvinculación, lo cierto es que el despido tuvo lugar a partir del 27 de octubre de 2016.

Ahora, según lo alegado en la demanda y en el recurso de alzada, la fecha de terminación del contrato de trabajo, sea en el año 2016 o 2017, en nada interfiere respecto del fuero circunstancial que se reclama, el cual se alega tiene su origen en el conflicto colectivo que inicia en el año 2015 y finaliza con el laudo arbitral del 18 de enero de 2019, depositado el 4 de febrero de 2019 ante el Grupo Interno de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo en Bogotá.

La controversia no está en la manera como finalizó el desacuerdo entre las partes respecto al incremento salarial para el año 2016, lo que se analiza es si este punto que quedó pendiente por acodar, se constituyó en razón para un nuevo conflicto colectivo de trabajo, teniendo como antecedente que el Hospital Universitario del Valle -HUV- y el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Valle del Cauca -SINTRAHOSPICLINICAS- suscribieron una convención colectiva de trabajo el 30 de marzo de 2012, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, la cual fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2017, mediante acta de acuerdo extraconvencional (Pdf.06 del cd anexo a la demanda).

Se debe señalar que la finalidad de un conflicto colectivo de trabajo es lograr un acuerdo entre las partes sobre varios aspectos en discusión, el cual puede finalizar de varias formas, una de ellas y la más común es la celebración de una CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO, lo cual como viene de verse ya había sucedido entre las partes, siendo prorrogados los acuerdos allí vertidos, hasta el año 2017. Y aunque tal y como se narra pareciera que la convención colectiva de trabajo hubiese finalizado con cualquier controversia entre empleador y trabajadores, lo cierto es que allí no se dirimió el tema del reajuste salarial.

Señala la parte actora que el 30 de diciembre de 2015 fue presentado “pliego de peticiones” al H.U.V, y del examen que se realizó de la prueba documental aportada, se encuentra que efectivamente el 30 de diciembre del año 2015 SINTRAHOSPICLINICAS radica “SOLICITUD DE INCREMENTO SALARIAL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016”, la fue radicada ante el H.U.V. y el Ministerio del Trabajo, en la misma fecha.

También se corroboró con la prueba arrimada, que 16 de agosto de 2016 el Hospital y el Sindicato firmaron acta de instalación de mesa de negociación salarial para la vigencia 2016. En dicha acta se señaló que “*El Tema de negociación será (sic) una y exclusivamente Negociación Salarial para el año 2016*”.

El 12 de octubre del mismo año, el presidente de la organización sindical solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocatoria para Tribunal de Arbitramento, respecto del siguiente asunto:

“Es de anotar que la convención colectiva de la Organización se encuentra vigente hasta diciembre 31 de 2017, en la cual se encuentra

pactado como un solo y único punto negociación para el 2016 el incremento salarial del mismo”.

Deviene entonces de lo antes explicado y luego de haber revisado la documentación aportada, que le asiste razón a la parte actora cuando indica que el actor se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de la terminación del vínculo laboral, pues con la presentación de la solicitud respecto a la negociación salarial se había dado inicio a un conflicto colectivo de trabajo entre SINTRAHOSPICLINICAS y el H.U.V; y es que la solicitud de negociación de ajuste salarial fue un tema pendiente que ambas partes coincidieron que era objeto de controversia posterior a la firma de la convención colectiva.

No pasa desapercibido para la Sala que la mencionada discusión entre las partes, duró aproximadamente 4 años- desde el año 2015 cuando quedó pendiente la discusión de ese reajuste salarial, hasta el año 2019 cuando se celebró laudo arbitral-; término demasiado extenso para un conflicto colectivo de trabajo y de manera consecuente lato para mantener vigente una garantía foral como lo es el fuero circunstancial, pues la misma jurisprudencia² ha sido reiterativa en que el mismo legislador concibió un modelo de negociación colectiva constituido por etapas y reglas mínimas³, y tal y como se lee en los artículo 432 a 436 del C.S.T. existe una ritualidad para el proceso de negociación.

Sin embargo, como se verá a continuación, aunque existe prueba documental que da cuenta de que ambas partes incurrieron en dilaciones, lo cierto es que mientras se lograba un acuerdo, el conflicto colectivo de trabajo se encontraba vigente.

Por ejemplo, se aportó comunicación del Ministerio del Trabajo del 29 de julio de 2017 al representante legal de H.U.V, con numeración EE16330000000013034, en la que se solicita documentación, como el acta de asamblea en la que se decidió convocar al tribunal de arbitramento para definir el ajuste salarial para el año 2016 -esto más de 1 año 6 meses después de que las partes acordaran que era punto que debía negociarse -, también se anexó comunicación del 29 de octubre de 2017 enviada por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS donde se le solicita puntualmente a su presidente que sean remitidos unos documentos - otorgando el plazo de un mes- con el fin de poder tramitar la solicitud de reajuste

² Sentencias C-466 de 2008, C-1050 de 2001, C-741 de 2013 y T-509 de 2019. Sentencias SL 759 de 2019, SL 705 de 2018 y SL 6737 de 2015.

³ Sentencia 16887 del 16 de noviembre de 2016 M.P. Rigoberto Echeverry Bueno

de salarios radicada en diciembre del año 2015 -es decir, había transcurrido un año y 10 meses – la lista de los documentos allí solicitados es la siguiente:

1. *La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en la que se encuentra la negociación.*
2. *La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del código sustantivo del trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.*
3. *Pliego de peticiones presentado por la organización sindical o el pliego de peticiones unificado, o el pliego de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.*
4. *Designación de arbitro*
5. *La manifestación que se trata de un sindicato minoritario, así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando esta se presente*
6. *Acta de inicio de negociación firmada por los representantes de ambas partes*
7. *Manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011, para lo cual se debe aportar la dirección de correo electrónico donde se surtirán las comunicaciones correspondientes.*

De esta manera, **este ministerio reitera la solicitud realizada con anterioridad**, con el fin de poder dar inicio al proceso de convocatoria del tribunal de arbitramento... (Subraya y negrilla propias)

Atendiendo a esa última comunicación del Ministerio del Trabajo, se verifica que con antelación se habían realizado otros requerimientos que dan cuenta de las razones por las que se prolongó en el tiempo la negociación; y a la vez se pudo verificar la existencia de un conflicto colectivo que estuvo vigente desde el mismo momento en que fue radicada la solicitud de incremento salarial, diciembre de 2015 y hasta enero de 2019 cuando se finalizó la etapa de arbitramento, con el laudo arbitral del 18 de enero de 2019, depositado el 4 de febrero del mismo año ante el Grupo Interno de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo en Bogotá.

Se impone entonces la revocatoria de la sentencia de primera instancia hallando prosperidad los argumentos del apelante, pues no puede perderse de vista la finalidad de la creación por parte del legislador de la figura del fuero circunstancial, que como

su mismo nombre lo anuncia busca dar estabilidad a un grupo de trabajadores mientras pasan las negociaciones y/o circunstancias que pueden poner en riesgo su empleo, y como se vio en el presente caso, estas circunstancias se mantuvieron y se prorrogaron con la existencia de un conflicto colectivo de trabajo vigente desde el 30 de diciembre de 2015 hasta el 18 de enero de 2019, en el que estuvo pendiente resolver sobre el reajuste salarial, aspecto que quedó plasmado en el acta que firmaron las partes cuando acordaron prorrogar la vigencia de la convención colectiva hasta diciembre de 2017.

Finalmente, al haberse propuesto la excepción de compensación, esta será declarada parcialmente probada, teniendo en cuenta que mediante Resolución 3849 del 17 de octubre de 2017 (Fls.10 a 12 C. Juzgado) se ordenó el pago de prestaciones sociales, cesantías definitivas, indemnización y otros emolumentos que ingresaron al patrimonio del accionante⁴ constituyéndose ambas partes en acreedoras la una de la otra.

Se condenará al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” ESE a reintegrar al actor a un cargo igual o superior al que ocupaba al momento de la desvinculación, ordenando el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

Dada la prosperidad de la alzada, y toda vez q se revocará la sentencia apelada, se condenará en costas en primera instancia a la parte demandada a favor del demandante - artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS-.

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

⁴ “ (...) No cabe duda pues, de acuerdo con lo expuesto, que cuando ha habido un pago prematuro de la indemnización por parte del patrono, si llega a decretarse el reintegro del despedido injustamente, en la misma providencia en que esto se imponga debe disponerse, sin más requisitos, que el monto de la indemnización inoportunamente satisfecha retorne al patrimonio del empleador (...).Sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO Magistrada ponente SL6389-2016 Radicación n.º 48699 Acta 16 Bogotá, D. C., once (11) de mayo de dos mil dieciséis (2016).

RESUELVE:

PRIMERO.- REVOCAR la sentencia 88 del 5 de marzo de 2020 proferida por el **JUZGADO DOCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

DECLARAR parcialmente probada la excepción de compensación frente a los dineros que hubiese recibido el señor **CAMILO VERGARA** por prestaciones sociales e indemnización por terminación del contrato efectuada mediante Resolución 3849 del 17 de octubre de 2017.

DECLARAR que el señor **CAMILO VERGARA** de notas civiles conocidas en el presente proceso, se encontraba amparado por fuero circunstancial al momento de su desvinculación del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.**

CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** a **REINTEGRAR** al señor **CAMILO VERGARA** de notas civiles conocidas en el proceso, en un cargo de igual o de mayor jerarquía, al que ocupaba al momento de ser desvinculado.

CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** a reconocer y pagar a favor del señor **CAMILO VERGARA** de notas civiles conocidas en el proceso, todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

CONDENAR en costas en primera instancia a la parte demandada y favor del demandante. Las costas serán fijadas y liquidadas por el a quo conforme el Art. 366 del C.G.P.

SEGUNDO.- SIN COSTAS en esta instancia por la prosperidad de la alzada.

TERCERO.- NOTIFIQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica


ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO


GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

MARY ELENA SOLARTE MELO

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 006 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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:

36304fe84882ebd481c1946572e83598c09e67e9bc8fa1c1c182a1eb17a7bf0c

Documento generado en 09/04/2021 07:25:33 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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