

HOSPITAL UNIVERSITARIO
DEL VALLE
Evaristo García E.S.E.

Señores

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL – SALA LABORAL.

Cali (Valle del Cauca)

PROCESO	<i>Ordinario Laboral Fuero Circunstancial.</i>
DEMANDANTE	<i>Shirley Montilla Bolaños.</i>
DEMANDADO	<i>Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.” y otros</i>
RADICACIÓN	<i>010 – 2019-00648 – 00 -00-</i>
ASUNTO	<i>Alegatos de Conclusión.</i>
MAGISTRADO P.	<i>María Nancy García G.</i>

DIEGO FERNANDO ARIZA OSORIO, mayor de edad, vecino, residente y domiciliado en la ciudad de Cali (V), identificado con cedula de ciudadanía No. 94.386.962 expedida en Bolívar (V), abogado titulado, en ejercicio, portador de la T.P. de abogado No. 140.875 del Consejo Superior de la Judicatura, obrando como apoderado judicial de la **ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, EVARISTO GARCIA**, según poder debidamente otorgado por el Doctor **IRNE TORRES CASTRO** mayor de edad, vecino de la ciudad de Santiago de Cali, identificado con cédula de ciudadanía No. 16.497.274 expedida en Buenaventura (Valle), obrando en nombre y representación del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E** identificada con Nit. No 890.303.461-1, en Calidad de Gerente General, según Decreto Departamental No. 010-24-1469 del 22 de septiembre de 2017, por medio del presente escrito, actuando dentro del término legal y de manera oportuna, procedo a descorrer el traslado para presentar alegatos de conclusión dentro de la demanda de Nulidad y Restablecimiento del Derecho, de conformidad a lo estipulado, en el Código General del Proceso en los siguientes términos:

Cabe precisar que la parte demandada se ratifica en todas y cada uno de los hechos y de las excepciones planteadas en la contestación de la demanda, teniendo en cuenta que en esta etapa procesal ya se cuenta con el acervo probatorio que soporta lo planteado por la defensa, conforme a los siguientes planteamientos:

El HUV presento oposición directa con argumentos jurídicos de peso del Hospital Universitario del valle “Evaristo Garcia” ESE, el Ministerio del Trabajo caprichosamente descarta la posición del HUV E IMPONE un tribunal de arbitramento irregular, exponiendo su falta de competencia, pero abusa de su posición como autoridad administrativa y su obligación de imparcialidad y objetividad. Refiere en respuesta previa a la conformación del Tribunal Mintrabajo:

Este Ministerio no tiene la competencia para decidir si las organizaciones sindicales abusan del derecho de asociación al solicitar la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio por encontrarse fallida la negociación de uno de los puntos que se encuentran en la convención de trabajo vigente, presentando las actas de la etapa de arreglo directo de la mencionada negociación fallida, manifestando que se trata de una organización sindical minoritaria, allegando el acta de asamblea en la que optan por someter el conflicto colectivo de trabajo a un Tribunal de Arbitramento y designar su árbitro.

Por lo tanto, este Despacho continuará con el trámite solicitado por la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, al no haber denuncia de la convención vigente ni nuevo pliego de peticiones ya que se encuentra así previsto en la convención colectiva de trabajo vigente, hasta tanto no exista orden judicial al respecto, dando cumplimiento al artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que ordena al Estado promover la solución pacífica de los conflictos de la siguiente manera:

A pesar de que el Ministerio evidencia y confiesa que no existe denuncia de la convención colectiva por estar vigente, que tampoco existe un nuevo pliego de peticiones ya que se encuentra así previsto



en la convención vigente, hasta tanto no exista orden judicial al respecto.....sobre esta consideración arbitraria fundamenta la decisión de constituir un Tribunal de Arbitramento viciado, impuesto a la entidad pública por su calidad de autoridad administrativa, vulnerando con ello el debido proceso administrativo, su obligatoriedad de legalidad y respeto constitucional y legal atribuido a las entidades y autoridades públicas, pasando por alto todos estos principios y garantías afectando los derechos del HUV.

la sentencia antes mencionada, no tuvo en cuenta los siguientes hechos jurídicos que son determinantes y configuran una verdadera vulneración:

- **Se encontraba una convención colectiva vigente con plenos efectos jurídicos.**
- **Todos los argumentos y oposiciones soportados probatoriamente por el HUV son ignorados por el Tribunal.**
- **No existe denuncia de la convención colectiva para poder presentar un nuevo pliego.**
- **No existió pliego de peticiones situación confesada por la apoderada de Sintrahospiclinicas en marzo de 2018 y evidenciada por el Ministerio del trabajo quien lo requiere desde el año 2016.**
- **El sindicato nunca cumplió con los requisitos exigidos por la ley para constituirse legalmente un Tribunal de Arbitramento.**
- **La sentencia de primera y segunda instancia ignoran todo el antecedente factico y jurídico y las pruebas que determinan la improcedencia del fuero reclamado.**
- **El Ministerio del Trabajo a pesar de expresar en múltiples actuaciones el incumplimiento por parte del sindicato, constituye e impone un Tribunal de arbitramento arbitrario al HUV.**
- **EL Ministerio del Trabajo abusando de su posición administrativa impone un tribunal ilegal al HUV y genera unos efectos jurídicos viciados para la entidad.**
- **Existía una imposibilidad jurídica, el mismo pliego prohibía la presentación de uno nuevo mientras se encontrase vigente.**
- **No existió conflicto colectivo.**

Todos estos hechos fueron ignorados por el Juez de instancia quien a pesar de existir un antecedente factico y jurídico nutrido desde el año 2016, Exclusivamente fundamenta su decisión en el un postulado básico, ignorando pruebas, soportes y sentencias proferidas dentro del presente caso

Se encuentra confesado por parte de la apoderada de Sintrahospiclinicas la imposibilidad jurídica de presentar un pliego y la inexistencia de asamblea y votación a diciembre de 2015, hechos ignorados por el juez de primera instancia a pesar de encontrarse probados, en fecha 6 de marzo de 2.018, se nombra apoderada de Sintrahospiclinicas quien hasta esa fecha inicia actuaciones para poder subsanar las falencias y omisiones REITERATIVAS y NEGLIGENTES, denunciadas por el HUV en su oposición a la conformación del TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO, la cuales no fueron subsanadas en casi tres años por parte de la organización sindical, situación que prueba la contradicción, deslealtad y discordancia de la presente acción, cohonestada por el Ministerio del Trabajo.

Lo que requiere el Ministerio es que presente la solicitud conforme lo establece la ley, cumpliendo con los requisitos jurídicos establecidos y desarrollados dentro del trámite administrativo, clarificando las falencias y omisiones que presenta la solicitud.



Este hecho contradice lo afirmado por el demandante en hechos precedentes si se revisa la respuesta del Ministerio del Trabajo, el cual tiene carencias y adolece de soportes obligatorios contrario a lo afirmado por el demandante, según la comunicación exige el Ministerio:

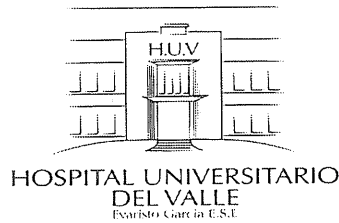
- *Pliego de peticiones, aunque se refiere haberlo radicado.*
- *La manifestación de los afiliados respecto a la huelga o tribunal de arbitramento, con la votación requerida legalmente.*

Es decir que dicho acto carecía de los requisitos jurídicos necesarios para legalizar la petición, tachando de dudosa el requerimiento realizado al Ministerio, pues dentro del contenido del mismo se relacionan una serie de documentos inexistentes, ante la solicitud de que sean aportados posteriormente por el Ministerio del Trabajo.

EL OFICIO NO TIENE COMO FINALIDAD REQUERIMIENTO DE TRAMITE AL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO. LLAMO LA ATENCION DEL DESPACHO FRENTE A ESTE HECHO. Señor Juez, en este hecho queda probado que el Ministerio del Trabajo constituyo un Tribunal de arbitramento arbitrario sin el cumplimiento de los requisitos legales establecidos por el mismo ente de control faltando a su deber de objetividad y legalidad en sus actos. si se revisa el documento aportado por la apoderada de SINTRAHOSPICLINICAS de fecha 6 de marzo de 2.018, lo que pretende hacer la apoderada es subsanar las omisiones y falencias respecto a los requerimientos jurídicos que le fueron exigidos por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOPICLINICAS desde febrero de 2.017 y que negligentemente nunca se realizó el aporte de los documentos requeridos.

Teniendo en cuenta que en la última visita realizada al Ministerio del Trabajo como representante del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL VALLE DEL CAUCA 'SINTRAHOSPICLÍNICAS', fueron requeridas una serie de informaciones a efectos de continuar con el trámite de convocatoria del Tribunal de Arbitramento para dirimir el conflicto colectivo suscitado en el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.; comedidamente procedo a hacer las siguientes aclaraciones:

la misma apoderada del sindicato bajo la gravedad de juramento en trámite administrativo ante una autoridad competente reconoce la imposibilidad de presentar un pliego de peticiones respecto al incremento salarial, en contradicción con todo lo expresado dentro de la presente demanda, faltando a la lealtad procesal y a la verdad jurídica que implica una declaración ante un juez de la república, Refutando con su planteamiento lo manifestado en Los hechos 11°, 12°, 15°, 20°, 21°, 22°, 30°, situación que debe ser analizada por parte del despacho judicial.



De tal suerte que como quedó contemplado entre los acuerdos que vienen de expresarse, 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 Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. para dar inicio al proceso de negociación, tal y como lo hizo efectivamente 'SINTRAHOSPICLÍNICAS'.

Como constancia de la convocatoria para la negociación directa sobre el punto de incremento salarial para la vigencia del año 2016 que realizó el sindicato 'SINTRAHOSPICLÍNICAS' al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. se aportan junto con este memorial las actas del 16 de agosto de 2016, del 24 de agosto de 2016, y del 4 de octubre de 2016.

En igual sentido refiere aporta al Ministerio actas como constancia de fechas 16 de agosto, es decir que precedente a estas fechas no existía convocatoria por parte de SINTRAHOSICLINICAS al Ministerio del Trabajo en contradicción con lo afirmado en hechos precedentes, donde se falta a la verdad para pretender un beneficio.

Como constancia de la convocatoria para la negociación directa sobre el punto de incremento salarial para la vigencia del año 2016 que realizó el sindicato 'SINTRAHOSPICLÍNICAS' al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. se aportan junto con este memorial las actas del 16 de agosto de 2016, del 24 de agosto de 2016, y del 4 de octubre de 2016.

Pronunciamiento del Ministerio del Trabajo dentro de ciento treinta y tres (133) acciones constitucionales de tutela presentadas por Trabajadores Oficiales de la entidad que buscaban reintegro, frente al mismo caso.

El Ministerio del Trabajo mediante oficio con radicación No 05EE2017120400000054670 del 26 de octubre de 2017 y oficio 267600020170062600 del 24 de octubre, dentro de la Acción de Tutela con Radicación No 20170062600 conocida por el Magistrado CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali - Sala Laboral, se pronunció en el siguiente sentido:

"(...) Bajo las anteriores consideraciones se encuentra que la falta de convocatoria y posterior integración del Tribunal de arbitramento para que se resuelva el conflicto laboral, colectivo entre el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, se debe única y exclusivamente a la falta de acción y diligencia por parte de la organización sindical que no ha dado respuesta de fondo a la solicitud de la documentación adicional que se requiere para continuar con el trámite que exige las normas laborales.

(...) De esta manera, y es lo que debe entrar a considerar el juez constitucional, para el ejercicio de derechos que tienen impacto dentro de las relaciones colectivas de trabajo, tales como la asociación colectiva laboral, negociación colectiva, la



huelga o la convocatoria a tribunal de arbitramento como manifestación de acceso a la administración de justicia para la solución de conflicto colectivo de trabajo, los trabajadores, como parte de la organización sindical, deben asumir unas cargas probatorias y activas encaminadas a desplegar los efectos que permitan la consolidación de los derechos y oposición de estos ante la administración.

En este orden de ideas, los trabajadores que presentan las acciones de tutela que se conocen en el presente caso, todos al hacer parte de la misma organización sindical y dentro de la expresión de los derechos y deberes que hacen parte de los sindicatos, tal como lo refiere el Código Sustantivo del Trabajo, debieron haber cumplido con los requisitos mínimos para que se pudiese llevar a cabo por la administración la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, en los términos que para que estos efectos señala la normatividad aquí relacionada.

Para el caso se encuentra que la administración, a través de la Subdirección de inspección, adelanto de manera diligente la actuación de comunicación con la organización sindical den dos oportunidades diferentes, sin que en ningún momento se recibiese información donde se soportase la petición de integrar el Tribunal de arbitramento. Sin esta documentación que solo puede encontrar en cabeza de la organización sindical como titular exclusivo de su personería jurídica resulta inviable e improcedente la convocatoria e integración del tribunal de arbitramento. Esto demuestra el desinterés de la misma organización sindical en dar curso a la gestión administrativa que fue solicitada, lo que torna improcedente la acción de tutela, pues las cargas que debe cumplir la organización sindical, como persona jurídica que aglutina los intereses fundamentales de los trabajadores no fue cumplida en su oportunidad. (...)

Finalmente es claro con la anterior respuesta, que el Ministerio del Trabajo, no dio efectivo trámite a la conformación de Tribunal de Arbitramento presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al no reunir los requisitos contemplados en el Capítulo 9 del Decreto 017 del 8 de enero de 2016 “Por el cual, se adiciona al título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo”.

Reitero no existen comisiones negociadoras porque no se trata de una negociación colectiva, es una negociación directa llevada a cabo de manera libre entre las partes, por ello no genera ningún tipo de garantía, aunado a la inexistencia de fueros perpetuos, desdibujados a conveniencia de las partes. Trata el demandante de manipular la situación, nunca presento los documentos necesarios para dar trámite legal al Tribunal.

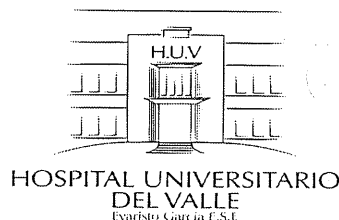
Sin embargo, en sentencia de segunda instancia proferida por la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia la Corte en lo referente al fuero circunstancial de sintrahospiclinicas estableció que:



De otro lado, en lo que concierne al reproche dirigido al Ministerio del Trabajo, se advierte que dicho ente ministerial una vez tuvo conocimiento de la solicitud de 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, no es de recibo la negligencia con que ha actuado la organización sindical, pues si presentó la solicitud ante el citado Ministerio para convocar el tribunal de arbitramento, debió entonces prestar mayor atención a los requerimientos hechos por esa cartera en aras de cumplir el trámite legal para dicha convocatoria, sumado a que el tiempo transcurrido entre la aludida petición -20 de octubre de 2016- y la de presentación de esta acción -17 de octubre de 2017-, da cuenta del incumplimiento del requisito de inmediatez frente al cuestionamiento realizado a dicho ministerio, lo que a todas luces revela la incuria de su proceder e impide configurar el inminente perjuicio.

El Ministerio del Trabajo a pesar de no contar con los requisitos exigidos por la ley para establecer el Tribunal de Arbitramento, a pesar de la negligencia de SINTRAHOSPICLINICAS en el aporte y agotamiento de los requisitos legales solicitados reiteradamente, a pesar de haberlo certificado dentro de 133 acciones constitucionales de tutela bajo la gravedad de juramento ante jueces de la república con competencia constitucional, de manera arbitraria y contraria a derecho, impone y decide continuar con el trámite de tribunal de arbitramento con conocimiento de las falencias planteadas por el HUV y sin decidir de manera clara los alegatos de la entidad.



en aras de esclarecer la situación de la mencionada solicitud de conformación de Tribunal de Arbitramento, el día 28 de diciembre de 2016 el Hospital Universitario del Valle, presentó derecho de petición ante el Ministerio del Trabajo, en el siguiente sentido:

- 1) Certificar sin con posterioridad al 1 de enero de 2015, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS ha radicado ante esa dependencia denuncia de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E y dicha organización sindical, en los términos del artículo 14 del D.L. 616 de 1954.
- 2) Solicitar como autoridad administrativa del trabajo a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS el libro de actas de la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización, con el fin de verificar y certificar si entre el 1 de enero de 2015 al 19 de diciembre de 2016, la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización sindical o de trabajadores al servicio de la entidad, aprobaron un pliego de peticiones y en caso afirmativo en qué fecha.
- 3) Solicitar como autoridad administrativa del trabajo a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS el libro de actas de la asamblea general de trabajadores afiliados a dicha organización sindical, con el objeto de constatar y certificar, si la asamblea de trabajadores decidió en asamblea general la solicitud de un tribunal de arbitramento, según el oficio radicado en esa División el día 12 de octubre de 2016. Igualmente si los trabajadores dieron aviso a dicha División para que el Inspector de trabajo presenciara y comprobara dicha votación con el propósito de optar por el tribunal de arbitramento.
- 4) Certificar si la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS radicó una solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento el 12 de octubre de 2016. En caso afirmativo, cuál es el conflicto colectivo de trabajo que deberá dirimir dicho tribunal y con base en qué pliego de peticiones. Deberá igualmente constatar y certificar si existen actas de la etapa de arreglo directo, su instalación, el día en que se instaló la mesa de negociación y quienes fueron los negociadores designados por las partes, especialmente los del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E.
- 5) Certificar si la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS radicó ante la División Departamental del Trabajo del Valle del Cauca un acta de acuerdo extra convencional de 30 de diciembre de 2014, por medio de la cual se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017 la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E., para un periodo de vigencia entre el año 2012 a 2014.
- 6) Verificar, constatar y resolver la petición elevada por SINTRAHOSPICLINICAS para convocar un tribunal de arbitramento, en consideración a la existencia de un acuerdo extra convencional suscrito 30 de diciembre de 2014, por medio del cual se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017, la convención colectiva de trabajo vigente, pactada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “Evaristo García” E.S.E., para un periodo de vigencia entre el año 2012 a 2014.

FRENTE A LO CUAL EL MINISTERIO DEL TRABAJO, SE PRONUNCIO EN EL SIGUIENTE SENTIDO:

Respuesta Ministerio del Trabajo RAD. COR08SE201733100000012040, de fecha 29 de junio de 2017 recibido en la entidad el día 17 de julio de 2017, en el que se da respuesta al radicado 08SI201733210000004114:

- La organización sindical “Sintrahospiclinicas”, solicito convocatoria de Tribunal de Arbitramento con el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, mediante radicado 11EE2016331000000013834.



- *El conflicto colectivo de trabajo que se originó entre las partes, es con ocasión al pliego de peticiones presentado por el sindicato a la empresa, Documento que este Despacho, le solicito a la empresa mediante radicado de salida número 08SE2017331000000139 del 06 de enero de 2017.*
- *En cuanto al acta de asamblea del sindicato donde se decidió la convocatoria a tribunal de arbitramento obligatorio, le indico que este no ha arrimado a este Despacho el acta mencionada.*
- *Respecto al presunto acuerdo entre las partes mediante la suscripción de un acuerdo convencional debe acercarse a la Dirección Territorial del Valle del Cauca del Ministerio del Trabajo para verificar este punto.*

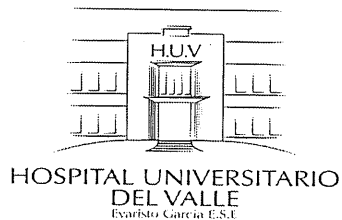
Respuesta Ministerio del Trabajo RAD. COR08SE201733210000004080, de fecha 27 de febrero de 2017 recibido en la entidad el día 09 de marzo de 2017, en el que se da respuesta al radicado 11EI201733210000001292:

Atendiendo la solicitud, radicada en este Ministerio bajo el número 11EI201733210000001292 del 30 de enero de 2016, de manera atenta se resuelve su petición de acuerdo a los siguientes numerales:

- **Me permito comunicar que revisada la base de datos del Grupo de Archivo Sindical, no se encontró registro de denuncia de convención colectiva entre el Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” y la organización sindical Sintrahospiclinicas durante el año 2015 en esta dependencia.**
- *Me permito comunicar que el grupo de Archivo Sindical da cuenta de los documentos que en esta dependencia reposan y que son documentos que las organizaciones sindicales a través de las Direcciones Territoriales nos remiten para el posterior archivo y custodia, informo que para el año 2015 y 2016, no se encontró en esta dependencia registro de actas de asamblea de la organización sindical Sintrahospiclinicas, se le sugiere que esta información la solicite expresamente a la organización sindical, sin embargo adjunto la última junta Directiva Principal que reposa en esta dependencia y corresponde a la depositada el día 22 de septiembre de 2016 respecto a asamblea se refiere y que una junta directiva (esta dependencia no tiene el registro de afiliaciones esta información la tiene la organización sindical).*
- *Respecto de los puntos 3,4 y 6 me permito comunicar que esta petición se traslada por competencia al Dr. Fredy Alexander Hidalgo Maldonado de la Subdirección de Inspección y vigilancia y control, para que le dé respuesta a estos puntos*

Con la Sentencia T 523 de 2017, se concluyó que el Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 009 del 14 de marzo de 2017, ha perdido fuerza ejecutoria por encontrarse incurso en la causal segunda (2º) del artículo 91 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo denominada por la doctrina y jurisprudencia como “decaimiento del acto administrativo”.

Sin embargo en gracia de discusión a la luz del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte Suprema de Justicia indicó que para que un conflicto colectivo ocasione a favor de los trabajadores la protección frente a un despido injusto es necesario que el mismo no rebase los límites temporales fijados por la ley, toda vez que no se podría pregonar la protección del fuero cuando el conflicto no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo. Debe tenerse en cuenta y probarse que la organización sindical alega la instalación de un Tribunal de Arbitramento, el cual no existe el único elemento que se anexa es la radicación de un oficio solicitando la solución arbitral del conflicto, pero no existe en primer lugar la constancia de la votación con la mayoría establecida, en segundo lugar ha pasado más de un año sin que exista un solo pronunciamiento del Ministerio del trabajo



aceptando o rechazando la constitución del tribunal de arbitramento, tampoco existe una sola prueba del demandante exigiendo la constitución o agotamiento de la negociación, la protección frente a un despido injusto es necesario que el mismo no rebase los límites temporales fijados por la ley, toda vez que no se podría pregonar la protección del fuero cuando el conflicto no se soluciona rápidamente sin la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo, por una conducta omisiva buscando proyectar el fuero de manera ilimitada en el tiempo.

La disposición "Protección en conflictos colectivos" establece que los trabajadores que hayan presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada. Lo anterior desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas para la solución del conflicto.

Acorde con lo precedente, también indicó la Sala de Casación Laboral que este fuero circunstancial o protección foral para que no pueda ser despedido un trabajador sin justa causa comprobada durante el tiempo de la negociación colectiva no es indefinido, dado que esta protección se mantiene únicamente hasta que termine el conflicto.

Ello significa que este amparo puede terminarse en el evento en que no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, es decir, que no exista interés suficiente de concluirlo por quienes lo promovieron luego de no lograr un acuerdo con el empleador. Finalmente, concluyó que esa garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se halla estancado por un periodo prolongado (M. P. Gerardo Botero Zuluaga). Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-140662016 (45671), 10/31/16.

Este beneficio está contenido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965:

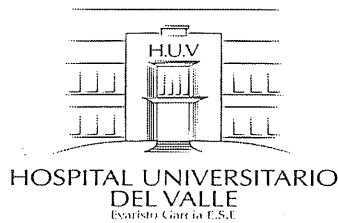
«Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.»

Respecto a los trabajadores que se pueden beneficiar del fuero circunstancial dijo la sala laboral de la corte suprema de justicia en sentencia 26726 del 11 de mayo de 2006:

«Una lectura desprevenida del anterior precepto, permite precisar, sin equívocos, que la protección que consagra está referida a los trabajadores que sean parte de un conflicto colectivo económico, cuya finalidad no es otra que la de posibilitar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Obviamente, tales servidores son los afiliados a un sindicato, los que se benefician de un convenio colectivo en las hipótesis previstas en la ley y los no sindicalizados.»

Vale precisar que el fuero circunstancial protege al trabajador del despido sin justa causa más no del despido con justa causa, que de presentarse faculta a la empresa para que proceda a realizar el despido.

el sindicato, presentó pliego de peticiones a la demandada conforme al artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo; la etapa de arreglo directo concluyó, sin acuerdo entre las partes; no existe constancia de la reunión, mayorías establecidas y quórum decisorio de los trabajadores para optar por el tribunal de arbitramento como mecanismo de solución del conflicto y solicitaron al ministerio la intervención para la constitución de aquel, conforme al artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. El ministerio después de un año no se ha pronunciado respecto a la admisión y conocimiento del trámite arbitral, tampoco existe



aceptación o negativa respecto a avocar el conocimiento, de existir el demandante omite aportarlas, ha pasado más de un año sin ningún tipo de pronunciamiento o acción, ni por parte del demandante o por parte del Ministerio, faltando con esto a la debida diligencia dentro del trámite, con la única finalidad de dilatar en el tiempo la garantía alegada.

Ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre cuándo se considera finalizado el conflicto colectivo en los casos donde resulta imposible llegar a su solución natural, justamente respecto del mismo conflicto que ahora ocupa la atención, mediante la Sentencia 20766 de 2003, donde expresamente asentó:

“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 solo 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.

No obstante, debe tenerse en cuenta que esa exégesis resulta inobjetable únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se ha desenvuelto normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en la legislación laboral para cada una de ellas. Empero, si hay incumplimiento de alguno de esos pasos y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso ordinario del procedimiento del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de suyo también la protección foral ...”

Conforme al anterior precedente, pese a que no se produzca convención o pacto colectivo, o la ejecutoria del laudo arbitral, el conflicto colectivo también finaliza cuando se presentan situaciones que hacen imposible la continuación del curso ordinario del trámite de negociación, y así lo entendió el ad solo que consideró que, en el el conflicto llegó al punto de no poder continuar con la ejecutoria de la decisión del ministerio que negó la constitución del tribunal de arbitramento por falta de quórum en la asamblea decisoria, lo cual sucedió después del despido de los trabajadores.

De conformidad con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, el fuero circunstancial tiene génesis en la etapa de conflictividad laboral suscitada por la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados. De esta forma, el derecho colectivo asegura la estabilidad de todos aquellos que participan en el conflicto mediante la prohibición de despido sin justa causa comprobada, con la finalidad de evitar represalias contra los trabajadores involucrados y disuadir al empresario de adoptar medidas orientadas a debilitar al movimiento sindical. Al respecto, en sentencia SL 20155, 28 ago. 2003 reiterada en SL 23843, 16 mar. 2005, SL6732-2015 y SL14066-2016, la Corte expresó:

La norma bajo estudio, tal como lo determinó esta Sala en sentencia de octubre 5 de 1998, contiene una verdadera prohibición para el empleador y es la relacionada con despedir sin justa causa a partir del momento de serle presentado el pliego de peticiones, a cualquiera de



los trabajadores que lo hubieren hecho, es decir, a los miembros del sindicato si es este el que lo presenta o a los que figuren expresamente en la lista correspondiente cuando lo hace un grupo de trabajadores no sindicalizados.

El objeto de tal prohibición, que por tal razón se extiende “durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”, es el de procurar la intangibilidad de estos trabajadores con el fin de que no resulten afectados por medidas que pueden tener contenido retaliativo, y así mismo, la de evitar que se afecten las proporciones entre trabajadores vinculados o no al conflicto, para impedir que de tal forma se generen cambios en las mayorías, que habrán de ser muy importantes al momento de tomar determinaciones sobre el objetivo del conflicto, como puede suceder cuando haya que decidir entre la huelga y el arbitramento, o en el momento de solicitarse este último iniciada ya la suspensión de actividades, como también puede resultar importante la proporción de sindicalizados frente al total de los trabajadores de una determinada empresa, pues ello puede determinar la eventual extensión de los beneficios que lleguen a quedar plasmados como resultado del conflicto colectivo.

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

También ha sentado la jurisprudencia de esta Sala que la interpretación del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, no conlleva necesariamente a concluir que, 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 el conflicto colectivo cesa de manera anormal, como lo es el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; o cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo (CSJ SL14066-2016; SL6732-2015; SL 29822, 2 oct. 2007; SL 23843, 16 mar. 2005; y SL 19170, 11 dic. 2002).

Bajo esa perspectiva, si el inicio de las conversaciones se trunca sin que la parte interesada –grupo de trabajadores u organización sindical- despliegue las actuaciones tendientes a compeler al empleador para la negociación del pliego de peticiones, el fuero circunstancial pierde razón de ser, por cuanto el conflicto colectivo llega a un punto muerto del cual es dable predicar su terminación de manera anormal.

se manifiesta 22 de diciembre de 2.016, en el hecho Noveno (9º) refiere que para el momento del despido 13 de Octubre de 2.017 los trabajadores se encontraban en asamblea permanente por la negociación salarial 2016, en el presente hecho manifiesta que la asamblea es de fecha 4 de Octubre de 2.016, manifestaciones totalmente incongruentes, Se reitera que el eje principal era eludir los actos administrativos emitidos dentro de las reestructuraciones anteriores, es claro que la entidad no podía negociar este punto contrariando al orden emitida por la Junta directiva del HUV, plasmada en el acuerdo 020 de 2.016, aunado a que no se trata de una convención colectiva o pliego, como pretende darlo a entender la parte demandante.

No existe constancia de la asamblea general realizada, no existe prueba de la decisión tomada, tampoco del quórum y votaciones, No se acredita la legalidad de la decisión de



acudir a un tribunal de arbitramento, pues la entidad desconoce si se presentaron los requisitos mínimos de votación, quórum y deliberación, teniendo en cuenta que se trata de un sindicato mayoritario por el numero de afiliados y en ninguna de sus actuaciones se encuentra el respaldo de la mayoría de sus integrantes, prueba de ello es la presente acción.

[...] la falta de convocatoria y posterior integración del tribunal de arbitramento para que se resol[viera] un conflicto laboral colectivo entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y la organización sindical SINTRAHOSPICLÍNICAS, se debe única y exclusivamente a la falta de acción y diligencia por parte de la organización sindical que no ha dado respuesta de fondo a la solicitud de la documentación adicional que se requiere para continuar con el trámite que exigen las normas laborales.

razón por la cual la Sala Laboral del Tribunal concluye que:

Surtido el trámite narrado en apartes precedentes, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali profirió fallo de fecha 27 de octubre de 2017, en el que negó el amparo solicitado, porque consideró, en primer lugar, que no existían pruebas de que el accionante se encontrara «en situación de debilidad manifiesta con respecto de la cirugía realizada el 19 de agosto» que lo hicieren destinatario de estabilidad laboral reforzada y, en segundo lugar, que la falta de conformación del Tribunal de Arbitramento por parte del Ministerio de Trabajo era imputable al sindicato SINTRAHOSPICLÍNICAS, dado que este no había aportado los documentos requeridos por la entidad para tal efecto (folios 333 a 341).

Se impugna la decisión y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia de segunda instancia confirma la decisión de la acción de tutela.



En este punto, es pertinente destacar que aunque el incumplimiento del principio de subsidiariedad podría, eventualmente, resultar indiferente ante la existencia de un perjuicio grave, inminente o irremediable, lo cierto es que en el presente asunto el tutelante no acreditó una afectación de tal entidad, puesto que si bien es cierto para la fecha de la terminación laboral se encontraba incapacitado (fl.287), no se advirtió una interrupción al tratamiento de fisioterapia que se encontraba en curso; de otra parte, se concluye que dicha incapacidad ya fue superada, con lo cual, no habilita la intervención del juez constitucional para el caso en concreto.

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 y, por dicha vía, ha obstaculizado la conformación del citado tribunal, incurria que tampoco está llamada a ser corregida mediante esta vía tuitiva.

Por ello RESUELVE:



PRIMERO: Confirmar el fallo impugnado, por las razones aquí expuestas.

Notifícale que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia mediante providencia del 13 de diciembre de 2017, **RESOLVIÓ:**

“PRIMERO: Confirmar el fallo impugnado, por las razones aquí expuestas. **SEGUNDO: Enterar** de esta decisión a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. **TERCERO: Remitir** el expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo pronunciado.”

FUERO SINDICAL RESPETADO DENTRO DEL PROCESO DE REORGANIZACION ADMINISTRATIVA

Desde el inicio del proceso de reorganización administrativa, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle, reconoció la existencia de un personal que gozaba de la protección de FUERO SINDAL, condición que fue reconocida y respetada, desde la expedición del ACUERDO No 020 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016 - “Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E, en el cual se dispuso en su artículo sexto:

“(…) ARTÍCULO SEXTO. CONSERVENSE dentro de una PLANTA TRANSITORIA los siguientes funcionarios públicos, los cuales según los estudios técnicos permanecerán en la planta de la entidad única y exclusivamente dada la condición especial de protección de la que gozan (fuero sindical, pensionable, pre pensionable):

La supresión de los empleos se basó en la necesidad de la entidad de adecuar la planta de personal para una mejor y eficiente prestación del servicio, y la decisión de la entidad demandada, orientada a modificar la planta de personal con la finalidad de mejorar la prestación del servicio y conjurar una crisis financiera y administrativa, no puede estar condicionada a mantener el empleo de la demandante hasta que sea provisto en forma definitiva ya que está en juego el interés general, y tampoco puede exigir el reintegro laboral pues esta prerrogativa es propia de las personas que se encuentran en el sistema por superar las etapas selectivas del concurso de méritos y no del cargo como tal.

Como resumen final se da claridad al despacho respecto a que la junta directiva de la entidad está facultada para estructurar y modificar la planta global de empleos, por ende, suprimir el empleo del demandante. – en esta decisión no existe desviación de poder ya que existen suficientes motivos justificados en el estudio técnico elaborado previamente por la ESAP, de la necesidad de mejorar el

servicio, modernizar la administración y ajustar el gasto, para conjurar la crisis financiera y administrativa por la que atraviesa que lo llevo a acogerse a la ley 550. – la supresión del cargo del

