



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL BUGA
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Guadalajara de Buga, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

| | |
|---------------------------|--|
| DEMANDANTE | Sandra Milena Sapuy Calderón |
| DEMANDADA | Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E |
| TRIBUNAL DE ORIGEN | Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Octava de Decisión Laboral |
| JUZGADO DE ORIGEN | Juzgado Dieciocho Laboral del Cto. de Cali |
| RADICADO | 76001-31-05-018-2019-00683-01 |
| TEMAS | Despido sin justa causa |
| CONOCIMIENTO | Apelación de sentencia |
| ASUNTO | Sentencia segunda instancia ¹ |

En la fecha, la Sala Primera de Decisión laboral, conformada por las magistradas CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE, GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS y su ponente MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA, en aplicación de lo dispuesto en el art.13 de la Ley 2213 de 2022 y la medida de descongestión creada por Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022, profiere sentencia escrita en el proceso promovido por Sandra Milena Sapuy Calderón contra el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E.

ANTECEDENTES

Sandra Milena Sapuy Calderón promueve demanda ordinaria contra el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., pretendiendo: **i)** se declare ineficaz su despido, ocurrido el 26 de octubre del 2016, al haberse presentado sin justa causa, cuando estaba protegida por fuero circunstancial, a raíz de la presentación del pliego de peticiones hecha por SINTRAHOSPICLINICAS el 30 de diciembre del 2015. Como consecuencia de ello, deprecia **ii)** ordenar el reintegro al mismo puesto, similar o superior cargo ocupado al despido, sin solución de continuidad, restituyendo el contrato con todos los derecho y obligaciones; **iii)** ordenar el pago de los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de percibir desde el 27 de octubre del 2016; **iv)** indexación e intereses; **v)** costas y agencias en derecho².

Fundamentó sus pretensiones en que ingresó a laborar para el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E el 07 de abril de 2014, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como auxiliar de servicios generales. Como último salario devengó \$1.454.710. En el hospital existe el Sindicato de Trabajadores de

¹ No 80 Control

² Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01ExpedienteDigitalizado018201900683. Fl. 71 a 72

Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca -SINTRAHOSPICLINICAS-, del cual era miembro activo y a la fecha del despido se encontraba a paz y salvo. El 26 de diciembre de 2013, el sindicato presentó pliego de peticiones para negociar la vigencia de la convención colectiva de trabajo entonces vigente, acordando entre las partes iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de 2014. El 30 de diciembre de 2014 finalizó la etapa de arreglo directo, alcanzando algunos acuerdos. Teniendo en cuenta el programa de saneamiento fiscal y financiero que venía ejecutando el hospital, la negociación culminó con acta firmada, en la cual se incluyó que el aumento salarial para los años 2016 y 2017 sería producto de la negociación directa. El 02 enero de 2015 el sindicato depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el acta de acuerdo extraconvencional, incorporándolo en la convención colectiva vigente. El 30 de diciembre del 2015 la asamblea general del sindicato aprobó el aumento salarial de los trabajadores oficiales para 2016, presentándolo ante el hospital como pliego de peticiones con ese único punto y ese mismo día lo presentó ante el Ministerio de Trabajo. Frente a la negativa por parte del hospital de negociar el aumento salarial para la vigencia de 2016, el sindicato acudió ante el Ministerio de Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo. El 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa de negociación para la discusión del aumento salarial, sin llegar a un acuerdo entre las partes, por tanto el sindicato acudió nuevamente ante el Ministerio de Trabajo y solicitó la convocatoria del Tribunal de Arbitramento obligatorio, recibiendo como negativa la acogencia a este tribunal por parte del hospital. El 29 de junio del 2017, el referido ministerio reitera al hospital la convocatoria obligatoria ante el tribunal.

Paralelo a la negociación colectiva, la junta directiva del hospital aprobó mediante acuerdos N°019 y 020 del 26 de octubre de 2016, una reestructuración de carácter administrativa, teniendo como objetivo autorizar al director del hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados público. El 26 de octubre del 2016 termina el contrato de la demandante, aduciendo como justa causa la reestructuración administrativa. Para entonces, ella estaba afiliada al sindicato y existía un conflicto colectivo económico entre el hospital y el sindicato a raíz del pliego de peticiones para el aumento salarial que se presentó el 30 de diciembre del 2015, mismo que se resolvió a través del laudo arbitral de 18 de enero de 2019. El despido fue masivo (177 trabajadores), por ello, el sindicato interpuso tutela, para que se ampararan los derechos de asociación y negociación colectiva vulnerados, protegidos por el fuero circunstancial de que trata el art.25 del Decreto 2351 de 1965. El Juzgado Quinto Administrativo Oral de Cali, amparó los derechos fundamentales de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato. El hospital impugnó la sentencia, que fue confirmada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca en sentencia del 10 de noviembre de 2016, ordenando suspender los acuerdos N°019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por la junta directiva del hospital, respecto de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato hasta tanto *“el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme a la modalidad utilizada por la accionada”*. Mientras dicha situación era definida por el Juez competente, los trabajadores continuarían trabajando en los cargos que venían desempeñando, cancelándoles todos los salarios y lo dejados de percibir.

Acatando la orden judicial, el hospital reintegró a los trabajadores oficiales, entre ellos la demandante. La sentencia fue revisada por la H. Corte Constitucional quien en sentencia T-523 de agosto 10 de 2017, revocó la proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela instaurada por el sindicato, por considerar que existe otro medio ordinario para exigir el derecho. El hospital adelantó demandas laborales tendientes a obtener el levantamiento del fuero circunstancial, pero una vez conocida la decisión tomada por la H. Corte Constitucional, desistió de las mismas y su junta directiva, mediante varios acuerdos, entre ellos el N° 024 del 10 de octubre del 2017 ordenó nuevamente el despido de los trabajadores.

El 20 de septiembre del 2017, el sindicato solicitó nuevamente al Ministerio del Trabajo la convocatoria al tribunal de arbitramento obligatorio, con el objetivo de resolver el conflicto colectivo a raíz de la negociación del incremento salarial de los trabajadores oficiales para el año 2016. Fueron varias las solicitudes elevadas por el sindicato ante el ministerio sobre la convocatoria al Tribunal de arbitramento, sin que se llevara a cabo; sólo el 08 de junio de 2018 se posesionó la Dra. Beiba María González, como árbitro del sindicato, y el 29 de junio de 2019 el Ministerio de Trabajo designa como árbitro del hospital al Dr. Carlos Villaquirán Sarasti, a la espera de designar el tercer árbitro, quien se posesionó el 31 de agosto de 2018, convocando el ministerio el 14 de noviembre del 2018 el tribunal de arbitramento, a fin de resolver el conflicto entre el sindicato y el hospital. El laudo arbitral fue firmado el 18 de enero de 2019 y depositado ante el grupo interno de relaciones laborales e inspección del Ministerio de trabajo. Culminada la negociación entre el sindicato y el Hospital, el 29 de abril del 2019, la demandante presenta reclamación administrativa ante la demandada solicitando su reintegro, argumentando que el hospital no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo para el despido colectivo de octubre del 2016. Recibió respuesta negativa el 8 de mayo del 2019³.

Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E⁴ se opuso a las pretensiones. No existe violación legal, constitucional, ni violación directa al derecho y garantía laboral invocada, tampoco infracción a normas del CST o del CPTSS, pues no existió pliego de peticiones, conflicto colectivo con la organización sindical, ni el fuero alegado. Las acciones de tutela resolvieron sobre la garantía del fuero. No hubo pliego presentado el 30 de diciembre de 2015. Formuló como excepciones: 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 conforme a la ley, carencia del derecho y compensación.

SINTRAHOSPICLINICAS conoció la existencia del proceso, absteniéndose de emitir pronunciamiento.

³ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01ExpedienteDigitalizado018201900683. Fl. 72 a 82

⁴ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_05ContestacionHUV.

Sentencia de Primera Instancia⁵

El 11 de marzo de 2021, el Juzgado Dieciocho Laboral del Cto. de Cali profirió sentencia cuya parte resolutive, según acta en que se documentó lo actuado, es del siguiente tenor:

“PRIMERO: DECLARAR PROBADAS las excepciones de mérito propuestas por el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” ESE, particularmente la de INEXISTENCIA DE GARANTÍA FORAL AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL.

SEGUNDO: ABSOLVER al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” ESE de todas y cada una de las pretensiones incoadas por SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN.

TERCERO: CONDENAR en costas a SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN como parte vencida y en favor del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” ESE, las cuales se liquidarán en los términos de los artículos 365 y 366 del Código General del Proceso. Como agencias en derecho, se señala la suma de \$454.263.

CUARTO: Si no fuera apelada la presente providencia, remítase el proceso para ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali con el propósito de que se surta el Grado Jurisdiccional de Consulta respecto de la demandante, por resultar totalmente adversa a sus pretensiones”.

Recurso de Apelación

Inconforme con la decisión adoptada, la parte **demandante⁶** la recurrió en apelación solicitando su revocatoria. Afirma que en la decisión no se tuvieron en cuenta los fundamentos, los hechos que dieron origen a la petición dentro del sindicato. Se quiere hacer ver que no fue una petición formal, si no un arreglo al que se pudo haber llegado entre hospital y las partes sin necesidad de llegar a un conflicto. Si bien es cierto es un reajuste salarial que era para el segundo y tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo, el incremento salarial para esos años sería el resultado de una negociación. Mediante Acta de acuerdo del 30 de diciembre de 2014 se prorrogó la vigencia de la convención hasta el 31 de diciembre de 2017, el 16 de agosto de 2016 se iniciarían las sesiones entre el hospital y el sindicato para resolver la petición de incremento salarial para la vigencia de 2016 y la solicitud de convocatoria de un tribunal de arbitramento fue radicada ante el Ministerio del Trabajo para que resolviera ese conflicto, indudablemente en el momento del despido se estaba en un proceso de negociación colectiva autorizado por los representantes del mismo hospital del valle, al suscribir la convención y el acuerdo de prórroga, debe recordarse que la convención colectiva es ley para las partes y la petición de los trabajadores de establecerse el incremento salarial es por esencia un pliego de condición, pero la postura del despacho queda sin sustento, y es de aclarar que se tenga por el superior que la negociación colectiva no son todas las negociaciones para fijar las condiciones de trabajo como es el salario y por ello las apreciaciones en la sentencia de primera quedarían sin piso, por cuanto el derecho a la negociación comprende también la discusión del incremento salarial para el cuarto año de vigencia para la convención colectiva sin importar si se llamaba pliego

⁵ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_13Aud096Rad2019683, 14AudVirtual096Rad2019683

⁶ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_14AudVirtual096Rad2019683 min 59:20

de petición o memorial respetuoso o como se trata de una fijación de la principal conquista de los trabajadores como es su salario, que por la obligatoriedad del posible acuerdo entra a formar parte de esa convención colectiva. Reitera que no debe desecharse la petición que hizo el sindicato en su momento, al solicitar el incremento salarial. No se encuentra de acuerdo con la decisión del despacho en que si bien es cierto se llega a un laudo arbitral, este tenga las facultades para desestimarlos, sin tener en cuenta que el hospital en su momento pudo haber presentado sus nulidades o no estar de acuerdo en llegar a ese tribunal y no esperar a que se resolviera, o que este gasto lo haga el trabajador, se estaría en una desigualdad en la que al trabajador se le exige que acuda a la justicia para hacer valer sus derechos y al empleador no se le exija este mismo requerimiento: no acudió al ministerio de trabajo ni a la jurisdicción ordinaria para levantar el posible fuero si bien lo determina así el juez de primera o poder llevar esto a una instancia en la cual sea el superior el que tenga que resolver en este sentido.

Alegatos de conclusión en esta instancia

Una vez corrido el traslado para alegar en esta instancia⁷, fue descrito por la parte **demandante**⁸ quien ratifica lo dicho al sustentar el recurso de apelación, resaltando que la sentencia no consideró: i) La calidad de trabajador oficial de la demandante; al no considerar que al momento del despido estaba inmersa en la discusión de un pliego de peticiones; ii) era afiliada al sindicato que sostenía el conflicto colectivo; iii) la ley exige para el despido con fuero circunstancial una justa causa y permiso del Ministerio del Trabajo para despedir; iv) la reestructuración administrativa es una causa legal para despedir, mas no es justa causa como lo exige la norma legal; v) las partes aceptan como verdad procesal que el despido se produjo el 26 de octubre de 2016, sin embargo, la sentencia entra a discutir esta fecha; vi) la sentencia desconoce que el conflicto laboral terminó con un laudo arbitral proferido el 18 de enero de 2019 y la demandante fue despedida en 2016, en los inicios del conflicto colectivo; vii) el conflicto colectivo término de manera normal, por lo anterior, no comparte la decisión del despacho teniendo en cuenta que los trabajadores demandantes al momento de su despido sí gozaban con fuero circunstancial, y que por estar el hospital en reestructuración empresarial no desprotege de esta garantía a sus trabajadores. Hace cita y transcripción e algunas sentencias con el ánimo de respaldar sus argumentos.

CONSIDERACIONES

Surge la competencia de la Sala, de lo regulado por el art.66, 66 A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

El *problema jurídico* se restringe a establecer si al momento el despido de la demandante, con ocasión de la supresión de cargos, ésta se encontraba o no amparada por el fuero circunstancial que reclama. En caso de ser así, se definirán las

⁷ Segunda Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03AdmíteyTraslado01820190068301

⁸ Segunda Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_04AlegaDTE01820190068301

consecuencias jurídicas a que haya lugar, en torno al reintegro, pago de prestaciones sociales y vacaciones.

No es objeto de discusión que Sandra Milena Sapuy Calderón laboró para el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCÍA E.S.E" desde el 7 de abril de 2014 hasta el 26 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, argumentándose por la empleadora, la supresión de su cargo, por la modificación de la planta global de cargos del Hospital con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional⁹. Para esa fecha, la demandante estaba afiliada a SINTRAHOSPICLINICA. Tampoco se discute que el reintegro que se dio en momento posterior obedeció al cumplimiento de una sentencia de tutela que finalmente fue revocada por la H. Corte Constitucional en sentencia T-523 de 2017.

Generalidades del tema a tratar

La Constitución Política de 1991 en su artículo 39, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 23 numeral 4º, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8º, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" artículo 8º, y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- aprobados por Colombia, garantizan la libertad de asociación sindical.

En la legislación interna, el artículo 405 del CST, expresa que la garantía del fuero sindical comprende los siguientes derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni trasladado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

El **fuero circunstancial** está regulado en el art. 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, que dispone que los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Asimismo, el art.36 del Decreto 1469 de 1978 consagra que esa figura "comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso¹⁰"

⁹ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 103- terminación cto 2016. Sapuy Calderon Sandra Milena.

¹⁰ Igual sentido contiene el art.10 del Decreto 1373 de 1966

Su propósito no es otro que evitar retaliaciones de la empresa respecto de quienes, en ejercicio de sus derechos constitucionales a la libre asociación y negociación colectiva, presentan un pliego de peticiones, brindando estabilidad laboral en las etapas del conflicto y arreglo colectivo, salvo que se configure una justa causa de terminación del vínculo.

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en varias oportunidades en relación con esta garantía foral. Ejemplo de ello, son las sentencias SL6732-2015, SL14066-2016 y SL 16788- 2017, reiteradas en la SL 1974 de 2018, en que se lee:

“Dentro de esta óptica, resulta razonable entender que lo pretendido con la disposición es que el empleador no utilice la facultad que tiene de despedir para afectar el devenir de la negociación colectiva y, por tanto, se busca que los despidos que intente resulten ineficaces y de esa forma mantener incólume el grupo de trabajadores que han determinado con su pliego de peticiones la iniciación del conflicto colectivo, lo cual es concordante con la garantía constitucional de la negociación colectiva, que a su vez es materialización de uno de los postulados de la OIT en defensa del derecho correspondiente”⁸.

En sentencia SL5337 de 2021, expresó:

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

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

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

Sin embargo, ha establecido la Alta Corporación que la duración no puede ser indefinida en el tiempo, por lo que no necesariamente la sola presentación del pliego implica la garantía hasta la suscripción de la convención o el pacto, pues también el conflicto puede terminar de manera anormal cuando se presenta incumplimiento de las etapas tendientes a obtener su resolución o cuando no existe interés suficiente de quienes promueven la negociación, a pesar de contar con las herramientas para ello.

En torno a este punto, ha señalado en sentencia SL4142 de 2019, reiterada en la SL3707 de 2020, que “la duración de la protección va de la mano, pues, con la longevidad del conflicto, el cual, por su naturaleza y sus efectos, no está llamado a permanecer de manera indefinida en el tiempo, sino que demanda su pronta

gestión y justa solución". En la primera de las providencias, explicó que el fuero "no es indefinido y subsiste si (i) se da cumplimiento a las etapas y términos establecidos en la legislación laboral para el arreglo del desacuerdo y (ii) se mantiene el interés de las partes que lo promovieron en solucionarlo, porque si el proceso de negociación se estanca por un período prolongado, o se da una anomalía y por ello es imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo o de finalizarlo de esa manera, aquel desaparece y consigo la protección en referencia"¹¹

Pruebas recibidas en el proceso

Obran en el expediente, las siguientes:

- Mediante Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital, el cual fue modificado y adicionado por Acuerdo No. 24 del 1 de noviembre de 2016.¹²
- El 27 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante.¹³
- Mediante sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016, modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, se ordenó al HUV suspender el trámite de restructuración de planta de personal, hasta tanto se acreditará 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 SINDICAL SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el HUV¹⁴.
- El HUV expidió el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 2016 por el cual se da cumplimiento a unas sentencias de tutela y se dictan otras disposiciones (archivo 8. Acuerdo 029- 21 de diciembre de 2016), suspendiendo parcial y transitoriamente los efectos de los Acuerdos 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016 únicamente respecto de los trabajadores oficiales desvinculados, mientras se resolviera el presunto fuero circunstancial reconocido a favor de los trabajadores oficiales del HUV, reintegrando a los trabajadores transitoriamente a la planta para que continuaran laborando, incluyendo a la demandante.¹⁵
- La señora SANDRA MILENA SAPUY CALDERON presentó ante el HUV el 28 de noviembre de 2016, solicitud de reintegro en cumplimiento de la sentencia de tutela No. 181 del 2016¹⁶.
- Mediante oficio No. 01. MA.001598 de diciembre de 2016, el HUV comunica a la demandante la expedición del Acuerdo No. 29 de 2016, indicándole que a partir de dicha calenda debía presentarse a laborar en el cargo de Auxiliar servicios generales en calidad de trabajador oficial.¹⁷

¹¹ Se cita a sí misma en las sentencias SL19170 de 2002, SL20766 de 2003, SL23843 de 2005 y SL29822 de 2007.

¹² Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 6 Acuerdo024-26 de octubre de 2016.

¹³ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 103- terminación cto 2016. Sapuy Calderon Sandra Milena

¹⁴ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 17- SentenciaSegundaInstancia

¹⁵ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 08- Acuerdo029 -21 de diciembre del 2016.

¹⁶ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 106Solicitud reintegro Sandra milena Sapuy Calderon

¹⁷ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 99Comunicado Acuerdo 029.Sapuy Calderon Sandra Milena

- La Corte Constitucional en sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 (28. SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL. T-523), revocó la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.¹⁸
- El HUV profiere el Acuerdo No. 024 del 7 de octubre de 2017 “Por medio de la cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017, en atención de lo resuelto en la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 proferida por la Corte Constitucional, a saber: revocar la sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela. En dicho acto se dispuso que la ejecución del acuerdo se daría a partir del 13 de octubre de 2017¹⁹.
- Con ocasión de lo anterior, por misiva del 10 de octubre de 2017 el HUV informa a la demandante que atendiendo la decisión de la Corte Constitucional se haría efectivamente nuevamente el despido a partir del 13 de octubre de 2017²⁰
- Entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se celebró Convención colectiva con vigencia 2012 a 2014. Posteriormente, se celebró acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que realice el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo²¹.
- Asamblea general para dar aprobación al incremento salarial de 2016 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015²².
- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015²³.
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016²⁴.
- Acta No. 2 del 24 de agosto de 2016 de asunto incremento salarial trabajadores oficiales año 2016, adelantada entre el sindicato y representantes del HUV²⁵.
- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia agotamiento de la etapa directa, en la que se puso de presente el inicio de reuniones el 16 de agosto de 2016, con la instalación de la

18 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 39 SentenciaTutelaCorteSuprema

19 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 46 acuerdo No024 de 2017.

20 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_09PruebasSubsanacionContestacionHuv. 24 ComunicacionGeneral 01.MA.1616

21 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali. 03 pruebasFolio55 -6. Acta de acuerdo Extra Convencional de fecha 30 de diciembre de 2014 sobre prórroga de la convención colectiva de trabajo

22 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebasFolio55-8. Acta de la asamblea SINTRAHOSPICLINICA de 29de dic 2015, donde se aprobó el incremento salarial para el año 2016

23 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 9. Solicitud del pliego de peticiones para incremento salarial del 1 de enero al 31 de diciembre de 2016

24 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 11. Acta de fecha 16 de agosto de 2016, de instalación de mesa de negociación salarial para la vigencia 2016.

25 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 12. Acta No2 de la reunión de la comisión negociadora del pliego de peticiones de fecha del 24 de agosto de 2016.

mesa de negociación salarial, agotando la primera etapa de arreglo directo 20 días hábiles, art. 434 CST; no se llegó a ningún acuerdo, pasando a la prórroga 20 días calendario adicionales, art. 434 CST, que finalizó el 5 de septiembre de 2016²⁶.

- El 4 de octubre de 2016 se dio por terminada la etapa de arreglo directo, durante la que no se llegó a acuerdo entre las partes, se dio inicio a la etapa de prórroga²⁷.
- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento²⁸.
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2016, aparentemente recibida el 25 de octubre de 2016²⁹.
- Misiva del 6 de enero de 2017 remitida por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS de asunto convocatoria tribunal de arbitramento en el que se requiere al sindicato para que allegue una documentación pertinente para continuar con el trámite y comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro³⁰.
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017, en la que se puso de presente que la convención colectiva de la organización se encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto de negociación para el año 2017, el incremento salarial del mismo³¹.
- Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018 emitida por el Ministerio del Trabajo a través de la cual se ordena la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE³².
- Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 que resolvió NIEGASE sic INCREMENTO SALARIAL solicitado por organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, por las razones expuestas y TÉNGASE como incremento salarial el SEIS PUNTO SETENTA Y SIETE POR CIENTO 6.77% que ya había sido otorgado. Se depositó el laudo el 04 de febrero de 2019³³.

26 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 13. Carta del 19 de septiembre de 2016 sobre agotamiento de la etapa directa.

27 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 14. Acta No.3 de la reunión de la comisión negociadora del pliego de peticiones de fecha 4 de octubre de 2016

28 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 16. Acta de asamblea SINTRAHOSPICLINICAS del 4 de octubre de 2016 donde informa la finalización de negociación

29 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 17. Carta de fecha 12 de octubre de 2016 de SINTRAHOSPICLINICAS dirigida al min trabajo solicitando la convocatoria

30 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 19. Comunicación de 6 de enero de 2017 de Mintrabajo dando respuesta a la solicitud del sindicato de convocatoria

31 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 28. Comunicación 11 de diciembre de 2017. Solicitando nuevamente la convocatoria.

32 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Huv. 03 pruebas Folio55- 58. Resolución No4948 del 14 de noviembre de 2018 que convoca e integra un tribunal de arbitramento

33 Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_03 pruebas Folio55- 59. Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 con nota de depósito a Min trabajo el día 4 de febrero de 2019.

- Ese aumento fue fijado en Acuerdo 018 de 2017³⁴

CASO CONCRETO

La demandante se afilió a SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de abril de 2014³⁵. El 30 de diciembre de ese mismo año, se celebró y firmó acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS, acuerdo que rige entre las partes a partir del primero (1) de enero de dos mil quince (2015) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), sin que se incluyeran los incrementos salariales para 2016 y 2017, que debían ser producto de la negociación directa entre las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato de conformidad con el párrafo 1 del art.15 de la convención.

El 29 de diciembre de 2015 se levantó acta de asamblea que aprobaba el aumento salarial para el siguiente año. Al día siguiente, SINTRAHOSPICLINICAS depositó la solicitud de negociación de incremento salarial vigencia para 2016. El 16 de agosto de 2016 dieron inicio a la etapa de arreglo directo, clausurada el 4 de octubre del mismo año, sin que arribaran a un acuerdo, decidiendo someter el conflicto a un Tribunal de Arbitramento solicitado ante el Ministerio del Trabajo.

En Acuerdo N°018 2017 se fijó por parte de la demandada un aumento salarial para 2016 de 6.77%, con efectos fiscales al 01 de enero de ese año.

Convocado el Tribunal de Arbitramento en resolución del 14 de noviembre de 2018, profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2019, respecto del incremento salarial para 2016, decidiendo que sería el otorgado por el Hospital, mismo que había sido aplicado con antelación al laudo. El laudo fue depositado el 04 de febrero de 2019.

Se desprende de la documental recibida en el proceso, que si bien se presentó la solicitud del incremento salarial para 2016 el 30 de diciembre de 2015, habiéndose agotado la etapa de arreglo directo el 04 de octubre de 2016, y solicitado en comunicación del 12 de octubre de 2016 la convocatoria de un tribunal de arbitramento, desde el 6 de enero de 2017 se le requirió para que allegara documentación necesaria para la continuación del trámite, requerimiento este frente al cual se guardó silencio. De ahí que, ante nueva petición de 2017, sólo hasta 2018 se convocara al tribunal de arbitramento, sin que se acredite por parte de la demandante que haya existido una causa que explique la inactividad de la organización sindical. Su desidia finaliza con la sentencia T523 de 2017, cuando se revocan las sentencias de instancia denegando el amparo de los derechos invocados como vulnerados, no siendo esta una causal de recibo que justifique el silencio de la organización sindical, quien ni siquiera en este proceso se manifestó en favor de la trabajadora para brindar luces que explicaran su comportamiento.

³⁴ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali 09PruebasSubsanacionConstestacionHUV 49. ACUERDO No 018 de 2017.

³⁵ Primera Instancia Despacho 008 Sala Laboral Tribunal Superior Cali_01ExpedienteDigitalizado018201900683. Fl. 39

Además, para ese momento en que se presenta el despido, estaba vigente la convención que contemplaba que el salario para 2016 y 2017, sería producto de un acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la solicitud correspondiente; es decir, en principio no había siquiera lugar a agotar el trámite con presentaciones de pliegos, dado el acuerdo convencional que se encontraba vigente entre las partes. Súmese que respecto de la fijación el aumento salarial para 2016, que se ordenó en 2017 por la pasiva, no se presentaron objeciones. Para ese momento incluso ya la demandante había sido desvinculada.

Y si es que pretendiera darse a la solicitud del 30 de diciembre de 2015 el alcance de un pliego de peticiones, tanto por la regulación previa del asunto en convención vigente a esa fecha, así como por la inactividad injustificada de la organización sindical, llegaríamos a la misma conclusión a la que hemos arribado en otros casos similares en las diferentes Salas de Decisión Laboral de este Tribunal³⁶, y es que la demandante, por las razones que se han esgrimido, no era beneficiaria del fuero circunstancial que reclama, procediendo la **confirmación** de la sentencia venida en apelación.

En este punto, consideramos hay lugar a modificar la motivación de la Sala para arribar a la decisión de que la demandante no era beneficiaria del fuero circunstancial cuya declaración pretende y de la que aspira desprender las restantes pretensiones de la demanda; esto, en razón de que en anteriores oportunidades, si bien acogimos idéntica postura negando ese reconocimiento, la construimos sobre la base de que sí estaba presente el conflicto entre las partes, del cual interpretamos, desistió la organización sindical con su inactividad, a pesar de que realmente, en sentido estricto, no hubo tal.

EXCEPCIONES

Por se entienden implícitamente resueltas las excepciones formuladas por la pasiva.

COSTAS

Sin costas en esta instancia. Si bien fracasó la parte demandante en su recurso, no es menos cierto que de no haber recurrido, habríamos conocido en consulta.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 11 de marzo de 2021,

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

³⁶ Sentencias en los procesos 76-001-31-05-008-2019-00728-01 y 76-001-31-05-008-2020-00353-01

Notifíquese por Edicto.

Devuélvase el expediente a la secretaría de la Sala Laboral del H. Tribunal de Cali,
para lo que corresponde.

Las Magistradas,



MARIA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHÍTA ALZATE



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS