

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
DEMANDANTE: ANA SILVIA LIZCANO TORRES
DEMANDADO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE ESE “EVARISTO GARCÍA”
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

Guadalajara de Buga, Valle, dos (2) de mayo del año dos mil veintitrés (2023).

Conforme lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede la Sala Segunda de Decisión Laboral, bajo el amparo de la norma invocada, a revisar en forma escrita y previo traslado para alegaciones finales, el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, contra la Sentencia No. 099 del veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

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

SENTENCIA No. 57

Discutida y Aprobada en Sala Virtual No. 13

1. ANTECEDENTES Y ACTUACION PROCESAL.

1.1. La demanda hizo su ingreso a la vía judicial el quince (15) de octubre del año 2020¹, surtiendo su reparto ante el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali (Valle), donde se produjo, previa inadmisión para subsanar, el auto admisorio número 279 del veintitrés (23) de febrero de 2021² a través del cual, el despacho judicial mencionado, impartió la orden de tramitar bajo los cauces del proceso ordinario laboral de primera instancia, la demanda interpuesta por ANA SILVIA LIZCANO TORRES, en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA-.

1.2. En lo que toca a los HECHOS³ que motivaron la presentación de la demanda, afirmó la demandante Ana Silvia Lizcano Torres, obrando por conducto de apoderado judicial, lo siguiente:

“PRIMERO. El 18 de febrero de 1992 por medio de la resolución No. 139-92 fue nombrada a partir del 01 de marzo de 1992, como ayudante en central de materiales, configurándose en la fecha precitada el acto de posesión.

¹ Archivo Digital No.03

² Archivo Digital No.15

³ Archivo digital No. 11.

SEGUNDO. Estuvo afiliada al SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEPARTAMENTO DEL VALLE (SINTRAHOSPICLINICAS) del 11 de mayo de 1993 a octubre 13 del 2017.

TERCERO. El 25 de octubre del 2016, como consecuencia de crisis financiera y administrativa que aduce la entidad demandada, el superintendente nacional de salud, emitió resolución número 003207 “por medio de la cual se acepta la promoción de un acuerdo de restructuración de pasivos del hospital universitario del valle “Evaristo García” ESE, identificado con Nit 890.303.461-2, se designa promotora y se fijan horarios a la misma” iniciándose así un proceso de organización, con la finalidad de generar un nuevo modelo empresarial acorde a las realidades presentadas por el Hospital Universitario del Valle.

CUARTO. El 26 de octubre del 2016, el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, como parte de un proceso de reestructuración profirió acuerdo No. 20 “por el cual se modifica la planta del personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, conforme a la crisis financiera y administrativa que argumenta.

QUINTO. El 01 de noviembre del 2016, la accionada profirió el acuerdo No. 23 “por el cual se modifica y adiciona el acuerdo No. 019, por medio el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructuración orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, al considerar necesario el demandado atemperar las funciones de las distintas dependencias y armonizar el mapa de procesos de la institución”.

SEXTO. El 01 de noviembre del 2016, la accionada profirió el acuerdo No. 24 “por el cual se modifica y adiciona el acuerdo No. 020 del Veintiséis 26 de octubre de dos mil dieciséis 2016, por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE en aras de garantizar la adecuada estructuración de la planta personal, conforme a los resultados arrojados por el estado técnico realizado en el proceso de reorganización administrativo del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE.

SEPTIMO. El 10 de agosto del 2017, el órgano del cierre constitucional profirió sentencia T523, como consecuencia de la acción de tutela presentada por SINTRAHOSPICLINICAS, sindicato de la que es parte la demandante, en contra del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, al considerar violados los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también resolvió entre otro aspectos, “segundo- DECLARAR improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia”.

OCTAVO. El 28 de septiembre del 2017 es diagnosticada en la CLINICA DE LA VISION DEL VALLE S.A.S con EXCAVACIONES AUMENTADAS ASIMETRICA CON RESPECTO AL OI, HIPERTENSION OCULAR AO, SOSPECHA DE CLAUCOMA AO.

NOVENO. En atención a su diagnóstico el mismo 28 septiembre de 2017 la actora remitió a la entidad accionada derecho de petición, para ser tenida en cuenta en el retén social, como causa la estabilidad laboral reforzada con la que cuenta.

DECIMO. El 03 de octubre se le notifica PERIODO DECRETADO DE VACACIONES del 2 de octubre al 24 de octubre del 2017.

DECIMO PRIMERO. El 07 de octubre del 2017, HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE emitió acuerdo No. 24 del 07 de octubre del 2017, por medio del cual declaro la pérdida de fuerza ejecutoria del artículo 1,2,3,4,5 del acuerdo 29 del 21 de diciembre del 2016 y se adiciono el acuerdo 20 del 26 de octubre del 2016.

DECIMO SEGUNDO. El 10 de octubre del 2017, la parte demanda profirió oficio 01-MA-1687, por medio del cual se le termina el contrato del trabajo de la demandante a partir del 13 de octubre de 2017, sustentándose en la sentencia T523 proferida por el órgano de cierre constitucional, el 10 de agosto de 2017, la cual fue descrita en el numeral 19 de la presente demanda.

DECIMO TERCERO. El 17 de octubre del 2017, el gerente general del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE remite a la actora notificación por aviso de la resolución No. 3787 del 17 de octubre del 2017 “por el cual se reconoce y ordena el pago de unas cesantías definitivas, prestaciones sociales e indemnización con ocasión a la terminación unilateral del contrato, aun ex trabajador oficial Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, con ocasión a la terminación unilateral del contrato del demandante, reconociéndose y ordenándose el pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato, cesantías definitivas y prestaciones sociales, aplicando los descuentos de ley y los autorizados por la suma de cincuenta millones ochocientos ochenta y un mil trescientos nueve pesos (\$150.881.309.00).

DECIMO CUARTO. Que, con la mala fe de la entidad evidenciada en sus acciones continuas, el desmejoramiento en las acciones de trabajo e incumplimiento sistemático de sus obligaciones, se configuro un despido injusto de detrimento de la calidad de vida de la reclamante, pues nótese además en cuenta su señoría que las labores ejecutadas por la poderdante, hacen parte del giro misional de la empresa y con ello claramente se evidencia que son necesarias y poder demás se han continuado contratando por la entidad que de forma tercerizada.

DECIMO QUINTO. Que al momento de despedir de manera unilateral e injusta la entidad a mi representada, no tuvo en cuenta que la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES, se encontraba protegida por la estabilidad reforzada, derivada de su diagnóstico EXCAVACIONES AUMENTADAS ASIMETRICA CON RESPECTO AL OI, HIPERTENSION OCULAR, SOSPECHA DE GLAUCOMA AO y además era miembro del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, mismo que se encontraba en trámite pliego de peticiones y que amparaba con FUERO CIRCUNSTANCIAL.

DECIMO SEXTO. De igual forma, al momento de ser despedida de manera unilateral e injusta no se tuvo en cuenta que la señora SILVIA LIZCANO, se encontraba protegida por el fuero circunstancial, derivado de la negociación colectiva entre el sindicato SINTRAHOPICLINICAS cual era miembro la actora y el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE.

DECIMO SEPTIMO. El cargo ejecutado por la demandante fue suprimido de la planta de cargos del HUV, pero su función sigue ejecutándose en la entidad por el personal contratado de forma tercerizada, sin que la labor desarrollada se elimine pues es parte del giro misional de la entidad, lo que constituye una violación clara de la reestructuración administrativa ejecutada por la entidad y que in validad sus efectos.

DECIMO NOVENO. El día 28 de agosto del 2020 se radico reclamación administrativa al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE, bajo radicado 100089052020.

VIGESIMO. El Hospital Universitario del Valle profiere respuesta el 24 de septiembre del 2020 donde manifestó: “teniendo en cuenta las consideraciones expuestas y los fundamentos jurisprudenciales, la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES no acredita cumplir los requisitos básicos para ser protegido con la figura de fuero Circunstancial”

1.3. PRETENSIONES, acude al proceso laboral con el objeto de que el Juez proceda a: **“PRIMERA. DECLARAR** que entre ANA SILVIA LIZCANO TORRES y el Hospital Universitario Del Valle-Evaristo García E.S.E, existió una vinculación laboral desde el 18 de febrero de 1992 hasta el 10 de octubre del 2017, última fecha de terminación unilateral del contrato de trabajo. **SEGUNDA. DECLARAR** la INEFICACIA del despido contenida en el acto administrativo contenido en el oficio 01-MA-1687, a la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES nombrada en el cargo como AYUDANTE EN CENTRAL DE MATERIALES toda vez que la actora es sujeto especial de la protección constitucional e integración social, de acuerdo con lo estipulado en la ley 361 de 1997, puesto que se encontraba al momento de la desvinculación frente a una estabilidad laboral reforzada, como consecuencias de las patologías EXCAVACIONES AUMENTADAS ASIMETRICA CON RESPECTO AL OI, HIPERTENSION OCULAR AO, SOSPECHA DE GLAUCOMA AO y adicionalmente porque no se cumplió con los requisitos de legalidad para su terminación, toda vez que la actora se encontraba al momento de su desvinculación afiliada al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, y por consiguiente en negociación del pliego de condiciones con el demandado, amparada por el fuero circunstancial y adicional a ello que el cargo

ejecutado por la demandante fue suprimido de la planta de cargos del HUV, pero su función sigue ejecutándose en la entidad por personal contratado de forma tercerizada, sin que la labor desarrollada se elimine pues es parte del giro misional de la entidad. **TERCERA.** DECLARAR que la vinculación laboral, establecida entre la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES y el Hospital Universitario Del Valle- Evaristo García E.S.E representada legalmente por el Dr. Irne Torres Castro o por quien haga sus veces, terminó el 10 de octubre de 2017, sin el cumplimiento de requisitos de legalidad para su terminación, toda vez que el actora se encontraba al momento de su desvinculación contaba con fuero de SALUD y se encontraba afiliada al SINDICATO SINTRAHOSPICLINICAS, y por consiguiente en negociación del pliego de condiciones con el demandado, amparada por el fuero circunstancial y adicional a ello que el cargo ejecutado por la demandante fue suprimido de la planta de cargos del HUV, pero su función sigue ejecutándose en la entidad por personal contratado de forma tercerizada, sin que la labor desarrollada se elimine pues es parte del giro misional de la entidad. **CUARTA.** CONDENAR al Hospital Universitario Del Valle- Evaristo García E.S.E representada legalmente por el Dr. Irne Torres Castro o por quien haga sus veces a **reintegrar** a la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES, al mismo cargo que venía desempeñando, o a otro de igual o similar categoría, sin solución de continuidad. **QUINTA.** CONDENAR al Hospital Universitario Del Valle- Evaristo García E.S.E representada legalmente por el Dr. Irne Torres Castro o por quien haga sus veces al pago y reconocimiento de las siguientes sumas de dinero a favor de la ANA SILVIA LIZCANO TORRES: a. Los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más los que se causen con posterioridad a la demanda y hasta el día que se haga efectivo el reintegro, tomando en cuenta los reajustes de ley a las bases salariales. b. Las cesantías causadas desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más las que se causen con posterioridad a la demanda y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. c. Los intereses sobre la cesantía causados desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más los que se causen con posterioridad a la demanda y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. d. Las primas semestrales de servicios, causadas desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más las que se causen con posterioridad a la demanda y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. e. Las vacaciones causadas desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, hasta la fecha de presentación de la demanda, más las que se causen con posterioridad a la demanda y hasta que se haga efectivo el reintegro. f. El pago de los aportes a la Seguridad Social en Pensión ante la entidad en la que se encuentra afiliada la demandante, desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, y hasta que se haga efectivo el reintegro. g. Los intereses moratorios del artículo 23 de la Ley 100 de 1993 por el no pago de los aportes a pensión, desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, los cuales deberán ser pagados y depositados nombre de la demandante. h. Los rendimientos que se hubiesen generado en la cuenta de la demandante, desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, y hasta que se haga efectivo el reintegro. Rendimientos que deberán ser pagados y depositados en la cuenta de la demandante. i. Indemnización moratoria del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por la no consignación de cesantías a partir del 15 de febrero de 2018, hasta que se haga efectivo su pago. j. Indemnización por no pago oportuno de los intereses moratorios contemplados en la Ley 52 de 1975. k. Indemnización contemplada en el Art. 26 de la ley 361 de 1997, por haber despedido a la actora en situación de discapacidad. l. La indexación de las condenas impuestas susceptibles de corrección monetaria. m. La prima de navidad, causada desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más la que se cause con posterioridad a la demanda y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. n. La prima de antigüedad, causada desde la fecha del despido, el 10 de octubre de 2017, más la que se cause con posterioridad a la demanda y hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro. **SEXTA:** CONDENAR conforme las facultades extra y ultra petita que otorga la ley, de evidenciarse cualquier otra pretensión que se encuentre debidamente probada y que sea favorable. **SEPTIMA.** CONDENAR a la demandada al reconocimiento y al pago de las costas y agencias en derecho”.

1.4. Una vez notificada la demandada al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA-. por conducto de apoderado judicial, allegó el respectivo escrito de **respuesta**⁴, pronunciándose frente a los **hechos** contenidos en el libelo genitor, manifestando ser cierto lo afirmado en los identificados con los números 2º, 4º, 6º y 9º que tocan con el inicio del acuerdo de reestructuración de pasivos del hospital universitario del valle “Evaristo García” ESE; la expedición del acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 “por el cual se modifica la planta del personal”; la expedición del acuerdo No. 24 del 1º de noviembre de 2016, que

⁴ Archivo Digital No. 20

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

modifica el acuerdo 20; la presentación, el 28 de octubre de 2017, de una petición por parte de la actora para ser tenida en cuenta en el retén social, como causa de la estabilidad laboral reforzada. frente a los demás dijo no ser ciertos o ser ciertos de forma parcial.

De la respuesta entregada y las razones exhibidas en su defensa in extenso, de forma relevante se puede extraer lo siguiente: dice la demandada que si bien es cierta la fecha aludida como extremo inicial, no ocurre lo mismo con la fecha final por cuanto el despido no tuvo lugar el 13 de octubre de 2017 si no que se generó mediante la expedición del acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, permaneciendo sus efectos temporalmente suspendidos por un fallo de tutela que fue posteriormente revocado. En consecuencia, la notificación de desvinculación se generó por causa legal dictada dentro del proceso de reestructuración de la entidad.

Precisó que los afiliados al sindicato de trabajadores oficiales del HUV por desempeñar ellos actividades ajenas a la misión de la entidad se vinculan como trabajadores oficiales, pero mediante contrato de trabajo. (art. 26 ley 10 de 1990; art. 195 ley 100 de 1993 en armonía con lo dispuesto en capítulo IV de la ley 10/90). Explicando que posterior a la expedición del acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 se comunicó a los servidores los cargos que serían suprimidos, para lo cual se adoptó una tabla indemnizatoria para efectos de proceder al despido unilateral de 177 trabajadores oficiales inscritos exclusivamente a la organización sindical Sindicato de Trabajadores de Hospitales y Clínicas SINTRAHOSPICLINICAS.

Frente a la existencia de un posible fuero sindical devenido de conflicto o negociación colectiva vigente para el momento de los hechos, indicó que la aludida prerrogativa está prevista para los directivos sindicales y en cuanto a lo alegado de ser beneficiada la actora por un “fuero circunstancial” dijo que en efecto al interior de la entidad existe un convención colectiva de trabajo vigente para ese momento 2015-2017, y en ella se estableció un mecanismo voluntario para fijar el ajuste salarial año tras año, que era lo que estaba operando para el año 2016 y sin que ello tenga la virtud de generar conflicto y cumpla con la entidad suficiente para que deba cumplirse a cabalidad lo dispuesto en el artículo 432 y siguientes del CST, y que obligue a suscribir nueva convención colectiva de trabajo. Reiterando que el parágrafo 1º del artículo 15 de la CCT contempla que la solicitud de incremento salarial no tiene por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, pues precisamente esa cláusula fue objeto de conflicto en el pasado y se pactó como un mecanismo para actualizar los salarios, sin que lo que con ella se decida, pueda ser tenido como elemento integrante de la convención pues las solicitudes no deben ser resueltas mediante mecanismos de huelga o arbitramento, por tanto, sin la existencia de un conflicto no se puede colegir la existencia del fuero circunstancial, reiterando que ya existía una convención vigente para el 2015-2017 y la solicitud de revisar el incremento salarial en el 2016 no puede romper la paz alcanzada con esta. (CSJ sentencia rad. 28217 del 13 de marzo de 2007 MP. Francisco Javier Ricaurte Gómez).

Frente a la existencia de la conformación de tribunal de arbitramento pasó a señalar después de relacionar una serie de actuaciones realizadas en pro de desestimar la ocurrencia del aludido conflicto de trabajo, concluyó que el Ministerio de Trabajo no dio efectivo trámite a la solicitud de conformación de tribunal de arbitramento presentada por SINTRAHOSPICLINICAS e hizo ver que la institución realizó incrementos salariales para la vigencia 2016 y 2017, quedando sin piso el aparente conflicto por encontrarse superada tal situación.

También anotó, que mediate sentencia de tutela No. 181 de 2016 el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali resolvió tutelar los derechos al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la organización SINTRAHOSPICLINICAS y que laboran el Hospital Universitario del Valle, ordenando SUSPENDER el trámite de reestructuración de la planta de personal adelantado por la citada entidad hasta tanto se acredite la realización del estudio técnico idóneo, e igualmente dispuso

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

el reintegro de los trabajadores oficiales desvinculados, sin que opere la solución de continuidad. Decisión CONFIRMADA por el Tribunal Contencioso Administrativo Del Valle Del Cauca precisando la orden de suspender los efectos de los acuerdos No. 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, hasta tanto el juez ordinario laboral decida sobre la procedencia de su despido conforme la modalidad utilizada por la accionada, al considerar que el aquí demandado goza de “fuero circunstancial” al encontrarse vigente un conflicto colectivo respecto al incremento salarial para el año 2016.

No obstante, agrega, la anterior acción de tutela fue seleccionada para revisión por parte de la Corte Constitucional, la que profirió la Sentencia T – 523 de 2017 a través de la cual se **REVOCÓ** la sentencia dictada por el Tribunal Administrativo del Valle, y la proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali. En su lugar declaró como improcedente la acción de tutela instaurada por SINTRAHOSPICLINICAS.

De igual modo hace ver que respecto a la condición de “estabilidad laboral reforzada por fuero de salud”, la actora presentó acción de tutela, la que fue negada por la Sala Laboral del Tribunal Superior Del Distrito Judicial De Cali, dictada dentro del expediente con radicado 2017-00663.

También informa la accionada que la demandante presentó petición con el objeto de que fuera cobijada bajo el instituto del “reten social”. Petición que dice fue atendida de forma desfavorable, sumado a que su caso fue de igual modo expuesto ante la institución protectora antes mencionada.

Con todo aclara que para el 13 de octubre de 2017 no se produjo un nuevo despido como lo pretende hacer ver la parte actora, si no dando continuidad al despido efectuado el 26 de octubre de 2016, que se encontraba suspendido por la orden emitida en las sentencias de tutela ya referidas, todo lo cual quedó sin efecto con la orden impartida por la Corte Constitucional en sentencia T 523 de 2017.

Menciona que los afiliados de SINTRAHOSPICLINICAS al ser conocedores del fallo emitido por la Corte Constitucional - el mismo 20 de septiembre de 2017-, procedieron a constituir el sindicato SINTRA SERVICIOS GENERALES HUV y posteriormente constituyen el SINDICATO DE TRABAJADORES DE OFICIALES HUV, lo que denota “abuso del derecho” o lo que es conocido como “carrusel sindical” pues dice, que la constitución de esta organización no tiene como fin la efectividad de derechos sindicales, si no la de mantener la estabilidad laboral. Amén de lo anterior, reitera que con la emisión de la sentencia T 523 de 2017 se constata que el despido que operó frente a la actora efectuado el 26 de octubre de 2016, quedó en firme, sin que pueda pretender alegar derechos con la orden de retiro del 13 de octubre de 2017 pues la entidad mantenía a la actora en sus instalaciones cumpliendo la orden inicial del juez de tutela.

En ese sentido, indicó que en fecha 26 de octubre de 2016 no se entregó la liquidación a la actora, pues como ha explicado el despido quedó en suspenso hasta que se materializó el 13 de octubre de 2017, por tanto, por medio de la Resolución 3787 del 17 de octubre de 2017 se canceló el valor total de la liquidación incluyendo las cesantías definitivas, prestaciones sociales e indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo, lo que ascendió a la suma de \$152.140.483.

Bajo esos argumentos pasó a pronunciarse frente a las **pretensiones** de la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las perseguidas habida cuenta que, si bien existió un contrato de trabajo, este no se dio dentro de los extremos alegados por la actora como lo clarificó en el escrito de respuesta sumado a que lo que persigue en este asunto la demandante ya fue valorado y decidido por jueces de la república en vía constitucional, en los que se determinó la no existencia de fuero de salud para ser cobijada en reten social por salud, aunado

que no existe pliego sindical alguno presentado el 30 de diciembre de 2015 del que se pueda alegar la existencia de fuero sindical alguno. Formuló como excepciones previas la de: **(i)** Ineptitud de la Demanda por Falta de Requisitos Formales; **(ii)** Inexistencia de Garantía Foral al Momento de la Terminación del Contrato Laboral; **(iii)** Inexistencia de Responsabilidad Conforme a la Ley. De Fondo, interpuso las de: **(i)** Carencia del Derecho; **(ii)** Compensación; **(iii)** Precedente Judicial. Frente a esta aclaró que existen más de 60 acciones de tutela presentadas por los trabajadores adscritos a SINTRAHOSPIGLINCAS en octubre de 2017 contra el HUV y el Ministerio del Trabajo posterior a su retiro, entre los que se encuentra la demandante, en todas las cuales dice, el mentado ministerio dejó claro que no se había surtido el trámite por parte de la solicitante para conformar un Tribunal de Arbitramento.

1.5. Examinada la respuesta allegada, se dictó el auto interlocutorio No. 0629 del 12 de abril de 2021⁵ por medio del cual se tuvo por contestada la demanda en debida forma por parte de la demandada, HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, en el mismo acto, se señaló fecha para realizar la audiencia consagrada en el artículo 77 del CPTSS.

1.6. En la fecha prevista – 27 de abril de 2021- en audiencia pública No. 164, se agotó la etapa de conciliación, resolvió dejar las excepciones propuestas como previas para ser decididas como de fondo, se superó además la etapa de saneamiento del proceso, fijación del litigio y se decretaron las pruebas a tener en cuenta. Acto seguido, tras practicar y clausurar el debate probatorio, y oír a las partes en sus alegaciones, mediante Sentencia No. 099 del veintisiete (27) de abril de dos mil veintiuno (2021), el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca resolvió: **PRIMERO:** ABSOLVER al demandado HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, representado legalmente por su director, Dr. IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones rogadas por la demandante señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES, identificada con la Cédula de Ciudadanía 66.850.974. **SEGUNDO:** COSTAS a cargo de la parte demandante por haber sido la vencida en el juicio. Como agencias en derecho, se fija la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente. **TERCERO:** Por la Secretaría del Despacho, envíese el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia, en los términos del artículo 69 del CPT Y SS. (archivo digital No. 24 y 25)

1.7. Quedando de este modo surtido en legal forma el trámite procesal de primera instancia, conforme la decisión adoptada, se dispuso la remisión de la sentencia dictada, ante el superior funcional, con el objeto de resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, el que fue concedido mediante auto No. 757 del mismo 27 de abril de 2021, dictado en audiencia pública ya relacionada.

1.8. Mediante auto No. 105 del 20 de febrero de 2023, dictado por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali se admitió la apelación de la sentencia y dio traslado a las partes para que allegaran sus alegatos de conclusión, de igual modo, en virtud de la medida de descongestión adoptada por el Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo PCSJA22-11962 del 28 de junio de 2022, dispuso la remisión del presente asunto a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga Valle, lo que habilita a esta colegiatura para que proceda a resolver.

2. MOTIVACIONES

2.1. Del fallo⁶

⁵ Archivo Digital No. 21

⁶ Registro Audiencia, tramite y juzgamiento, archivo Digital No. 24, (minutos 00:25:46 a 01:03:48)

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

Partió el Juez de instancia por realizar un recuento de los hechos, pretensiones, su oposición y de la actuación procesal, de ese modo, tras declarar reunidos los presupuestos procesales, pasó a dejar sentado que se discute en ese asunto si la demandante al momento de la terminación de su contrato de trabajo estaba amparada por la estabilidad laboral reforzada o la emanada del supuesto fuero circunstancial y conforme a ello se habrá de determinar si hay lugar al reintegro con las consecuencias económicas que de ello de esto se desprendan. Así, procedió a señalar que la tesis a defender se dirige e a establecer que la demandante no tiene derecho a las pretensiones que reclama.

Lo anterior lo fundó en las pruebas allegadas y que relacionó de forma relevante bajo lo siguiente: respecto a la existencia de la relación laboral dijo que al plenario en PDF 4 páginas 2 a 3 se halla resolución 1392 de 18 de febrero de 1992 con la cual el HUV nombra a la demandante en el cargo de ayudante central de materiales a partir del 1º de marzo de 1992. Así mismo en la página 13 se halla la liquidación definitiva de prestaciones sociales en la que el empleador toma como extremos temporales de la relación los comprendidos entre el 1 de marzo de 1992 al 13 de octubre de 2017.

La demandante aporta en el folio 5 certificación de SINTRAHOSPICLINICAS en la que consta que es afiliada desde el 11 de mayo de 1993 hasta el 13 de octubre de 2017. En las páginas 14 a 17 del PDF 4 se aporta resolución 36787 del 17 de octubre de 2017 a través de la cual el gerente general del HUV establece la liquidación a favor de la demandante de las prestaciones sociales definitivas y la indemnización dispuesta por el acuerdo 21 del 16 de octubre de 2017 a favor de la señora Lizcano Torres, conforme la liquidación que reposa en la página 13. Dijo la a quo que La resolución 36787 también fue aportada en las páginas 15 del PDF 19-.

En lo que corresponde a las pruebas que soportan la existencia del fuero circunstancial la demandante aportó las vistas en PDF 4, contentivas de oficio dirigido al Ministerio de Trabajo del 06 de agosto de 2018 por medio del cual cita a SINTRAHOSPICLINICAS para efectuar sorteo para elegir el tercer arbitro como lo establecía la resolución 3503 del 2017, y el que se llevó a cabo mediante acta 74 del 2018 que obra en el folio 19 y 20. Igualmente se aporta una copia del tribunal de arbitramento del 18 de febrero de 2019 vista en el folio 21 a 49 del PDF 4, para decir si hubo conflicto de trabajo entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HUV, documento de donde se desprende que se suscitó conflicto colectivo por solicitud elevada el 30 de diciembre de 2015. Que se inició la etapa de arreglo directo el 16 de agosto de 2016, el 27 de septiembre de 2016 se deja constancia ante el HUV que SINTRAHOSPICLINICAS autorizó la comisión negociadora seguir con la negociación de acuerdo a lo establecido por el ministerio de trabajo. El 04 de octubre de 2016 se dio por terminada la etapa de arreglo directo y ese mismo 04 de octubre de 2016 se decidió por parte del sindicato someter el diferendo laboral al tribunal de arbitramento, siendo solicitada en debida forma al ministerio del trabajo. El 12 de mayo de 2017 se reunió la junta del HUV para determinar el porcentaje de incremento salarial del año 2016 y el 14 de junio de 2017 el HUV expide acuerdo para fijar el aumento salarial de ese año. Que el ministerio de trabajo expido la resolución 4948 del 14 de noviembre de 2018 mediante la cual ordenó convocar al tribunal de arbitramento integrando el mismo. Los árbitros designados negaron el incremento salarial solicitado por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS teniendo como incremento salarial el 6.77% que fue otorgado por el HUV, decisión que tiene un salvamento de voto por el árbitro designado por la parte sindical. La decisión fue depositada ante el ministerio de trabajo el 04 de febrero de 2018, indicando que SINTRAHOSPICLINICAS fue notificada el 22 de enero de 2019 y el HUV el 23 de enero de 2019, así como que no fue recurrida.

Con relación al agotamiento de la reclamación administrativa frente a la estabilidad laboral de la ley 361 de 1997 en los folios 11 a 13 se porta escrito del demandante con fecha 18 de octubre

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

de 2017 que fue contestada negativamente por la demandada, el 03 de noviembre de 2017 según oficios que reposan en los folios 19 a 21.

En cuanto al fuero circunstancial, la demandante agotó la reclamación el 28 de septiembre de 2017 la cual obra en las páginas 21 y 25 del PDF 19 y 4. Así mismo, la reclamación que agotó solicitando el reintegro por fuero circunstancial y nuevamente por estabilidad laboral reforzada fue presentada ante la accionada el 28 de agosto de 2020, PDF 5 páginas 36 a 57 la que fue contestada negativamente por el HUV mediante oficio del 21 de septiembre 2020, Pág. 58 a 61 PDF 5.

En lo que respecta a los padecimientos que informa la demandante haber sufrido antes de terminar la relación laboral y referidos en la reclamación administrativa, y en la demanda, se tiene que aportó la historia clínica de la IPS Clínica de la Visión del Valle en la que, en consulta del 18 de mayo de 2017 fue valorada por oftalmología cuyos hallazgos está relacionados en el citado documento. Todo en pág. 6 a 8 del PDF 4 y 31 a 37 del PDF 19.

En las páginas 132 a 133, fueron aportados oficios de la sala de decisión de la Sala Laboral de Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali en los que se evidencia que la señora Silvia Lizcano había formulado una acción de tutela en contra del hospital persiguiendo la suspensión de la terminación de su vinculación por cuenta de la accionada, por supuestamente quebrantar la estabilidad laboral reforzada y el supuesto fuero circunstancial que reclama en este asunto. La tutela fue estudiada bajo el radicado 76.0001.22.05.00. 2017-00663.00 en la que se negó el amparo por improcedente. Pág. 124-.

Obran también en los PDF 4 y 5 resolución 2017-0023 CE40 CPIV por medio de la cual el coordinador del grupo de prevención, control inspección y vigilancia del HUV sanciona al HUV por el despido de una señora Luz Angela, encontrándose un proceso arbitral en trámite.

Como normatividad y precedente jurisprudencial aplicable al caso, respecto al fuero circunstancial, citó el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; el 36 del Decreto 1469 de 1978; las sentencias CSJ SL del 02 de octubre de 2007, rad. 29822; CSJ SL del 28 de agosto de 2003, rad. 20155; CSJ SL4142 de 2019 del 25 de septiembre de 2019, rad. 78971- que cita la CSJ SL19170 del 11 de diciembre 2002; CSJ SL27766 del 07 de octubre de 2003; CSJ SL23843 del 23 de marzo de 2005 y CSJ SL29822 del 03 de octubre de 2007; CSJ SL6735-2015; CSJ SL14066-2016-; CSJ STL21256 de 2017 del 13 de diciembre de 2017, rad. 77409; CSJ STL22119 del 13 de diciembre de 2017 rad.77503; CSJ SL rad. 78221 del 7 de febrero de 2018; CSJ SL rad. 78209 del 09 de enero de 2018; CSJ SL rad. 78217 del 31 de enero de 2018. CC T523 del 10 de agosto de 2017 que revocó las sentencias dictadas en sede constitucional por el juzgado 5 administrativo de Cali, y confirmada por Tribunal Contencioso Administrativo, que había ordenado un reintegro de los trabajadores del HUV afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS.

Frente a la estabilidad laboral por salud dijo que, conforme la Corte Constitucional es una garantía a favor de las personas que sean desvinculadas de su trabajo por sus condiciones de salud. -T148-2012; artículo 26 de la ley 361 de 1997; CSJ SL del 15 de julio de 2008, rad. 2532; CSJ SL rad. 35606 del 25 de marzo de 2009; CSJ SL rad. 1624 de 2003 reiterada en rads. 36115, 37235- 39207- 41807-56315 de 2015-SL4971 de 2020. CC 018-2013; CSJ del 25 de julio de 2018, rad. 64124 reitera la SL 128 de 2019, rad. 61239 que enseñan que el despido del trabajador en situación de discapacidad se presume discriminatorio, correspondiendo al empleador desvirtuar la presunción, precisando las justas causas del despido. Sentencia SL4031 de 2020, rad. 82341, sobre el despido ante la ocurrencia de una causa objetiva; CC T041 -2019 en lo que respecta a la autorización del despido por parte del ministerio de trabajo. CC T161-2017; CC T188-2017; T442-2017; SU049-2017 enseñaron que la garantía

establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no solo se aplica a aquellos trabajadores que presentan una limitación moderada, severa o profunda, sino que se debe aplicar a aquellas personas que tengan una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Bajo lo anterior, descendió al caso concreto para señalar frente al fuero circunstancial que como supuestos que no se discuten, se constata que: 1. la señora Ana Silvia Lizcano Torres fue trabajadora oficial vinculada al HUV desde el 1 de marzo de 1992, como ayudante de materiales. 2. Al interior del HUV opera la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS. 3. Que la señora Lizcano Torres, estaba afiliada a dicho sindicato desde antes de que le fuera terminado el contrato de trabajo. 4. Que con ocasión de la modificación de la planta de personal del HUV plasmada en el acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016, la señora Lizcano Torres, fue despedida. 5. Que a través de los fallos de tutela del Juzgado Quinto Administrativo de Cali y del Tribunal Contencioso Administrativo de Cali, de fechas del 10 de noviembre de 2016 y del 19 de diciembre de 2016 se ordenó el reintegro al HUV. 6. Que la Corte Constitucional mediante sentencia T523 de 2017 revocó las anteriores sentencias de tutela. 7. Que el HUV a través del acuerdo 27 del 07 de octubre de 2017 declaró la pérdida de ejecutoria de los acuerdos 29 y 21 de diciembre de 2016 y marzo de 2017, autorizó la gerente general para ejecutar los actos administrativos y dar cumplimiento a los acuerdos 19, 20 y 21 de octubre de 2016 que se encontraban suspendidos. 8. El HUV a través de resolución 3787 de octubre de 2017 liquida a la demandante lo correspondiente a la liquidación y prestaciones por la terminación unilateral del contrato de trabajo al 13 de octubre de 2017. 9. La señora Lizcano Torres el 28 de septiembre de 2017 y 28 de agosto de 2020 presentó reclamaciones administrativas.

Así, dijo el a quo que, pretende la demandante que se le reintegre por supuesta vulneración al fuero circunstancial que emana de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, pues a su juicio cuando fue despedida -13 de octubre de 2017- estaba en curso conflicto colectivo sometido al Tribunal de Arbitramento obligatorio, que fue presentado ante el Ministerio de Trabajo el mes de octubre de 2016 y finalmente decidió por la terna de árbitros que se constituyó el 18 del mes de enero de 2019. Frente a lo anterior, precisó que, en casos similares, dicha instancia judicial, ha cuestionado que entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HUV para la fecha de terminación de los contratos de trabajo de trabajadores del HUV no existía conflicto colectivo y que realmente SINTRAHOSPICLINICAS desistió de dicho conflicto al ser renuente a nombrar el árbitro que le correspondía dentro de un término prudencial. En efecto en sentencia 140 del 9 de julio de 2020 proferida dentro del radicado 76.001.31.05.008.2016-00658.00 indicando los nombres de los demandantes en ese asunto, pasó a recordar lo allá señalado cuando pronunció:

“lo primero que considera el despacho es que la solicitud que elevó la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS para conformar el tribunal de arbitramento con el fin de fijar reajuste salarial para los años 2016 y 2017 no debió haber tenido vocación de prosperidad pues dicha organización lo que acordó con el HUV, elevar a rango convencional el acuerdo del 30 de diciembre de 2014, en el que fue pactado que los aspectos salariales y su fijación estarán por fuera de la convención colectiva de trabajo, que el salario del año 2015 sería reajustado en un 3% del salario básico del 2014, y los reajustes del 2016 y 2017 serían el producto de la negociación directa que realizarán las partes previa solicitud del incremento que solicitara el sindicato conforme el artículo 15 parágrafo 1º de la CCT, así mismo las partes se comprometieron a no denunciar la convención colectiva y expresamente el sindicato a no presentar pliegos de peticiones, ello precisamente fue así, pues se observa que en fecha 30 de diciembre de 2015 y en la de diciembre de 2016, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS no presentó ante el HUV un pliego de peticiones para los años 2016 y 2017, sino que se ciñó al acuerdo extra convencional que modificó la vigencia de la convención colectiva y sus aspectos salariales para en su lugar solicitar, tal como quedó

pactado que se concertara el incremento salarial de los años 2016 y 2017, hecho que le impide a la organización sindical someterse al procedimiento establecido en los artículos 432 y siguientes del CST, pues el pliego de peticiones conforme el artículo 435 modificado por el artículo 2 de la Ley 39 de 1985, tiene la finalidad de que los acuerdos se plasmen en la firma de la convención colectiva de trabajo o en el pacto frente a los trabajadores no sindicalizados, y con ello, se pretendía no era la modificación de la convención colectiva de trabajo, sino la fijación de salarios años 2016-2017 aspectos que las partes decidieron mantener por fuera del acuerdo extralegal, lo que llevó al despacho a concluir que en este asunto, aun cuando se convocó al tribunal de arbitramento, nunca existió el fuero circunstancial alegado, pues nunca existió la formulación del pliego de peticiones en la medida que la solicitud de reajuste salarial no estaba encaminada a denunciar aspectos convencionales y de todas formas al sindicato le estaba vedado presentar pliegos de peticiones, pues a ello se comprometió en el acta extra convencional y que hizo parte de la convención colectiva de trabajo.

De otro lado, si en gracia de discusión se aceptara que las solicitudes de fecha 20 de octubre de 2016 y 11 de diciembre de 2017 tuvieran que someterse a un tribunal de arbitramento para que se fijara el reajuste salarial del año 2016, correspondería bien a un pliego de peticiones previo con el agotamiento de arreglo directo fallido, caso en el que evidencia el despacho que la garantía de fuero circunstancial alegada por los demandantes a la fecha en que fueron despedidos es inexistente por desistimiento tácito por parte de SINTRAHOSPICLINICAS conforme las siguientes razones: 1). En fecha 20 de octubre de 2016 el sindicato solicita al Ministerio de Trabajo que se conforme el tribunal de arbitramento obligatorio para decidir el reajuste salarial. 2. Dicha cartera ministerial el 06 de enero de 2017 solicitó al sindicato información, documentación, y que designara su árbitro, misma solicitud que se le hizo al HUV concediendo el término perentorio inferior de un mes. 3. En fecha 29 de junio de 2017 el Ministerio de Trabajo informa al representante legal del HUV que el sindicato no ha presentado lo requerido. 4. La organización sindical, tras enterarse de que la Corte Constitucional mediante Sentencia T 523 del 10 de agosto de 2017 revocó las sentencias en las que se ampararon los trabajadores para ser reintegrados, en septiembre de 2017 toma la determinación de insistir ante el Ministerio de Trabajo frente a la solicitud que ya había elevado el 20 de octubre de 2016, reiterándola el 2 de octubre de 2017, esta vez diciendo que nombraba como arbitro a la Dra. Beiva María Gonzales, quien, ante el Ministerio de Trabajo mediante oficio del 9 de octubre de 2017, solicita al sindicato que aporte una prueba documental, que haga unas precisiones, designe árbitro, para lo cual le concede un mes. 6. Luego de darse la terminación del contrato de trabajo de los actores, la organización sindical continúa con misivas de fecha del 24 de noviembre de 2017, 04 de diciembre de 2017, 07 de marzo de 2018, reiterando su solicitud de hacer unas precisiones para evaluar su petición. 7. Finalmente el Ministerio de Trabajo a través de la resolución 4948 del 14 de noviembre de 2018, conforma el tribunal de arbitramento, mismo que el 18 de enero de 2019 niega la solicitud de reajuste salarial, pues el HUV ya lo había hecho en un 6.77%.

Obsérvese como en este asunto la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS desde el 20 de octubre de 2016 eleva solicitud de conformación de tribunal de arbitramento, pero aunque una y otra vez dicha cartera solicita que aportara pruebas, aclarara aspectos y nombrara su árbitro, el sindicato vino a acordarse de su petición solo cuando la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia T523 de 2017, revocó las sentencias en las que se ampararon los trabajadores para ser reintegrados y vuelve el sindicato a reiterar su solicitud el 2 de octubre de 2017, esta vez nombrando como árbitro a la Dra. Beiva María Gonzales y solo desde esta última actuación es que observa el despacho, el sindicato viene a poner atención a la anhelada nivelación salarial del año 2016.

Agregó el Juez de Conocimiento, que conforme los aspectos señalados, queda claro que SINTRAHOSPICLINICAS se despreocupó totalmente de la solicitud elevada el 20 de octubre de 2016 ante el Ministerio de Trabajo, pues no aportó la documentación, informes y designación

de árbitros, y vino a acordarse de tal trámite sólo cuando vio que la salida de los trabajadores oficiales era inminente conforme la sentencia de tutela de la Corte Constitucional T 523 de 2017, lo que lleva a pensar al despacho es que en realidad el conglomerado de trabajadores afiliados al sindicato no se interesaba en adelantar rápida y diligentemente el conflicto sobre la nivelación salarial, por lo que notaron que simplemente no les interesó o perdieron de vista cuales fueron las intenciones y que no podían desprenderse del fuero circunstancial que hoy alegan los demandantes. Mas bien de las pruebas aportadas se desprende que, el querer del sindicato frente a unos despidos inminentes era mantener latente el trámite ante el Ministerio del Trabajo para en el momento preciso reactivarlo y querer con ello beneficiarse de un aparente fuero circunstancial, el cual, como ya se dijo perdió validez y fuerza por el desistimiento por parte del sindicato. Lo cual, fue igualmente visto por la Sala de Casación Laboral en cada una de las sentencias proferidas dentro de las acciones de tutela que presentaron los demandantes y ya referidas. Por su parte frente al aumento salarial del 2017 se tiene que la solicitud de negociación radicada ante el Ministerio se elevó el 29 de diciembre de 2016, luego el empleador llama a una mesa de negociación para el 03 de mayo de 2017, y solo hasta el 12 de diciembre de 2017, cuando ya finalizados los contratos de trabajo se eleva solicitud de conformación del tribunal de arbitramento ante el Ministerio, lo que denota igualmente la desidia del sindicato frente a los intereses de sus afiliados y la búsqueda de aprovecharse de la figura del fuero circunstancial para evitar los despidos de los trabajadores". Igual determinación se tomó en el radicado 76001320500820190066100 dentro del cual se dictó la sentencia 149 del 21 de julio de 2020. Todos los argumentos referidos que aplican perfectamente al caso de autos por versar sobre el mismo asunto.

Sobre el abandono que presentó SINTRAHOSPICLINICAS respecto de la solicitud de convocar tribunal de arbitramento, ver decisiones de la Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de Justicia STL21257 del 13 de diciembre de 2017, rad. 77409; STL22199 del 13 de diciembre 2017, rad. 77503; rad. 78221 del 07 de febrero de 2018; rad. 78209 del 31 de enero de 2018; rad. 78217 del 31 de enero de 2018; STL149 del 24 de enero 2018 entre otras, e inclusive la STL22203 del 18 de diciembre de 2017 en donde la demandante es la señora Ana Silvia Lizcano Torres.

Frente al fuero por estabilidad laboral reforzada, pasó a señalar que si bien el precedente jurisprudencial indica que la estabilidad laboral reforzada no se debe limitar a quienes tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, definida conforme las normas de rango reglamentario, sino que se aplica de conformidad a todas aquellas personas en condición de debilidad manifiesta, en el presente asunto consideró el despacho que la señora Lizcano Torres, no se encontraba durante la ejecución del contrato de trabajo, ni para el momento de la terminación de su relación laboral en las condiciones especiales que protegen la estabilidad laboral reforzada, pues no se tiene acreditado que tuviera una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, superior al 15% como lo indica la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia. Así como la historia clínica que indica que el 18 de mayo de 2017 fue diagnosticada en la clínica visión del Valle en las aumentadas y simétricas del ojo izquierdo hipertensión ocular y sospecha de glaucoma fueron diagnósticos frente a los cuales solamente se recetó la aplicación de medicamentos en gotas y la práctica de pruebas diagnósticas de las cuales se desconocen sus resultados, diagnóstico del cual, además, no existe prueba que le haya generado algún tipo de incapacidad o recomendación médica que le impidiera prestar sus servicios con normalidad. Es decir, que si bien la actora tuvo tales diagnósticos, ello no la convierte de manera inmediata en sujeto de especial protección, pues la estabilidad laboral reforzada está destinada a aquellos trabajadores que por sus condiciones de salud y físicas se encuentran limitados para desempeñar sus funciones en estado de normalidad quienes frente a un trabajador en estado de normalidad se encuentran en circunstancias inferioridad y de debilidad manifiesta, situación que no se vislumbró frente a la aquí demandante quien por el diagnóstico brindado por la IPS

Clínica la visión del Valle, ni siquiera presentó incapacidad o restricciones como se manifestó antes o inclusive después del diagnóstico por lo que en este asunto la estabilidad laboral reforzada no opera para la señora Lizcano Torres, por ello para la terminación de la relación laboral el HUV no tenía la obligación de acudir ante el Ministerio de Trabajo para finalizar la relación. Además de lo anterior se debe recordar que la terminación del contrato de trabajo que prohíbe la norma que consagra la estabilidad laboral reforzada, es aquella que tiene como fundamento la situación de salud del trabajador(a) por lo que se busca con dicha protección es evitar que el empleado(a) sea discriminado(a) por sus condiciones de salud, presunción que si bien se tiene a favor de la parte demandante se desvirtúa con las pruebas obrantes en el expediente para la terminación del vínculo laboral existente entre el HUV y la señora Ana Silvia Lizcano indicativas que el despido se dio por reformas en la planta de cargos en la institución hospitalaria, demostrándose entonces la causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo. Por lo anterior, siendo evidente que al demandante no se encuentra cobijada por la estabilidad laboral reforzada, ni por el fuero circunstancial impartió decisión absoluta en los términos que ya fueron reseñados.

2.2. De la apelación⁷

La demandante, obrando por conducto de apoderado judicial, inconforme con la decisión interpuso recurso de apelación soportando su disenso en el hecho de que la sentencia recurrida se aparta sin justificación del precedente establecido, entre otros, en la sentencia No. 107 del 9 de abril de 2021, y la No. 75 del 2021, proferidas por el Tribunal Superior de Cali, que ante las demandadas, en circunstancias fácticas y causa petendi similares, concedieron el fuero circunstancial a favor de los demandantes en razón a que si existió un conflicto colectivo de trabajo suscitado ente el HUV y el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, mismo que se alegó en este proceso. Así mismo, la sentencia que se profirió desconoce que la demandada al desvincular a la demandante desconoció las patologías médicas consistentes en excavaciones aumentadas asimétricas con respecto a OI hipertensión ocular AO, sospecha de glaucoma AO tal como se desprende de la historia clínica del 28 de septiembre de 2017. Lo anterior, dado que del material probatorio que reposa en el presente asunto permite concluir claramente que las pretensiones contenidas en la demanda son procedentes en atención a que la demandada provocó un despido injusto, ineficaz e ilegal desconociendo los derechos constitucionales y legales que le asisten a la demandante en virtud del fuero circunstancial y su condición de salud. Lo anterior, se desarrolla al señalar que la señora Ana Silvia contaba con una garantía foral derivada del fuero circunstancial, lo que se deriva del material probatorio aportado con el libelo demandatorio y en la contestación de la demanda. De igual forma debe tenerse en cuenta que el acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre SINTRAHOSPITALES y el HUV el 30 de noviembre de 2014 en el cual acordaron la prórroga de la convención colectiva hasta el 31 de diciembre de 2017, en relación al incremento salarial, se acordó que el incremento salarial para los años 2016 y 2017 sería por cuenta de la negociación directa que realizarían las partes, de la solicitud de cumplimiento que realizara el sindicato por conducto de su representante legal de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo. Del anterior acuerdo de desprendió que el incremento salarial para el año 2016 sería objeto de negociación entre el sindicato y el hospital, lo que sin duda alguna generó un conflicto colectivo de trabajo como en efecto ocurrió con la solicitud de incremento salarial presentada por el sindicato el 30 de diciembre de 2015 ante la parte pasiva y el Ministerio de Trabajo.

Así las cosas, se puede observar claramente que la actora se encontraba amparada por fuero circunstancial en el momento de 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. De acuerdo con la jurisprudencia especializada de la Corte Suprema de Justicia, el

⁷Registro Audiencia, tramite y juzgamiento, archivo Digital No. 24, (minutos 01:03:48 a 01:10:34)

fuero circunstancial cobija a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego, desde el momento de su presentación al empleador hasta que no se haya solucionado el conflicto colectivo con la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral si fuere el caso. En efecto como lo establece el artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 traído a colación en los alegatos de conclusión y en el fallo alegado en este momento, y el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 que desarrolla la norma en cuestión. De lo expuesto se evidencia la existencia del amparo por fuero circunstancial a favor de la demandante en razón a que si existió un conflicto colectivo de trabajo suscrito entre el HUV y el sindicato de trabajadores al cual se encontraba afiliada la demandante, derivado del incremento salarial del año 2016, conflicto que se surtió entre el 30 de diciembre de 2015 al 18 de enero de 2019, en efecto de manera fáctica debe tenerse en cuenta que no puede pregonarse que la tardanza en el proceso de negociación se derivan las condiciones creadas por la organización sindical, pues se evidencia de las pruebas arrojadas que la organización sindical efectuó todas las actividades que a ella le correspondía por obligación legal, siendo también recurrida en su momento la parte pasiva para que cumpliera con las mismas y no simplemente el sindicato al cual pertenecía la demandante, por lo cual, no es dable por parte del despacho sustentar su decisión bajo ese argumento, menos teniendo en cuenta que en dicho conflicto se surtieron los trámites procesales estipulados por la ley, con lo que no era dable a la juzgadora de instancia entrar a definir el caso de autos sobre un trámite que no es de su competencia. De la misma manera queda evidenciado que la accionada en calidad de empleadora tenía conocimiento de la situación de discapacidad o limitación física de la actora, situación que se corrobora con la remisión del derecho de petición presentado ante la demandada en virtud de que se considerara dentro del retén social como causa para su estabilidad laboral reforzada, como se dejó de presente la demandada ha incumplido el marco jurídico y jurisprudencial frente a los sujetos de especial protección constitucional, lo cual ha puesto en riesgo los derechos constitucionales fundamentales de la actora. La anterior afirmación se evidencia conforme se comprobó arduamente en el expediente que: 1. Al momento de terminación de la relación laboral la trabajadora presentaba una disminución física. 2. El empleador tenía conocimiento de dicha disminución y 3. Pese a lo anterior, el despido se realizó sin la debida atención a los parámetros legales. Conforme los argumentos exhibidos, se evidencia que existió un contrato de trabajo y que su terminación solo se podría dar por una de las justas causas establecidas en el artículo 62 del CST., sin justa causa con pago de la indemnización establecida en la ley, sin embargo, como se ha señalado la entidad demandada despidió a la demandante con una motivación global sin entrar a detallar el caso particular de la misma. Por todo lo expuesto se precisa que la demandada ha incumplido de manera sistemática y reiterada con sus obligaciones como empleador, las cuales pusieron en riesgo la integridad personal del demandante y su familia, no fueron tenidas en cuenta por la juzgadora de instancia para proferir la sentencia recurrida en este momento, señalando que en el presente asunto se han inobservado las normativas previstas en el artículo 53 de la CN, artículo 57 CST y 62 ibidem, tanto por la entidad demandada, como por la juzgadora de instancia. Con todo pide revocar la decisión adoptada.

2.3. Alegatos.

Conforme el término otorgado por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cali, mediante auto No. 105 del 20 de febrero de 2023, se evidencia que, en la oportunidad conferida, tanto demandante, como demandada, allegaron sus respectivos escritos. (Archivos 16 y 17 del expediente digitalizado, carpeta 2ª instancia).

2.3.1. Alegatos presentados por la parte demandante.

Comparece señalando que la sentencia recurrida se aparta sin justificación del precedente previsto entre otras en la sentencia 107 del 9 abril de 2021 y en sentencia 75 del 9 de abril de

2021 proferidas por el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali donde la demandada también es la parte pasiva de la acción judicial como en el caso que nos convoca con situaciones fácticas similares, en donde se concede el amparo por fuero circunstancial a favor de los demandantes en razón a que existió un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el Hospital Universitario y SINTRAHOSPICLINICAS; así mismo se desconoce que la demandada al desvincular a la demandante no tuvo en cuenta las patologías médicas que se desprendieron de la historia clínica presentada con la demanda, lo anterior teniendo en cuenta que dado el material probatorio que reposa es posible concluir claramente que las pretensiones solicitadas son procedentes en atención a que la demandada provocó un despido injusto, ineficaz e ilegal desconociendo los derechos constitucionales y legales que le asisten a la demandante en virtud del fuero circunstancial y su condición de salud lo que permite señalar que la señora Lizcano contaba con una garantía foral derivada del fuero circunstancial lo que se deriva del material probatorio aportado y con la contestación de la demanda.

Alude que en el acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo el 30 de noviembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2017 en relación con el incremento salarial se acordó que este para los años 2016 y 2017 sería producto de la negociación directa que realizarán las partes previa solicitud del incremento que realizará el sindicato a través de su representante legal de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1 de la convención; del anterior acuerdo se desprendió que el incremento salarial para el año 2016 sería objeto de negociación entre el sindicato y el hospital lo que sin duda alguna generó un conflicto colectivo de trabajo con la solicitud de incremento salarial presentado por el sindicato el 30 de diciembre de 2015 ante la parte pasiva y el ministerio de trabajo. Lo que dice, da cuenta de la existencia del fuero circunstancial (...).

De la misma manera ha quedado claro que la accionada en calidad de empleadora tenía conocimiento de la situación de salud de mí poderdante lo cual tiene asidero con la presentación del derecho de petición presentado ante la demandada en virtud de que fuese considerado retén social como causa de la estabilidad laboral reforzada, produciéndose el despido con plena inobservancia de los parámetros legales (...).

2.3.2. Alegatos presentados por la demandada E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCIA.

Formula las siguientes consideraciones:

PRIMERO: Se equivoca el A quo al expresar que la demandante goza de fuero circunstancial cuando se ha podido demostrar que no se presentó ningún pliego de peticiones del 30 de diciembre de 2015 de acuerdo a lo establecido en el Código sustantivo de Trabajo, es más, las susodichas comisiones de negociaciones no dieron o no permitieron establecer un conflicto colectivo para así determinar que efectivamente el demandante se encontraba bajo dicha protección; por el contrario, sólo existió un documento de una solicitud de incremento salarial, el cual se encontraba estipulado en el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo, que permitía la solicitud directa del incremento salarial del año siguiente, siendo así que se pactó dentro del mismo acta extra convencional, que la organización sindical al darle la prórroga a la convención colectiva de trabajo, prohíbe la denuncia, modificación, reforma o presentación de pliego de peticiones que iniciara un conflicto colectivo, el cual fue aceptado por las partes.

SEGUNDO: Se ha podido demostrar que la demandada actuó bajo los lineamientos constitucionales y legales que le permitían la desvinculación de los funcionarios del Hospital por una causa legal (...).

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

TERCERO: Cabe resaltar al Honorable Magistrado, la confesión dada por la apoderada de la organización sindical de SINTRAHOSPICLINICAS, en la cual dentro del oficio del 06 de marzo de 2018 en el que le indica a la oficina de control interno de trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, que a efectos de negociar el punto de aumento salarial para la vigencia del año 2016 no era necesario presentar pliego de peticiones ni denunciar la convención colectiva vigente a 31 de diciembre de 2017, expresando además que de tal suerte que como quedó plasmado entre el acuerdo, no era dable ni posible presentar un pliego de peticiones o una denuncia de la convención colectiva de trabajo a efectos de negociar el incremento salarial correspondiente al año 2016, teniendo en cuenta que se estableció claramente un procedimiento de negociación directa entre el sindicato y el Hospital, donde solamente era menester requerir al Hospital la negociación directa del incremento salarial (...).

CUARTO: La demandante no pueden confundir que, al pertenecer al sindicato, significa que adopta alguna figura que le otorga calidad especial alguna al momento del despido, ya como se ha explicado, nunca existió ninguna presentación del pliego de peticiones ante esta entidad, por lo tanto, debe tenerse en cuenta que los fueros y garantías existentes fueron respetados de manera clara, constitucional y legalmente.

QUINTO: Es de manifestar al Despacho que es tanta la carencia de condición especial de la demandante y los sindicalizados, que el día que son notificados de sus retiros en compañía de otros funcionarios adscritos a SINTRAHOSPICLINICAS que no ostentaban algún fuero, constituyen un sindicato nuevo el día 28 de octubre legalizado el día 1º de noviembre de 2016, buscando acceder a un fuero especial de fundadores, buscando dicho beneficio, por lo que instauraron una acción de tutela en noviembre de 2016, ante el Juzgado Primero Administrativo de Cali con radicado 2016-00327, buscando el reintegro por violación del fuero de fundadores; las cuales fueron resueltas por medio de sentencias acumuladas, negando las pretensiones por improcedentes, decisión confirmada en segunda instancia.

SEXTO: Ahora bien, parece ser que la sentencia del Juzgado pretende justificar la conducta indiscreta de la demandante quien según el A quo, la solicitud de incremento salarial correspondió a un pliego de peticiones que dio inicio a un conflicto colectivo, a saber que la misma no constituía ningún pliego de peticiones tal como lo exigen los artículos 432 y 433 del Código Sustantivo de Trabajo, situación que no puede tenerse por satisfecha con manifestaciones generales simples, sin entregar elementos reales y concretos de la presentación de pliego de peticiones o que dicha solicitud del incremento salarial se constituya en un pliego de peticiones cuando se encuentra taxativamente estipulada en la Convención Colectiva, suscrita entre las partes. (...).

SÉPTIMO: En este momento es preciso nombrar lo fijado por la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia SL5690-2021 con Ponencia del Magistrado FERNANDO CASTILLO CADENA en el proceso con radicado 88520 del 27 de octubre de 2021, que tiene plena vigencia y donde explicó: (...).

OCTAVO: Por lo que puede denotarse que la entidad hospitalaria actuó bajo los lineamientos constitucionales y legales que permitían la desvinculación de manera legal de estos trabajadores oficiales, sin sobrepasar por ningún derecho adquirido, contrario de cómo lo quiere hacer ver la demandante (...)

NOVENO: cita lo enseñado por la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral- en sentencia CSJ SL1983-2020, rad. 78525.

Con todo, pide despachar desfavorablemente las súplicas de la demandante, por no existir ninguna protección alegada y así mismo, no existir ninguna ineficacia de la terminación del contrato entre el demandante y el Hospital Universitario del Valle E.S.E.

3. CONSIDERACIONES

3.1. Problema jurídico.

De los reparos formulados por el recurrente, en la forma que fueron presentados al momento de interponer el recurso de apelación propuesto y conforme los términos consagrados en el artículo 66 A del CPTSS que consagra que la sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación, procede la Sala a resolver los siguientes interrogantes:

1. *¿Contaba la demandante para el momento en que se produjo el despido con fuero sindical circunstancial?*
2. *¿Era la demandante para el momento en que se produjo el despido, beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral reforzada – fuero de salud?*
3. *En el eventual caso de salir avante alguno de los anteriores interrogantes, se habrá de determinar si hay lugar a reconocer las pretensiones de la demanda en la forma que están consignadas.*

3.2. Fundamentos Legales y Jurisprudenciales.

3.2.1. Del Fuero Circunstancial.

Consagra el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 “Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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”.

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

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

En el citado proveído el alto tribunal recordó lo enseñado en providencia CSJ SL16788-2017 en la que entre otros apartes, citó: “(...) En ese contexto, la conducta asumida por las partes

en el inicio de las conversaciones es un aspecto de suma trascendencia que debe valorarse a efectos de establecer la voluntad inequívoca de los interesados en continuar con el curso normal del trámite del diferendo, pues la posición asumida por cada uno de los actores es la que marca la subsistencia del conflicto colectivo, con todas las consecuencias que de ello deriva”.

En cuanto al reintegro del trabajador amparado por fuero circunstancial ha recordado la máxima corporación: “La improcedencia del reintegro del trabajador que cuenta con fuero circunstancial frente a la terminación del contrato por supresión del cargo no puede concluirse automáticamente, es necesario verificar que la reorganización y supresión de cargos estuvo precedida de estudios especializados que aconsejen el reordenamiento administrativo para determinar si es procedente dicha acción” (CSJ SL2517-2019, rad. 73053)

3.2.2. De La Estabilidad Laboral Reforzada – Fuero De Estabilidad Por Salud-

La ley ha desarrollado la figura jurídica de la protección laboral reforzada, buscando resguardar a los trabajadores que sufran o soporten alguna discapacidad que los ponga en situación de debilidad manifiesta frente al empleador; o cuando se configuran circunstancias especialísimas en el propio devenir del contrato, que impidan que este (el empleador) pueda despedirlos sin que medie una causa justa, y en algunos casos, sin la previa autorización de autoridad competente.

El trasfondo de la figura de la estabilidad laboral es en realidad la protección que se hace al trabajador de no ser discriminado por una condición ya sea física, de salud, de género o por pertenecer a una agremiación sindical, y en esta última bajo ciertos parámetros.

La Ley 361 de 1997 en su art. 26 establece que aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, no podrán ser despedidos, ni su contrato terminado por razón de su discapacidad, así reza:

“En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

La posición jurisprudencial vertical vigente y desarrollada desde hace algún tiempo, ha establecido que esta protección cubre a los trabajadores que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por una disminución en su salud, explicando que la demostración de ese estado de discapacidad no está sujeto a solemnidad alguna, sino que existe libertad probatoria⁸, lo que se traduce en que su demostración no se ata exclusivamente a la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral y adicionalmente enseñando que se presume discriminatorio todo despido que se ejecute sobre un trabajador que demuestre su estado de discapacidad. Así lo interpretó⁹, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, cuando expresó lo siguiente:

“(…) Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté

⁸ Sentencia del 02/08/2017 SL11411-2017 Rad. 67595 M.P. Rigoberto Echeverri Bueno
⁹ Sentencia del 11-04-2018 Radicación 53394 M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo

precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que, si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera.

Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Con todo, la decisión tomada en tal sentido puede ser controvertida por el trabajador, a quien le bastará demostrar su estado de discapacidad para beneficiarse de la presunción de discriminación, lo que de contera implica que el empresario tendrá el deber de acreditar en el juicio la ocurrencia de la justa causa. De no hacerlo, el despido se reputará ineficaz (C-531-2000) y, en consecuencia, procederá el reintegro del trabajador junto con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salarios consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(...) Así las cosas, la Corte abandona su criterio sentado en la sentencia CSJ SL36115, 16 mar. 2010, reiterada en SL35794, 10 ago. 2010, en la que se adocrinó que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no consagra una presunción legal o de derecho, que permita deducir a partir del hecho conocido de la discapacidad del trabajador que su despido obedeció a un móvil sospechoso. En su lugar, se postula que el despido de un trabajador en estado de discapacidad se presume discriminatorio, a menos que el empleador demuestre en juicio la ocurrencia real de la causa alegada.”

Como se observa, la Corte Suprema De Justicia acercó su criterio al sostenido por la Corte Constitucional y advirtió que la garantía de estabilidad laboral reforzada aplica a todo trabajador que demuestre encontrarse en debilidad manifiesta.

Ahora bien, también se ha dejado claro que no es suficiente un quebranto cualquiera de salud del trabajador para hacerse beneficiario de la especial protección contenida en el Art 26 de la ley 361 de 1997, sino que debe acreditarse que aquel al menos tenga una disminución física, psíquica o sensorial, suficiente, que permita colegir que la misma está ligada al hecho del despido.

Así lo indicó la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 30 de enero de 2019, radicación 71395 con ponencia de la doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

“En efecto, en la contestación de la demanda la convocada a juicio aceptó que conocía el infarto que sufrió el actor, la incapacidad que le generó y la historia clínica, pero ello es diferente a aceptar que sabía que se encontraba en situación de discapacidad, puesto que de dichos documentos ello no se infiere.

Igualmente, tal condición tampoco deriva del examen médico de retiro y mucho menos de la notificación del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral que adelantó ante la ARP Colpatria, puesto que en este solo se indica que en su caso se determinó una enfermedad de origen común. Por otra parte, si bien en el dictamen que emitió la Junta Regional de Calificación de la Invalidez se estableció como fecha de pérdida de la capacidad laboral el 3 de febrero de 2011, aquel se realizó el 16 de septiembre de 2013, es decir, con posterioridad al despido.

Así pues, el Tribunal no desconoció que el accionante tuvo una afectación en su estado de salud, la cual generó incapacidades, pero igualmente determinó que la misma no implicó una limitación o disminución sustancial en las actividades laborales que cotidianamente debía realizar o, en otros términos, que no se acreditó discapacidad alguna para el momento de la terminación del vínculo laboral y, por tanto, no era procedente la protección reforzada solicitada.

Tal razonamiento es correcto porque la incapacidad y la discapacidad son dos conceptos diferentes, y para efectos de reconocer la garantía consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, lo relevante es que el trabajador

acredite una limitación que le impida desarrollar su capacidad de trabajo y su conexión con la terminación del contrato de trabajo.

(...) En efecto, en reciente pronunciamiento sobre la protección establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (CSJ SL1360-2018), la Corte Suprema de Justicia señaló que: (i) la prohibición establecida en dicho precepto se refiere a despidos motivados en razones discriminatorias, lo que significa que es legítima la extinción del vínculo laboral soportada en una justa causa; (ii) si en un proceso laboral, el trabajador acredita su situación de discapacidad, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas, so pena de que el acto se declare ineficaz y se ordene el reintegro del trabajador, junto con el pago de los salarios y prestaciones insolutos, y la sanción de 180 días de salario, y (iii) la autorización del inspector del trabajo se circunscribe a aquellos eventos en que el desarrollo de las actividades sea incompatible e insuperable con el cargo desempeñado o con otro existente en la empresa, de modo que la omisión de dicha obligación implica la ineficacia del despido y el pago de los salarios, prestaciones y sanciones establecidas en la ley.”

En similar sentido, en la necesidad de acreditar una pérdida de salud considerable a efectos de obtener la protección reclamada, indicó recientemente la Alta Corporación, en la sentencia laboral de 9 de junio del presente año 2021, dentro del proceso con número de radicado 72776 y ponencia del doctor Gerardo Botero Zuluaga:

“En todo caso, recuerda la Sala que la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad se aplica, si el trabajador demuestra esa situación, que no es cualquier afectación a la salud, sino aquella que la ubique en un grado objetivo, y como tal, determinante para impedir su desenvolvimiento laboral, el cual comienza en una afectación moderada de la limitación; de suerte que si el trabajador demuestra ese aspecto, el despido se presume discriminatorio, lo que impone al empleador la carga de demostrar las justas causas alegadas.”

El grado mínimo de afectación que ha establecido de antaño esa misma Corporación para que se active de inmediato la presunción, es el moderado, esto es, al menos del 15%, conforme lo previsto en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2001, pero se itera, dicho porcentaje puede ser encontrado por el juzgador en aplicación de la libertad probatoria. Así lo recordó la Alta Corte en reciente pronunciamiento¹⁰

“Para resolver los cuestionamientos, se recuerda que esta Corporación, en diversos fallos, entre otros, CSJ SL058-2021, sí ha mencionado como parámetro inicial, mas no exclusivo, la comprobación de una calificación de pérdida de capacidad laboral, igual o superior al 15%, en los siguientes términos:

Sobre el particular, la Sala destaca que lo relativo a la protección de estabilidad laboral reforzada por razones de salud se regula por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, en armonía con los grados y porcentajes de discapacidad previstos en el artículo 7.º del Decreto 2463 de 2001.

Ahora, la jurisprudencia reiterada y pacífica de esta Corporación ha adocinado que para la concesión de la protección de estabilidad laboral reforzada en comento no es suficiente que al momento del despido el trabajador sufriera quebrantos de salud, estuviera en tratamiento médico o se le hubieran concedido incapacidades médicas, sino que debe acreditarse que al menos tuviera una limitación física, psíquica o sensorial con el carácter de moderada, esto es, que implique un porcentaje de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15% (CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 39207, reiterada en las decisiones CSJ SL14134-2015, SL10538-2016, SL5163-2017, SL11411-2017 y SL4609-2020).

Si la jurisprudencia de la Sala, para brindar la protección, se hubiera restringido a lo anterior, le asistiría razón a la libelista, sin embargo, también ha adocinado que, la determinación de la discapacidad, con un mínimo de moderada, que corresponde a la pérdida de la capacidad laboral entre el 15% y el 25%, no se encuentra sujeta a prueba solemne, por tanto, a tal inferencia puede llegar el sentenciador en aplicación del principio de libertad probatoria, como lo enseñó el fallo CSJ SL711-2021:

¹⁰ Sentencia SL340-2022 Rad. 87072

De tal manera, que se han aceptado las órdenes de reintegro por cuenta de la ineficacia del despido, cuando quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales, se le termina el vínculo de manera unilateral sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, con el consecuente pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En segundo lugar, en cuanto al momento y la forma de acreditar los supuestos de dicha garantía, la Sala ha precisado, que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, u otro documento, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral. (Subraya la Sala) (...)

Y, en tratándose del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, que por lo general es el concepto que probatoriamente más se discute en este tipo de asuntos, ha indicado, que ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria. (Subraya la Sala)

(...)

En tercer lugar, la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

En la sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, Rad. 39207, reiterada en la SL10538-2016 y SL5163-2017, entre otras, indicó la Corte (...).

Como se explicó en dichas decisiones, los destinatarios del principio de estabilidad laboral reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no son los trabajadores con cualquier padecimiento físico o sensorial, sino aquellos que en realidad tengan una discapacidad relevante, para lo cual se ha acudido a la misma ley, en el inciso 2º del artículo 5º, en cuanto al tipo de discapacidad a efectos de aplicar las medidas afirmativas allí previstas.

Del precedente en cita, se corrobora que el juez plural puede arribar a la inferencia de la existencia de una «discapacidad relevante», con sustento en las diversas pruebas que obren en el plenario, sin que se encuentre compelido por determinado dictamen, por eso, en el asunto bajo estudio, halló una discapacidad de envergadura, a partir de que, la epicondilitis impedía el desempeño del trabajo para el que fue contratado «ayudante oficial de mantenimiento de acueducto», al punto que precisamente, como lo insiste la propia recurrente, la ARL efectuó recomendaciones ocupacionales, inicialmente temporales y luego permanentes, que dieron lugar a su reubicación laboral.

3.3. De la valoración probatoria:

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

En armonía con lo anterior, conviene señalar que, como aspectos a evaluar en este asunto, resulta pertinente citar que el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicable por

analogía, dispone que “Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso”.

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

3.4 De lo probado en el proceso.

La demandante ANA SILVIA LIZCANO TORRES ha acudido a este asunto valiéndose, a modo general, de un caudal probatorio soportado en la documental que se encuentra discriminada de la siguiente manera:

Archivo digital No. 4. Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Cedula de ciudadanía de la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES en el que se evidencia que nació el 17 de noviembre de 1971.	01
2	Acta de posesión No. 19-92. En la que se evidencia que el 01 de marzo de 1992 se posesionó en el cargo de “Ayudante Central de Materiales” del HUV Evaristo García.	02
3	Resolución No. 139-92. Por medio de la cual se protocoliza el nombramiento de la señora LIZCANO TORRES a partir del 01 de marzo de 1992	03
4	Registro de afiliación al sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del Departamento del Valle a partir del 11 de mayo de 1993.	04
5	Certificado de afiliación al sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales “SINTRAHOSPICLINICAS”.	05
6	Consulta clínica de la visión del Valle fecha 26-01-2018. En la que se relaciona “consulta por primera vez por medicina especializada “GLAUCOMATOLOGO” Dx. Ppal. Sospecha de Glaucoma.	06
7	Clínica Visión del Valle. Control de optometría del 18 de mayo de 2017 Dx. H473 excavaciones aumentadas asimétrica con respecto al OI, Hipertensión Ocular AO; H 400 / sospecha de glaucoma, se cita a control de oftalmología en 03 meses y se prescribe BRIMONIDINA Solución oftálmica – 1 gota cada 12 horas en ambos ojos por 3 meses. Exámenes de CAMPIMETRÍA BILATERAL Y PAQUIMETRÍA BILATERAL, para ser presentados en 3 meses en cita de control.	07
8	Carta protección laboral reforzada por enfermedad – reten social, presentada al HUV el 28/ de septiembre de 2017	09
9	Control de vacaciones del 02/10/2017 a 24/10/2017	10
10	Carta de Terminación del contrato de fecha 10 de octubre del 2017 en la que se forma entre otros, que la Corte Constitucional dicto la sentencia T523 de 2017, por medio de la cual revocó la sentencia de tutela emitida por el tribunal contencioso administrativo del valle del cauca, que había confirmado la tutela del juzgado quinto administrativo del circuito de Cali, por tanto, se expidió el acuerdo No. 024 por medio del cual, entre otros, se autorizó al Gerente General ejecutar los acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, en lo que respecta a los trabajadores oficiales frente a los cuales se encontraban suspendidos los efectos, tal como se dispuso en l aparte considerativa(..).	12
11	Liquidación de prestaciones sociales	13
12	Resolución No. 3787 de octubre 17 de 2017. Por medio de la cual se reconoce y ordena el pago de unas cesantías definitivas, prestaciones sociales e indemnización con ocasión de terminación unilateral del contrato a un ex trabajador del HUV para un total de \$152.140.483 sobre el que se aplicaron descuentos por valor de \$1.259.174.	14-17

13	Requerimiento del Ministerio de Trabajo a SINTAHOSPICLINICAS con el objeto de citar a Sorteo del tercer arbitro para el tribunal de arbitramento según resolución No. 3503 de 2017, con radicado del 27/08/2018	18
14	Acta No. 074 de 2018, de sorteo para designar el tercer arbitro en el conflicto colectivo entre el Hospital Universitario del valle y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS. Diligencia realizada el 31 de agosto de 2018.	19-20
15	Constancia de registro- ministerio del trabajo contentiva de modificación junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical.	21-22
16	Certificación del sindicato de trabajadores y hospitales del departamento del Valle "SINTRAHOSPICLINICAS" emitida por el ministerio de trabajo el 17 de mayo de 2018.	23
17	Acta de audiencia realizada por el Tribunal de arbitramento obligatorio del 18 de enero de 2019, en el cual resolvió que el incremento salarial para el 2016 en cuantía del 6.77 que fue establecido por la junta directiva del HUV, se encontraba ajustada a derecho, en consecuencia, negó el incremento salarial solicitado por SINTRAHOSPICLINICAS	24-39
18	Salvamento de voto del árbitro designado por SINTRAHOSPICLINICAS.	40-41
19	Resolución Numero 2017002340-CGPIVC del 26 de diciembre del 2017., por medio de la cual se resuelve una investigación administrativa dirigida a verificar el cumplimiento de normas laborales en el HUV en lo que respecta a fuero circunstancial y estabilidad laboral reforzada, caso Luz Angela Astudillo Espinoza, que culminó con imposición de sanción pecuniaria para el HUV.	42- 61
Archivo digital No. 5		
	Continuación Resolución No. 2017002340-CGPIVC del 26 de diciembre del 2017.	01-17
20	Derecho de petición elevado por Ana Silvia Lizcano Torres a ASSTRACUD con el fin de presentar solicitud de documentos. Radicado del 02 de marzo del 2020	18 - 22
21	Escrito de Tutela formulada por Ana Silvia Lizcano Torres contra ASSTRACUD (Asociación Sindical de Trabajadores de Colombia y Salud)	23-29
22	Admisión de tutela por derecho de petición, según auto No. 1170 del 03/06/2020 emitido por el Juzgado Quinto Laboral Municipal de Cali, bajo el rad. 2020-00098 y oficios de notificación.	30-33
23	Respuesta a derecho de petición emitida por ASSTRACUD del 03 de marzo de 2020, en la que informa entre otros, que dicha organización no cuenta con trabajadores que presten sus servicios al HUV, haciendo ver que es una organización sindical donde sus participantes tienen la calidad es de afiliados.	34-35
24	Reclamación Administrativa radicada el 28-08-2020.	36-57
25	Respuesta emitida por el Hospital Universitario del Valle en la que informa que la señora Ana Silvia Lizcano Torres no acredita los requisitos para ser beneficiada de fuero circunstancial	58-61

Pruebas aportadas en la contestación de la demanda a favor del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, ESE EVARISTO GARCÍA – HUV-.

Archivo digital No. 19 Expediente Digitalizado

No.	Contenido	Página
1	Reclamación radicada por Ana Silvia Lizcano Torres el 05 de junio de 2018, solicitando el reintegro informando estar amparada por fuero circunstancial	01
2	Respuesta del 22-09-2020 a reclamación administrativa NO. 100089052020 presentada el del 28-08-2020 que pedía entre otras, la nulidad del acto administrativo de desvinculación de la demandante a la institución HUV y su correspondiente reintegro.	02-06
3	Comunicación del 24-10-2017 por medio de la cual se le notifica a la señora Lizcano Torres la Resolución No. 3787 del 17-10-2017	07-08
4	Comunicación de diciembre de 2016, por medio de la cual se notifica el acuerdo 029-21-2016 proferido por la junta directiva del HUV a través del cual se da cumplimiento a la sentencia 181 dictada por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, modificada mediante sentencia del 19-11-2016, que ordenó suspender los efectos de los acuerdos 019, 020 ,021 del 26-10-2016 respecto a los trabajadores	09-10

	<i>oficiales despedidos del HUV hasta tanto el juez ordinario defina la procedencia del despido.</i>	
5	<i>Resolución No. 3787 del 17-10-2017 Por medio de la cual se reconoce y ordena el pago de unas cesantías definitivas, prestaciones sociales e indemnización con ocasión de terminación unilateral del contrato a un ex trabajador del HUV para un total de \$152.140.483 sobre el que se aplicaron descuentos por valor de \$1.259.174</i>	11-14
6	<i>Liquidación final del 17/10/2017 y actos de Notificación</i>	15-20
7	<i>Reclamación administrativa presentada el 28-09-2017 por la demandante en la que informa ser beneficiaria de fuero de salud, por tanto, pide sea vinculada en la lista de retén social bajo el principio de estabilidad laboral reforzada. Aportando para el efecto la historia clínica de visión del valle de 18 de mayo de 2017 y 28 de septiembre de 2017, así como orden de procedimiento y programación de cita con especialista. De igual modo adjunta carnet y documentos de identificación.</i>	21-39
8	<i>Respuesta del 12 de julio de 2018 emitida por el HUV por medio de la cual se atiende petición presentada el 05 de junio de 2018, que niega la existencia del fuero circunstancial que pretende sea reconocido por la peticionaria Ana Silvia Lizcano Torres.</i>	40-47
9	<i>Notificación de terminación de contrato de trabajo del 10-10-2017</i>	48-51
10	<i>Respuesta a derecho de petición de 09-11-2017 que resuelve de manera desfavorable la solicitud de ser ingresada al reten social presentada el 28-09-2017.</i>	52-57
11	<i>Reclamación administrativa de 28 de agosto de 2020</i>	58-78
12	<i>Reclamación de pago de turnos dominicales y festivos del 13-12-2017</i>	79-82
13	<i>Control de vacaciones del 02-10-2017 al 24-10-2017.</i>	83
14	<i>Comunicado del 28-06-2017 por medio de la cual la señora Lizcano Torres rechaza propuesta de retiro voluntario.</i>	84
15	<i>Notificación de resolución No. 2924 del 25/09/2020</i>	85-87
16	<i>Informe de readaptación laboral dirigido a la señora Lizcano Torres del 17-10-2017</i>	88-89
17	<i>Carta de terminación de contrato del 27-10-2016</i>	90-94
18	<i>Recurso de reposición contra la resolución GG1175-2020.</i>	95-96
19	<i>Acción de Tutela, Contestación ante el Tribunal superior de Cali, Sala Laboral por parte del HUV y oficio que niega por improcedente la acción de tutela presentada por Ana Silvia Lizcano Torres.</i>	97-166

3.4. Caso Concreto

En el asunto bajo examen corresponde señalar de entrada que no reviste controversia alguna el hecho de que la demandante ANA SILVIA LIZCANO TORRES estuvo vinculada a la institución HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA- a partir del 1º de marzo de 1992 en el cargo de “Ayudante Central de Materiales” y durante su paso por la institución se encontraba afiliada a la organización sindical “SINTRAHOSPICLINICAS” ello quedó demostrado con la documental vista en archivo digital No. 4 pág. 01 a 05-.

Ahora bien, en cuanto a la fecha de terminación del vínculo laboral se advierte que el 27 de octubre de 2016 el Gerente General del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA le comunicó a la actora la terminación del contrato de trabajo en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, evidenciando que pare ese momento se dispuso la liquidación del contrato de trabajo hasta el 30 de octubre de 2016. – De la carta y fecha de terminación del contrato de trabajo, se da cuenta con la prueba obrante en el archivo digital No. 19 página 90 a 92. – de la existencia del Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, no existe discusión al respecto pues así fue afirmado por la demandante y aceptado la entidad enjuiciada al contestar el hecho 4º de la demanda.

No obstante, se advierte al plenario que conforme a sentencia de tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral Del Circuito De Cali, modificada en segunda instancia por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, según

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

sentencia del 19 noviembre de 2016, se ordenó suspender los efectos de los acuerdos No. 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016 hasta tanto el juez ordinario laboral decida la situación de los trabajadores oficiales desvinculados, en consecuencia, mediante oficio 01.MA.001532 de diciembre de 2016, se notificó a la señora LIZCANO TORRES que la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA en cumplimiento de las órdenes impartidas por el Juez Constitucional, profirió el Acuerdo No. 029 del 21 de diciembre de 2016, por medio del cual se ordenó su reincorporación a sus funciones en el cargo de Auxiliar de Servicios Generales en calidad de trabajador oficial. (archivo digital No. 19, pág. 9).

La aludida acción constitucional fue objeto de selección por parte de la Corte Constitucional, donde se produjo la sentencia T523 de 2017 MP. CARLOS BERNAL PULIDO, en la que el alto tribunal resolvió: “Primero. - REVOCAR la sentencia del 19 de diciembre de 2016, proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, que modificó los numerales 1° y 2° de la sentencia de primera instancia y que amparó "los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS", al igual que la sentencia del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral de Cali, que amparó los derechos fundamentales "al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización SINTRAHOSPICLINICAS". Segundo. - DECLARAR improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia”.

Entre las motivaciones que expuso en su proveído la Honorable Corte Constitucional, precisó: “(..) 38. De otro lado, **resultó acreditado dentro del expediente que la terminación unilateral de los contratos de trabajo se enmarcó dentro de un Proceso de Reestructuración de Pasivos, aceptado por la Superintendencia Nacional de Salud, dentro del cual se garantizó el derecho a la estabilidad laboral de aquellas personas que se encontraban en alguna situación especial, para ser beneficiarios de la protección reforzada de retén social. Por tanto, no se acredita un perjuicio irremediable o situación alguna que amerite la intervención excepcional del juez de tutela**”. (CC T523-2017, resaltas y subrayas de la Sala)

Con fundamento en lo anterior, la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA dictó el Acuerdo No. 024 del 07 de octubre de 2017 por medio del cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 010 del 14 de marzo de 2017, a través del cual se dispuso entre otras “ artículo tercero: AUTORIZAR al Gerente General para la expedición de los actos administrativos a que haya lugar, así como emitir las comunicaciones y/o notificaciones que se requieran, a fin de ejecutar lo dispuesto en los Acuerdos No. 019, 020 y 021 de 2016 y sus respectivas modificaciones, en lo que respecta a los trabajadores oficiales frente a los cuales se encontraban suspendidos los efectos, tal como se dispuso en la parte considerativa del presente acto administrativo”. Bajo ese contexto, se notificó a la señora LIZCANO TORRES la terminación de su contrato de trabajo a partir del 13 de octubre de 2017. (archivo digital No. 19, pág. 15 y 48).

Así las cosas, alega la demandante que para el momento en que se produjo la terminación de su vínculo laboral contaba con la garantía del fuero circunstancial, haciendo consistir su afirmación en el hecho de que para la época se encontraba en trámite negociación colectiva, dado el pliego de peticiones presentado por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS. (Así lo afirmó en los hechos 15 y 16 de la demanda).

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

Al respecto la entidad demandada hace ver que se presentó un pliego de peticiones y se negoció para las vigencias 2012-2014, y dicha convención colectiva fue sujeta a acuerdo extra convencional en diciembre de 2014 prorrogada hasta el mes de diciembre de 2017. Aclaró que el acta de acuerdo extra convencional establece “el propósito de la reunión fue elevar a convención los acuerdos a que ha llegado después de las conversaciones que se iniciaron el pasado 20 de noviembre de 2014, y que se desarrollaron a partir de la fecha mencionada hasta el día de hoy 30 de diciembre de 2014”, haciendo ver que el Hospital Universitario del Valle se compromete a no presentar denuncia de la convención vigente, por tanto los puntos no modificados continuarán vigentes durante el término de la nueva vigencia acordada que será hasta el 31 de diciembre de 2017”, de otro lado, señala que por su parte SINTRAHOSPICLINICAS al definirse la prórroga de la convención y las modificaciones de los puntos acordados reconoce que con ello se resuelve el conflicto y por lo tanto declara la superación de cualquier diferencia colectiva y resueltas las peticiones y aspiraciones sindicales con el acuerdo suscrito.

Precisa que el acuerdo extra convencional visto en concordancia con el artículo 15 de la convención colectiva de trabajo, permite entender que el incremento salarial del año 2015 se encuentra cubierto, sin que tuviera sentido que dentro del año 2015 se reúnan a realizar una propuesta de incremento salarial para el año 2016, ello explica la inexistencia de asamblea para tal fin o acuerdo de incremento al respecto.

Conforme la discusión planteada, el Juez de Instancia desató la misma, encontrando que la solicitud que elevó la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS para conformar el tribunal de arbitramento con el fin de fijar reajuste salarial para los años 2016 y 2017 no debió haber tenido vocación de prosperidad pues dicha organización lo que acordó con el HUV fue elevar a rango convencional el acuerdo del 30 de diciembre de 2014 en el que fue pactado que los aspectos salariales y su fijación estarán por fuera de la convención colectiva de trabajo, que el salario del año 2015 sería reajustado en un 3% del salario básico del 2014, y los reajustes del 2016 y 2017 serían el producto de la negociación directa que realizarán las partes previa solicitud del incremento que solicitara el sindicato conforme el artículo 15 parágrafo 1º de La CCT, frente a la cual hizo ver que el sindicato una vez presentó la solicitud de incremento salarial no mostró ánimo de activar su negociación, mostrando desidia frente a los intereses de sus afiliados (...)

Frente a lo decidido la parte actora en su calidad de recurrente insiste en señalar que con la presentación de la solicitud se activó el conflicto colectivo de trabajo, por ende, la señora Lizcano Torres para el momento de su despido se encontraba amparada la garantía del fuero circunstancial.

Establecido lo anterior, se constata que el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que se integró para resolver el conflicto colectivo de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA se convocó por medio de la resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018, conforme la solicitud presentada el 30 de diciembre de 2015 con el objeto de convenir incremento salarial a partir del 1º de enero de 2016. (archivo digital No. 4 pág. 25 a 39)

En el citado documento, como antecedentes, se advierte entre otros que el día 30 de diciembre de 2014 se levanta y firma acuerdo extra convencional de prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” con el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA que regirá a partir del 1º de enero de 2015 al 31 de dicbre. de 2017, quedando a salvo que el incremento salarial para los años 2016 y 2017 sería producto dela

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que realice el sindicato de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1º de la actual convención colectiva de trabajo. Indicando que el día 29 de diciembre de 2015 se realiza asamblea general obligatoria para dar aprobación del incremento, año 2016.

En ese orden, señala la referida acta, que el día 30 de diciembre de 2015, SINTRAHOSPICLINICAS deposita ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de incremento salarial y el día 16 de agosto de 2016 se dio inicio a la etapa de arreglo directo, con su prórroga, la que se clausuró el 04 de octubre de 2016 sin llegar a acuerdo alguno, por tanto, se decidió someter el conflicto al tribunal de arbitramento obligatorio, procediendo a su solicitud ante el Ministerio de Trabajo. Empero el 12 de mayo de 2017, la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA determina como incremento salarial para el 2016 el 6.77% con fundamento en el IPC fijado para el año 2015, sin que contra dicho acto se produjeran recursos. Con fundamento en lo anterior, el tribunal de arbitramento al evidenciar que los ajustes salariales para el año 2017 y 2018 se hicieron conforme al IPC, sumado a que es un hecho notorio que dicho indicador es un referente para el incremento salarial en nuestro país, sumado a la situación fiscal del HUV y el proceso de reorganización que se encontraba afrontando, determinó como válido el incremento realizado por el HUV, reiterando además que dicho acto administrativo que lo fijó, no fue controvertido. (archivo digital No. 4 pág. 25 a 39)

De otro lado, encuentra esta Colegiatura pertinente traer al caso, lo señalado por la Corte Suprema de Justicia en un asunto de connotaciones similares donde la referida corporación al resolver la acción de tutela presentada por JAIRO BECERRA GARCÍA contra LA NACIÓN – MINISTERIO DEL TRABAJO y HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E, trámite al cual se vinculó a SINTRAHOSPICLINICAS, señaló “(..) Por otra parte, en lo que concierne al reproche dirigido al Ministerio del Trabajo, resulta diáfano que dicha Cartera una vez tuvo conocimiento de la convocatoria del tribunal de arbitramento, requirió a la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el accionante para que aportara «los demás documentos que eran necesarios para poder conformar[lo]», requerimiento que reiteró el 9 de octubre de 2017, sin que haya sido satisfecho, pues, contrario a ello, lo que se advierte ahora con la impugnación es su desacuerdo frente a los documentos exigidos. Así las cosas, el descuido con que ha actuado la organización sindical de la que hace parte el promotor, en calidad de afiliado, no tiene justificación, pues si elevó la solicitud ante el citado Ministerio para convocar el Tribunal de Arbitramento, debió entonces prestar la mayor colaboración para ello; luego era menester estar atento al trámite de tal convocatoria, así como de los requerimientos realizados para concretar su conformación (..)” (CSJ STL21256 del 13 de diciembre de 2017, rad. 77409). (subrayas de la Sala)

De mismo modo, en el caso de JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ contra el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCÍA E.S.E. y la NACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO, advirtió el alto tribunal: “(..) Finalmente, en lo que toca a la pretensión del actor, relativa a que se ordene al Ministerio de Trabajo que conforme el Tribunal de Arbitramento que le fue solicitado por SINTRAHOSPICLÍNICAS, es preciso destacar que la misma no tiene cabida tampoco en este escenario constitucional, pues se verificó que la citada organización sindical no ha aportado los documentos que le fueron requeridos por la cartera ministerial para tal efecto, mediante oficios 139 de 2016 y 24077 de 2017 (folios 198 y 212) y, por dicha vía, ha obstaculizado la conformación del citado tribunal, incurria que tampoco está llamada a ser corregida mediante esta vía tuitiva. (CSJ STL22199 del 13 de diciembre de 2017, rad. 77503). (subrayas de la Sala).

Así las cosas, para el caso, se colige de la propia prueba presentada por la parte actora, como lo es el acta del tribunal de arbitramento obligatorio, que si bien, SINTRAHOSPICLINICAS

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

formuló ante el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCÍA E.S.E. la solicitud de incremento salarial el 30 de diciembre de 2015 y en la misma fecha se surtió su depósito ante el Ministerio de Trabajo, quedando agotada la etapa de arreglo directo el 4 de octubre de 2016, y solo hasta el 14 de noviembre de 2018 se convocó el tribunal de arbitramento no existe prueba alguna al plenario que justifique la inactividad de SINTRAHOSPICLINICAS en el curso del supuesto conflicto colectivo.

Se dice lo anterior, al evidenciar en primer lugar que para el año 2016 ya existía un acuerdo convencional pactado entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA con vigencia desde el 1º de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017, es decir, bajo esa perspectiva se advierte de modo inicial la inexistencia de conflicto laboral alguno para la época de terminación del vínculo laboral de la actora – 13 de octubre de 2017-, pues lo que se vislumbra al plenario es que lo que se pactó referente al salario, fue el acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la respectiva solicitud de incremento salarial.

De otro lado, de ser posible entrar a valorar si con la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015, se perturbó la paz alcanzada y en su lugar se dio inicio a un conflicto colectivo, tal discusión cae sin mayor esfuerzo al encontrar que el 12 de mayo de 2017, la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA determina como incremento salarial para el 2016 el 6.77% sin que frente a dicha decisión se hubiera presentado discusión alguna, es decir, tal hecho resulta suficiente para tener por demostrado que el sindicato desistió de su interés de mantener el conflicto que presuntamente se había suscitado, conllevando ello de igual modo a entender, que resultaba improcedente seguir adelantando las gestiones para reabrir el debate valiéndose de la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015 o cualquier otra actuación que en ese camino hubiera insistido la organización sindical.

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

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

(..)

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

Dijo la Corte en providencia CSJ SL1088-2021:

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

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

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

De esta manera, para dar paso al análisis del caso concreto, debe concluirse que (i) el fuero circunstancial es una protección jurídica que se concentra especialmente en la negociación colectiva como cristalizadora de mejores condiciones laborales, por lo que (ii) es necesario que la misma se lleve a cabo de manera diligente según las cargas que le corresponde cumplir a cada parte dentro del diferendo, pues de no ser así, (iii) **el ordenamiento jurídico impone consecuencias determinadas, siendo una de ellas el decaimiento tácito del conflicto colectivo con la correspondiente extinción del fuero que se sustentaba en aquel.** (CSJ 2427-2021, rad. 83400)

Conforme lo anterior, en el supuesto de que la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015 por SINTRAHOSPICLINICAS, hubiese tenido el mérito de provocar un conflicto colectivo de trabajo, el mismo decaió tácitamente por la negligencia con que actuó la organización sindical en convocar al tribunal de arbitramento y/o mantener activo el conflicto, entendiendo su desidia o su postura conforme lo siguiente: en el primer caso, por el tiempo que dejó transcurrir”, en el segundo, por la conformidad” que exhibió frente al incremento salarial para el año 2016 en cuantía del 6.77% y que operó conforme a la decisión adoptada por la junta directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, E.S.E. EVARISTO GARCÍA, el 12 de mayo de 2017, sin que las actuaciones posteriores ya sea del sindicato, del ministerio o del mismo tribunal de arbitramento puedan ser entendidas como orientadas a superar un conflicto de trabajo, el que se itera, quedó desistido tácitamente, de acogerse la tesis de que existió.

Colofón, queda demostrado que para el día que se produjo la terminación del contrato de trabajo de la ANA SILVIA LIZCANO TORRES, que lo fue el 13 de octubre de 2017, no contaba con la protección de fuero circunstancial que alega en este asunto, como bien lo dijo el a quo, lo que conlleva a confirmar la decisión adoptada en este aspecto.

Sumado, no se puede desconocer que la entidad se encontraba en proceso de reorganización y supresión de cargos, lo que estuvo precedida de estudios especializados que aconsejaban el reordenamiento administrativo, actuaciones todas que no fueron desconocidas por la propia parte demandante quien incluso afirmó en el hecho tercero del libelo inicial que para adelantar dicho proceso de reestructuración la entidad fue facultada mediante resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016, emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, razones que permiten avizorar el marco legal bajo el cual se dio la supresión de cargos en la planta de personal del HUV ESE “Evaristo García” (CSJ SL2517-2019, rad. 73053)¹¹.

Ahora bien, en lo que respecta al fuero de salud que alega la demandante, pretendiendo hacer ver que para el momento en que se produjo la terminación de su contrato de trabajo contaba con estabilidad laboral reforzada, tal discusión no tiene asidero legal para su prosperidad.

Frente a lo afirmado basta señalar de modo inicial, que mediante acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 se había adoptado la decisión de desvinculación de la señora Lizcano Torres, la que quedó en suspenso por orden del Juez Constitucional hasta el momento en

¹¹ La anterior situación de igual modo fue analizada por la Corte Constitucional en la sentencia T523 de 2017.

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

que su situación y la de otros, se resolviera de fondo en la jurisdicción ordinaria por parte del Juez Laboral, constatándose entonces que la demandante no soportaba para ese momento condición de salud alguna, para ser beneficiada por el retén social en salud que operó dentro de ese proceso de reorganización que se adelantó, o por lo menos en este asunto no allegó prueba alguna al respecto que permita entender que desde ese primer momento la entidad demandada desatendió los padecimientos en salud que pudiera estar soportando su trabajadora y que la habilitaban para ser beneficiada con una protección laboral reforzada.

Luego, se verifica que tal decisión de mantener en suspenso la terminación de los contratos de trabajo como lo había dispuesto en sede de tutela el Juez Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali y el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle, perdió sus efectos con lo dispuesto en la sentencia T523 de 2017 proferida por la Corte Constitucional, como ya se anotó, que revocó la decisión adoptada, y en virtud de ello, se expidió por parte de la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA el acuerdo No. 024 del 07 de octubre de 2017 el cual dio cumplimiento e hizo efectivo lo dispuesto en el acuerdo No. 020 de 2016 respecto a dejar en firme la desvinculación de la señora ANA SILVIA LIZCANO TORRES Y OTROS.

Empero, en purita verdad resulta obligado señalar que en sustento de la pretendida protección laboral por salud, ya para ese momento, la demandante acompañó su escrito de demanda con la historia clínica del control médico por oftalmología efectuado en la Clínica Visión del Valle en fecha 18 de mayo de 2017 donde se advierte que presenta excavaciones aumentadas asimétrica con respecto al OI, Hipertensión Ocular AO; H 400 / sospecha de glaucoma, se cita a control de oftalmología en 03 meses y se prescribe BRIMONIDINA Solución oftálmica – 1 gota cada 12 horas en ambos ojos por 3 meses y se prescribe CAMPIMETRÍA BILATERAL Y PAQUIMETRÍA BILATERAL, para ser presentados en 3 meses en cita de control. De igual modo, se constata la historia clínica del 26 de enero de 2018 en la que se relaciona consulta por primera vez por medicina especializada “GLAUCOMATOLOGO” Dx. Ppal. Sospecha de Glaucoma.

Conforme lo cual, queda demostrado que para el momento en que la entidad demandada materializó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la señora Lizcano Torres, conforme la historia clínica y las patologías descritas, se advierte que tampoco para ese momento se encuentra en situación de discapacidad que la haga merecedora del fuero de salud que alega, pues lo que se evidencia, es que se encuentra en control médico para un tratamiento de salud visual, sin que hubiera allegado prueba adicional alguna que permita entender que dicha patología que presenta, reviste una pérdida de capacidad laboral de tal intensidad que posibilite brindar la protección foral que reclama. Sumado que como se anotó, la decisión del despido tuvo un momento inicial, que lo fue el 26 de octubre de 2016, quedando suspendido, momento en el cual no se encontraba en tratamiento médico alguno, y ya, en octubre el 2017, se efectivizó, lo que permite vislumbrar que la decisión de desvinculación desde un principio no comportaba, ni comportó finalmente, acto discriminatorio alguno por la condición de salud de la demandante conforme el recuento realizado.

Sumado, si bien pudiéramos entrever que ya para octubre de 2017 la señora Lizcano Torres se encontraba adelantando un control médico por oftalmología, no se puede perder de vista que en este asunto no presentó o ni siquiera informó que contara con restricciones medicas que hubieran sido informadas a su empleador, pues elemento indicativo para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, (CSJ SL572-2021), que al menos le permita al juez, en su libertad de revisar y analizar las pruebas, colegir que efectivamente hay una disminución significativa en la salud de la trabajadora y; especialmente, que esa fue la razón para la terminación de la relación laboral.

En vista de lo anterior, no hay lugar a declarar la estabilidad laboral que pregonaba la demandante, lo que conlleva indefectiblemente a confirmar la decisión adoptada por el a quo en este sentido.

Con todo, al encontrar que los reparos formulados por la parte demandante no tienen asidero legal para llevar a revocar o modificar la decisión adoptada en primera instancia, y expuesta como ha quedado la solución brindada al caso sometido a examen, entendiéndose que deviene como un deber absolver a la institución hospitalaria enjuiciada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E. de todas y cada una de las pretensiones formuladas en la demanda por ANA SILVIA LIZCANO TORRES, tal como lo reseñó el juez de instancia, la Sala **CONFIRMARÁ** en su integridad la decisión adoptada en sentencia No. 099 del 27 de abril de 2021 dictada por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas.

4. COSTAS

Sin costas en esta sede, habida cuenta que, de no haber sido apelada la decisión, igualmente se habría revisado en grado jurisdiccional de consulta a favor de la demandante, atendiendo lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

5. DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la Sentencia No. 099 del 27 de abril de 2021 dictada por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, dentro del proceso adelantado por ANA SILVIA LIZCANO TORRES contra HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, conforme lo expuesto.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta sede, también por lo indicado.

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

CÚMPLASE,

Las Magistradas,



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

REFERENCIA: PROCESO ORDINARIO
GRUPO: APELACIÓN SENTENCIA
RADICACIÓN: 76.001.31.05.008.2020-00353.01

Ponente



GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Firmado Por:

Consuelo Piedrahita Alzate

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 001 Laboral

Tribunal Superior De Buga - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **1308aed780be406393f15d87bae7c1f89b5c8ec1966cde889504aaadc467e87e**

Documento generado en 02/05/2023 02:36:44 PM

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