



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BUGA
SALA LABORAL**

**GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrado Ponente**

**SENTENCIA No. 75
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 15**

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

**Proceso Ordinario Laboral de JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ contra
HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE.
Radicación No. 76-001-31-05-008-2019-00728-01**

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede la Sala Tercera de Decisión Laboral a resolver el recurso de apelación contra la sentencia dictada en audiencia Pública celebrada por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali - Valle, el once (11) de marzo del dos mil veinte (2020). Se precisa que el asunto fue repartido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, y remitido a esta Corporación en cumplimiento de la medida de descongestión dispuesta en el Acuerdo PCSJA22-11963 del 28 de junio de 2022.

Se profiere la sentencia por escrito, previo traslado a las partes para presentar sus alegatos de segunda instancia.

I. ANTECEDENTES

1.1. La demanda.

El señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ por medio de apoderado judicial formularon demanda ordinaria laboral de primera instancia contra HOSPITAL



UNIVERSITARIO DEL VALLE, a fin de que se declare que el despido fue ineficaz por encontrarse protegido por fuero circunstancial, a raíz del pliego de peticiones presentadas a la entidad el 30 de diciembre de 2015, como consecuencia se ordene reintegrar al demandante al mismo cargo o alguno similar o mayor jerarquía, de igual manera se condene al pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir, que las sumas reconocidas deben ser indexadas y los intereses correspondiente, fallar extra y ultra petita, condene en costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, refirió que ingresó a laborar al hospital desde el 1 de noviembre de 2000 mediante contrato a término indefinido como auxiliar de servicios generales.

Enunció que el último salario básico devengado era de \$1.454.710.

Expuso que en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE existe el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle – SINTRAHOSPICLINICAS.

Manifestó que el demandante es miembro activo del sindicato y al momento del despido se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical.

Que el día 26 de diciembre de 2013 la organización sindical presentó pliego de peticiones para negociar con el Hospital Universitario del Valle y al finalizar la vigencia de la convención colectiva de trabajo, acordaron iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de 2014.

Relató que el día 30 de diciembre de 2014 finalizó la etapa de arreglo directo en la cual lograron acordar algunos puntos.

Precisó que el día 30 de diciembre de 2015 la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS aprobó el aumento salarial a presentar a la administración del hospital para negociar el incremento salarial para los trabajadores oficiales para el año 2016 y ese mismo día presentaron ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, el pliego con la petición del aumento de salario.



Narra que, ante la negativa de la entidad de negociar, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo presentado entre las partes.

Expuso que el día 16 de agosto de 2016, se logró instalar la mesa de negociación, para la discusión del aumento de salario y una vez instalada comenzó la etapa de arreglo directo de la negociación, sin embargo, no llegaron a ningún acuerdo, por lo que decidieron convocar Tribunal de Arbitramento, pero el hospital se rehusó a hacer parte.

Paralelo a la negociación colectiva, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, aprobó mediante Acuerdos números 019 y 020 del 26 de octubre de 2016 una reestructuración de carácter Administrativa.

Agrega que la administración del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, con base en los Acuerdos Números 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016, tomó la decisión dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.

Explica que al momento del despido existía un conflicto colectivo económico en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. a raíz de la presentación del pliego de peticiones, para el aumento salarial para el año 2016, conflicto que solo se resolvió con el Laudo Arbitral de fecha enero 18 de 2019.

Señala que debido al despido interpusieron acción de tutela la cual fue concedida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, procediendo la entidad a dar cumplimiento.

Sostiene que el Ministerio de Trabajo, mediante Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, convocó un Tribunal de Arbitramento obligatorio, con el fin de resolver el conflicto colectivo de carácter económico entre el



HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE y la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS".

Expuso que el día 18 de enero de 2019 se reunió el Tribunal de Arbitramento obligatorio convocado con el fin de resolver el conflicto colectivo de trabajo, originado por la solicitud de incremento salarial desde día 1 de enero al 31 de diciembre de 2016, posteriormente se profirió el laudo arbitral.

Manifestó que la Corte Constitucional Mediante Sentencia T-523 de 2017, resolvió revocar la sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela instaurada por la Organización Sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", por considerar que existía otro medio ordinario para exigir el derecho.

Indica que el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, no solicitó permiso al Ministerio del Trabajo, para el despido colectivo que hizo a los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS en el mes de octubre de 2016, de acuerdo con la comunicación del Ministerio del Trabajo, de fecha 09 de abril de 2019.

1.2. La contestación de la demanda.

Al dar respuesta a la demanda, la entidad HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la demanda, proponiendo las excepciones de mérito denominadas: ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales, inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, carencia de derecho y compensación. Señaló la parte pasiva como razón de su defensa que la notificación de desvinculación del demandante se generó por una causa legal dentro del proceso de reestructuración de la entidad, aclaró que no existió pliego de peticiones, tampoco la negociación del mismo y menos aún una etapa de arreglo directo, explica que tal situación se encontraba prohibida de manera expresa por el mismo sindicato dentro del acta extra convencional, agregó que el Tribunal de Arbitramento luego de estudiar la controversia salarial



derivado del incremento salarial 2016, determinó que dicha controversia se trató de un conflicto económico, los cuales no generan ningún tipo de fuero sobre el sindicato.

1.3. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia del once (11) de marzo del dos mil veinte (2020) el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, absolvió a la parte demandada, como fundamento explicó que la solicitud elevada por SINTRAHOSPICLINICA para conformar el Tribunal de Arbitramento con el fin de fijar el reajuste salarial para el año 2016 no tenía vocación de prosperidad, pues fue dicha organización la que acordó elevar a rango convencional el acuerdo del 30 de diciembre de 2014 donde fue pactado que los aspectos salariales y sus fijaciones estarían por fuera de la convención colectiva de trabajo, asimismo acordaron no denunciar la convención colectiva y tampoco presentar pliego de peticiones y los ajustes del salario 2016 y 2017 será producto de la negociación directa realizada por las partes.

Seguidamente manifestó que el sindicato el día 30 de diciembre de 2015 no presentó pliego de peticiones para el reajuste salarial del año 2016, sino que se ciñó al acuerdo extra convencional que modificó la vigencia de la convención colectiva y sustrajo aspectos salariales para concertar el incremento salarial del año 2016 hecho que le impedía a la organización sindical someterse al procedimiento establecido en el C. S. del T., además, resaltó que a pesar de haberse convocado Tribunal de Arbitramento nunca existió el fuero circunstancial alegado debido que nunca existió el pliego de peticiones en la medida que la solicitud de reajuste del salario no estaba encaminada a enunciar aspectos convencionales y de todas formas el sindicato estaba vedado presentar pliego de peticiones, pues a ello se comprometió en el acta convencional.

1.4. Recurso de apelación.

El apoderado judicial de la parte demandante como argumento de su recurso señaló que las pruebas valoradas por el despacho no están acordes con la realidad debido que hace alusión a la fecha del 20 de octubre de 2016 cuando



se presentó la petición al Hospital Universitario por el incremento salarial, pues había oposición respecto a ese asunto y a la valoración que realiza el despacho al manifestar que no existió un pliego de peticiones.

Insiste que el Tribunal debe tener en cuenta que el reajuste salarial para el segundo y tercer año de vigencia de la convención colectiva de trabajo el incremento salarial para esos años era el resultado de una negociación directa que llevaran las partes, previa solicitud del incremento salarial que hiciera el sindicato por medio de su representante.

Recuerda que el Tribunal Administrativo señaló que mediante el acta de acuerdo del 30 de diciembre de 2014 fue prorrogada esa vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017, y el 16 de agosto de 2016 se iniciaron las sesiones entre el Hospital y el Sindicato para resolver la petición del incremento salarial para la vigencia del año 2016 y que la agremiación radicó ante el Ministerio de Trabajo la solicitud de la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento que resolvería ese conflicto.

Reitera que indudablemente al momento del despido se encontraba en el proceso de la negociación colectiva autorizado por el mismo representante del Hospital Universitario al suscribir la convención y el acuerdo de la prórroga.

Recuerda que la convención es ley para las partes y la petición de los trabajadores de establecerse su incremento salarial es por esencia un pliego de peticiones.

Narra que la aprobación y ratificación del convenio 154 de 1981 expande el alcance del derecho de la negociación colectiva el cual es un derecho fundamental, la expresión de la negociación colectiva son todas las negociaciones para fijar la condición de trabajo como es el salario y por ello las apreciaciones de la sentencia que deja sin piso ese derecho de la negociación, comprende también la discusión del incremento para el cuarto año de esa vigencia colectiva sin importar si se llama pliego de petición o un memorial respetuosamente como se quiera llamar, pues se trata de la



principal conquista de los trabajadores como es su salario que por la obligación es un posible acuerdo a formar parte de la convención colectiva.

Precisó que al radicar la petición debe entrar a analizarse por cuanto en el momento que se presenta a los días es despido y es en ese lapso de tiempo es que debe tomarse para su decisión y esto lo ha concluido la Corte Constitucional respecto del pliego que se hace en sentencia C-349 de 2009 que es el concepto de la negociación colectiva consagrado en la convención 154 de la OIT e incorporada en nuestro ordenamiento en el artículo 55 de la Constitución lo concerniente al pliego de petición y la etapa de arreglo directo, lo que constituye la primera oportunidad que tiene el trabajador y el empleador llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado antes de tomar la decisión de declararse a huelga o someterse a un Tribunal de Arbitramento,

Refiere que cuando fue presentada la solicitud el señor José Chávez es despedido, por lo que debe tenerse en cuenta en las consideraciones si había diligencia, ya que si se pretendía determinar cuales fueron los motivos por los cuales no se presentó cierta documentación, tal discusión es posterior al despido y es en ese momento cuando debe examinar si el despido ocurrido en octubre de 2016 ya se había presentado un pliego o se había conformado un conflicto.

Agrega que debe tenerse en cuenta lo manifestado en la sentencia SL 759 de 2019 radicado 69260 y aparte de la relacionada por el aquo, debido que al revisarse el momento del despido debe estudiarse si se cumplía o no ciertos requisitos que son administrativos, además había un laudo arbitral y si es del caso el demandado debió presentar los recursos o hacer las diligencias para no continuar o no llegar al Tribunal de Arbitramento.

1.5. Trámite de segunda instancia.

El Tribunal de origen admitió el recurso de apelación, y corrió traslado para presentar alegatos de segunda instancia, oportunidad en la cual la parte recurrente insiste que se revoque la decisión de primera instancia, como argumento de su censura refiere que la sentencia tuvo como consideración



fundamental supuestos hechos que se dieron en fechas posteriores al despido del actor, como son que hubo una supuesta negligencia del sindicato para terminar oportunamente el conflicto colectivo, supuestos para los cuales los aceptó como pruebas, o más bien, comunicaciones de fechas 6 de enero de 2017 del Ministerio de Trabajo del 29 de julio de 2017 y 9 de octubre de 2017, fechas para los cuales el trabajador ya había sido despedido el día 26 de octubre de 2016.

Agrega que la sentencia partió de considerar que el sindicato decayó el conflicto colectivo durante el año 2017, en una decisión contraria a prueba documental que indica que el sindicato siempre buscó la resolución del conflicto colectivo ante el Ministerio de Trabajo, en sus asambleas, nombrando su arbitro y promoviendo la salida de Tribunal de Arbitramento y fue el OSCAR ALEJANDRO ANGULO ORDOÑEZ demandado el que hizo caso omiso a la solución del conflicto de tal manera que ni siquiera nombró su árbitro, sino que este le fue impuesto por el Ministerio de Trabajo, sin embargo, la sentencia no considero estos aspectos que están probados documentalmente de manera exhaustiva en el plenario.

Explica que la decisión de primer grado tampoco consideró: i) La calidad de trabajador oficial del actor; ii) Que al momento del despido estaba inmerso en la discusión de un pliego de peticiones; iii) Que era afiliado al sindicato que sostenía el conflicto colectivo; iv) Que la ley exige para el despido con fuero circunstancial una justa causa y permiso del Ministerio de Trabajo para despedir, v) Que la reestructuración administrativa es una causa legal para despedir, mas no es justa causa como lo exige la norma legal. vi) Que las partes aceptan como verdad procesal que el despido se produjo el 26 de octubre de 2016, sin embargo, la sentencia entra a discutir esta fecha. vii) La sentencia desconoce que el conflicto laboral terminó con un laudo arbitral proferido el 18 de enero de 2019 y el demandante fue despedido en 2016, en los inicios del conflicto colectivo; viii) Que el conflicto colectivo término de manera normal.

Reitera que la decisión incurre en vía de hecho, toda vez que, su alcance está más allá de definir si el trabajador tenía o no fuero circunstancial al momento del despido y se adentra a definir si el sindicato fue diligente o no



para mantener vivo el conflicto colectivo, cosa que no corresponde a un proceso de fuero circunstancial, ni carga que esté obligado a soportar el actor.

Por su parte la entidad convocada reiteró los argumentos expuestos en la contestación de la demanda insistiendo que el demandante no estaba amparado por el fuero circunstancial alegado.

II. CONSIDERACIONES

1. Presupuestos procesales.

Analizado el acontecer procesal en los términos que enseña los artículos 321 y 322 del Código General del Proceso, aplicable por analogía externa al procedimiento Laboral, resulta oportuno indicar que coexisten los requisitos formales y materiales para decidir de mérito por cuanto la relación jurídico procesal se constituyó de manera regular, vale decir, aparecen satisfechos los presupuestos, demanda en forma, capacidad para ser parte y para comparecer, así como la competencia del juzgador, amén de refrendar la legitimación en la causa interés para obrar, en tanto que, tampoco emerge vicio procesal que menoscabe la validez de la actuación porque fueron respetadas las garantías básicas que impone el artículo 29 superior, desarrollado en los principios que gobiernan la especialidad.

2. Competencia de la Sala.

Conoce la Sala el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, lo que otorga competencia a la Sala para revisar los puntos de inconformidad expuestos por el apelante único.

3. Problema Jurídico.

Dentro del presente asunto no es materia de discusión i) que el señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ laboró al servicio del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA E.S.E” desde el 1 de noviembre de 2000 hasta el 26 de octubre de 2016, ii) el actor era afiliado a la organización



SINTRAHOSPICLINICA, iii) que la entidad demandada dio por terminado el contrato de trabajo con ocasión de la supresión del cargo del demandante por la modificación de la planta global de cargos del Hospital, iv) que de acuerdo al fallo de tutela de fecha 10 de noviembre de 2016 la entidad decidió reintegrar al demandante, v) que luego se profirió la sentencia T - 523 de 2017, la cual revocó el amparo concedido, de manera que el HUV “EVARISTO GARCÍA E.S.E.” nuevamente hizo efectivo el despido a partir del 13 de octubre de 2017.

Por lo tanto, el problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar ¿Si el señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento de su despido por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA E.S.E.”, y por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro deprecado?

En caso afirmativo se establecerá se estudiará lo relativo al pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales y demás acreencias causadas con ocasión de su despido.

4. Tesis de la Sala

La Sala confirmará en su integridad la sentencia proferida por la primera instancia, teniendo en cuenta que para el día que se produjo la terminación del contrato de trabajo del señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ, ocurrido el 26 de octubre de 2016, no contaba con la protección de fuero circunstancial alegado.

5. Argumento de la decisión

5.1. Fuero circunstancial.

Para adentrarnos en lo que es materia de estudio, se empezará por traer a colación la norma que consagra el denominado fuero circunstancial, que no es otra que el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, así:



"Artículo 25: Lo trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto"

El artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, dispone:

“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.”

Con relación a la norma transcrita, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral de Descongestión, en la sentencia SL5337 de 2021 citó lo memorado en sentencia CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 37267 donde determinó los alcances de la misma en los siguientes términos:

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

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



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

En cuanto a la duración de la protección ha señalado el Alto Tribunal en la sentencia SL3707 de 2020 que el conflicto no está llamado a permanecer de manera indefinida en el tiempo, sino que demanda su pronta gestión y justa solución, explicando:

“La duración de la protección va de la mano, pues, con la longevidad del conflicto, el cual, por su naturaleza y sus efectos, no está llamado a permanecer de manera indefinida en el tiempo, sino que demanda su pronta gestión y justa solución. Al respecto, en la sentencia CSJ SL4142-2019, esta Corporación explicó:

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).

En otros términos, la jurisprudencia ha establecido que no necesariamente en todos los casos, la sola presentación del pliego de peticiones al empleador perpetúa la garantía foral hasta la suscripción de una convención, pacto colectivo o la ejecutoria del laudo arbitral, pues existen eventos en los que la controversia laboral cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución de la misma, o cuando no existe por parte de quienes la promovieron el interés suficiente de concluirla, pese a contar con mecanismos para impulsar la negociación.



Ahora, respecto del anterior criterio jurisprudencial, la Corporación también hizo una precisión, según la cual no se puede considerar la duración o plazo previsto en la ley como una regla imperativa, de forma objetiva, so pena de que el referido conflicto decaiga automáticamente, pues existen eventos en que se puede justificar su prolongación, según la etapa de que se trate; caso en el cual es necesario analizar la situación fáctica de cada caso en particular, a fin calificar de razonable o no, prudente o no, el tiempo transcurrido de más al previsto por el ordenamiento jurídico para ponerle fin a la negociación colectiva y, con ello, establecer si se dio la extinción anormal del fuero circunstancial (CSJ SL6732-2015 y CSJ SL14066-2016).”

6. Caso concreto

Dentro del presente asunto cuestiona la parte recurrente la decisión primigenia insistiendo que con la presentación de la solicitud se activó el conflicto colectivo de trabajo, por ende, para el momento del despido ocurrido el 26 de octubre de 2016 se encontraba amparada la garantía del fuero circunstancial.

De acuerdo a los reparos propuestos se iniciará en determinar si en realidad el gestor del proceso se encontraba amparado por el fuero deprecado en la litis.

En el plenario se observa el Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital (archivo 3. Acuerdo 020 – 26 de octubre de 2016), el cual fue modificado y adicionado por el Acuerdo No. 24 del 1 de noviembre de 2016 (Archivo 6. Acuerdo 024 - 26 de octubre de 2016).

Reposa en el archivo 236 oficio de fecha 27 de octubre de 2016 en el cual le notifican al demandante la terminación del contrato de trabajo – Comunicación Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 proferido por la Junta Directiva por el cual se ordenó modificar la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle.



Milita en el plenario sentencia de tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali que ordenó el reintegrar a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS (Archivo 16. Sentencia de tutela 181 de 2016), decisión modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, en el sentido que la orden de reintegro procede tanto el juez ordinario decida sobre la procedencia de su despido conforme a la modalidad utilizada (Archivo 17. SENTENCIA DE SEGUNDA).

Luego de notificada la decisión la entidad llamada a juicio expidió el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 2016 por el cual se da cumplimiento a una sentencia de tutela, reintegrando a los trabajadores transitoriamente a la planta para que continuaran laborando, incluyendo al demandante (Archivo 8. Acuerdo 029 - 21 de diciembre de 2016). Mediante sentencia T-523 de 2017 la Corte Constitucional decidió revocar la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca al igual la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Quinto Oral Administrativo del Circuito de Cali y declarar improcedente la acción de tutela instaurada por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICA (Archivo 21 SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL). En consecuencia, se hizo nuevamente efectivo el despido a partir del 13 de octubre de 2017 (Archivo 238. Terminación cto-2017 CHÁVEZ PÉREZ JOSÉ ÁNGEL).

Corresponde entonces a la Sala determinar si para el 26 de octubre de 2016, el demandante gozaba o no de fuero circunstancial. De acuerdo a lo registrado en el Laudo arbitral se tiene lo siguiente:

Que el 30 de diciembre de 2014 se levantó y firmó acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS, acuerdo que rige entre las partes a partir del primero (1) de enero de dos mil quince (2015) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), quedando a salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017 que sería producto de la negociación



directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realice el sindicato de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1 de la actual convención de trabajo.

Seguidamente se expuso que el veintinueve (29) de diciembre de dos mil quince (2015) se realizó asamblea general obligatoria para dar aprobación del incremento salarial del año 2016.

El día treinta (30) de diciembre de dos mil quince (2015) la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS depositó la solicitud de negociación de incremento salarial vigencia 1 a diciembre 31 de 2016 y el día dieciséis (16) de agosto de dos mil dieciséis (2016) se dio inicio a la etapa de arreglo directo, clausurada el cuatro (4) de octubre de dos mil dieciséis (2016), sin embargo, no llegaron a ningún acuerdo, por lo que decidieron someter el conflicto a un Tribunal de Arbitramento solicitado ante el Ministerio del Trabajo.

El día doce (12) de mayo de dos mil diecisiete (2017) se reunió la Junta Directiva del Hospital Universitario y determinó como incremento salarial para la vigencia de 2016 los 6.77% de acuerdo a la variación anual de IPC que cerró en el año dos mil quince (2015), el cual fue fijado mediante el acuerdo 018 de 2017 y contra el acto administrativo no propusieron recursos.

El Tribunal de Arbitramento fue convocado por medio de la resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018, 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, 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.

Luego de abordar el análisis del conflicto, concluyó el Tribunal de Arbitramento que para los incrementos salariales de los años 2017 y 2018 se hicieron conforme al IPC, considerando que el aumento salarial se debe ordenar es del 6.77% el cual ya fue otorgado por el Hospital Universitario, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución



Nacional y la jurisprudencia constitucional (Archivo 105 DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO PARTE I)

En este orden de ideas, considera esta judicatura de las pruebas recaudadas que si bien, la organización sindical presentó el 30 de diciembre de 2015 ante la entidad convocada solicitud de incremento salarial, quedando agotada la etapa de arreglo directo el 04 de octubre de 2016, no obstante, solo hasta el 14 de noviembre de 2018 se convocó el Tribunal de Arbitramento, sin observarse dentro del plenario prueba alguna que logre justificar la inactividad de SINTRAHOSPICLINICAS en el trámite del aparente conflicto colectivo.

Además de lo anterior, es pertinente traer a colación lo estudiado por la Sala de Casación Laboral de Corte Suprema de Justicia dentro de la acción de tutela que instauró el aquí demandante JOSÉ ÁNGEL contra el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCÍA E.S.E. y la NACIÓN, MINISTERIO DE TRABAJO, señaló: *“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.” STL22199 de 2017*

Debe advertirse que para el año 2016 existía un acuerdo convencional pactado entre 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, que lo pactado referente al salario, fue el acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la respectiva solicitud de incremento salarial.

Aunque insiste la parte recurrente que debe ser estudiado si al momento del despido el día 26 de octubre de 2016 ya se había presentado un pliego o se



había conformado un conflicto, al respecto debe advertirse que si en gracia de discusión se admitiera entrar a valorar si con la solicitud de incremento salarial presentada el 30 de diciembre de 2015 se dio inicio a un conflicto colectivo, tal discusión no sería plausible teniendo en cuenta que el día 12 de mayo de 2017, la Junta Directiva del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA determinó como incremento salarial para el 2016 el 6.77%, sin observarse que frente a la aludida disposición se presentó alguna discusión, lo que denota el desinterés de mantener el conflicto presuntamente originado, por lo tanto, no era viable continuar con el debate valiéndose de la solicitud de incremento salarial instaurado el 30 de diciembre de 2015 o cualquier otra petición en ese sentido.

Por otra parte, solicita el recurrente que se tenga en cuenta lo señalado en la sentencia SL759 de 2019, no obstante, la situación fáctica debatida en esa instancia es distinta a las controvertidas dentro del presente asunto.

En consecuencia, para el día que se produjo la terminación del contrato de trabajo del señor JOSÉ ÁNGEL CHÁVEZ PÉREZ, ocurrido el 13 de octubre de 2017, no contaba con la protección de fuero circunstancial deprecada, por lo tanto, esta Corporación confirmará la sentencia dictada en primera instancia.

7. COSTAS

Para culminar, esta colegiatura no impondrá el pago de costas en esta instancia, toda vez que en todo caso se habría conocido la integridad del asunto en grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

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

RESUELVE



PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia del once (11) de marzo del dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Buenaventura.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUELVASE el expediente al Tribunal de origen para que continúe con el trámite de segunda instancia.

GLORIA PATRICIA RUANO BOLAÑOS
Magistrada Ponente

MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR
Magistrada

MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



Magistrada

Firmado Por:

Gloria Patricia Ruano Bolaños

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 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: **2599283d9273231840126160908e89e5d6d5ded8a927efdc669ef5e7aa369dd4**

Documento generado en 15/05/2023 03:04:41 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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