



SUMARIO -DISOLUCION, LIQUIDACION Y CANCELACION DE REGISTRO SINDICAL- **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'HUV'**
C/: SINTRASERVICIOSGENERALES HUV Y SINTRAOFICIALES HUV
Radicación N°76-001-31-05-018-2018—00257-02 Juez 18° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021), hora 04:00 p.m.

ACTA No.039

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020,491, 564 , 806, 990, 1076 de 2020 y 206 del 26 de febrero de 2021,039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020, CSJVAA21-31 del 15 de abril de 2021, Acuerdo 11840 del 26 de agosto de 2021, Acuerdo CSJVAA-21-70 del 24 de agosto de 2021 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No.2078

El a empresa HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E. demanda en procedimiento sumario de disolución, liquidación y cancelación del registro sindical a las organizaciones sindicales SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE y SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE <SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, respectivamente> **para que se declare que se ha configurado la causal de disolución del art.401,lit.c), a partir del 20 y 29 de septiembre de 2017, que como efecto, se efectúe la liquidación del sindicato según arts.402 y 404,CST.;** que se ordene al Ministerio de la Protección Social cancelar el registro sindical No.2017001806 del 28 de septiembre de 2017 del Acta de constitución, primera nómina y estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES HUV y que se ordene al Ministerio de la Protección Social cancelar el registro sindical No.2017001946 del 12 de octubre de 2017, del

Acta de constitución, primera nómina y estatutos SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES HUV...<SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, respectivamente>...

... con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposiciones, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes de la relación sustancial de derecho sindical, colectivo y de la relación jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la condena <Sent.#137 del 28 de mayo de 2019 122 del 29 de mayo de 2019, 1. Declara nor probados los medios las exceptivos de la pasiva de cobro de lo no debido, carencia del derecho, inexistencia de la obligación, prescripción, innominada carencia de legitimación en la cuas y buena fe del HUV. Se NIEGAN las pretensiones contra HUV... ; 2.Aprobar la disolución , liquidación y cancelación del registro sindical de las organizaciones SINTRAOFICIALES HUV y SINTRASERVICIOSGENERALES HUV...;3. Designar liquidador, ... de la lista de auxiliares de la justicia ...del Consejo Seccional de la Judicatura, ... en el orden inscritos y en el turno que corresponda, disponiendo su posición...surtida la notificación, para que proceda con el trámite de liquidación de SINTRAOFICIALES HUV y SINTRASERVICIOSGENERALES HUV; 4. Enviar al Ministerio de Trabajo -Seccional Valle, copia de la presente decisión, con el fin que realice la cancelación del registro sindical No.2017001806 del 28 de septiembre de 2017 ... del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES HUV ...<SINTRASERVICIOSGENERALES HUV>, de primer grado y de empresa, así como de su personería jurídica, de igual manera que se realice realice la cancelación del registro sindical No.2017001946 del 12 de octubre de 2017, ... del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES HUV <SINTRAOFICIALES HUV>, así como de su personería jurídica; 5.Costas...f.477 y 477vto,c-2;

...y Auto Interlocutorio No.1693 del 31 de mayo de 2019, mediante el cual aclara el numeral cuarto de la Sentencia No.137 del 28 de mayo de 2019, el cual queda... "4. Enviar ...al Ministerio de Trabajo -Seccional Valle, copia de la presente decisión, con el fin que realice la cancelación del registro sindical No.2017001806 del 28 de septiembre de 2017 ... del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES -SINTRASERVICIOSGENERALES HUV ... , de primer grado y de empresa, así como su personería jurídica, de igual manera que se realice la cancelación del registro sindical No.2017001946 del 12 de octubre de 2017, ... del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES HUV-SINTRAOFICIALES HUV, de primer grado y de Empresa, y en consecuencia su personería jurídica, ambos con domicilio en Cali ...f.482 y 482vuelto >

... y de la apelación de los sindicatos demandados actor.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DECISION DE II INSTANCIA:

I.- APELACION DEMANDADOS: SE VIOLA EL DEBIDO PROCESO... NO TENER EN CUENTA LOS ALEGATOS DE LOS DEMANDADOS... SE PIERDEN DE VISTA LOS DERECHOS DE LOS ASOCIADOS... NO ES PROHIBIDO ASOCIARSE A UNO O DOS SINDICATOS... HAY CONSIDERACIONES NO TENIDAS EN CUENTA... NO LLEVA A SU OBJETIVIDAD... DERECHOS DEL SINDICATO HUV HA SOBREPASADO EN SU PODER... NO HAY GARANTÍA PARA EL SINDICATO... REUNIRSE... COMUNICACIÓN NO HAY MANIFESTACIÓN... DESIGUALDAD POR ESO HAY VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO...

SENTENCIA DE INSTANCIA # 137 DEL 28 DE MAYO DE 2019: 177 TRABAJADORES OFICIALES... CONSTITUYERON SINTRAHUV INSTAURARON ACCIONES DE TUTELAS... SENTENCIAS CONFIRMADAS POR J5 ADTVO Y TRIBUNAL CONTENCIOSO ... AMPAARON DE ASOCIACION SINDICAL... SUSPENDER ACUERDOS 019 020 021 DE 2016... T-523 DEL 10 DE AGOSTO DE 2017... REVOCA TODAS ESAS SENTENCIAS... 20 SEPTIEMBRE 2017 Y TRABAJADORES SUSPENDIDOS DESDE OCTUBRE DE 2016... SE REUNIERON PARA FORMAR SINDICATOS... SINTRASERVICIOS GENERALES Y SINTRAOFICIALES... HUV... HECHOS CONTESTADOS Y ACEPTADOS POR LA PARTE DEMANDANTE... MINISTERIO DE TRABAJO... PROCEDER MALICIOSO Y ABUSIVO DE CREACION SINDICAL OIT 87 Y 98... DESESTIMAR DEMANDA...

... PROBLEMA JURÍDICO HAY LUGAR A DISOLUCION Y LIQUIDACION DE SINTRASERVICIOS GENERALES HUV Y SINTRAOFICIALES HUV... CON BASE EN CAUSAL C)ART.404,CST... CONSIDERACIONES: CARGA PROBATORIA ART.174CGP... 177 PROBAR SUPUESTOS... NO HAY DISCUTCIÓN REORGANIXACION HUV Y ACUERDOS 019 020 021 DEL 26 DE OCTUBRE 2017... EXISTENCIA DE SINTRASERVICIOS GENERALES HUV F.75... NO SE DISCUTE SENT

7.189 DEL JU5ADVO ... DISPUSO REINTEGRO F.157... T-523 DEL 10 DE AGOSTO DE 2017... REVOCA SENTENC TRIB CONT-ADVO... F.157... EL HUV PRESENTO SOLICITUD DE REVOCATORIO DEL REGISTRO DE LOS SINDICATOS... PROCESO JUDICIAL... F.119... PROBLEMAS D.DE ASOCIACION SINDICAL... DDF... ART.39CPCO... ESTA ASOCIACION GOZA DE RECONOCIMIENTO JUDCO... C-385 DE 2000 C085 DE 1994 T.115 DE 1992... VOLUNTAD DE CONSTITUIR ORGANIZACIONES SINDICALES... DISOLUCION LIQUIDACION Y CANCELACION DE REGISTRO SINDICAL POR INTERVENCION DEL ESTADO... ART.39 INC.3... VÍA JUDICIAL... CONVENIO 087 OIT LEY 26 DE 1976... ART.401,CST... C) POR SENTENCIA JUDICIAL... T-523 DE 2017... REVOCA SENTENCIAS... CSJ-SL 462 ... ABUSO DEL DERECHO... ART.91,CTADVO... DECAIMIENTO DEL ACTO... COSAS QUEDARON EN EL ESTADO INICIAL... EJECUTORIA DEL ACUERDO DE REORGANIZACION... 019 DE 2016 TERMINACIÓN DE CONTRATOS LABORALES... A PARTIR DEL 13 OCTUBRE-2017 ... ABUSO DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL POR SL21209 STL 13523 DE 2014... NO SON VALIDOS LOS ACTOS QUE CONSTITUYEN UN D DE ASOCIACION COMO EL FUERO SINDICAL... PROTECCION FORAL UN INTERESES INDIVIDUAL SINO COLECTIVO CARRUSEL SINDICAL... NINGUN DERECHO ES ABSOLUTO... PRINCIPIO GENERAL DE INTERPRETACION DE LA LEY... LOS DERECHOS JUSTICIA ESPRITUAL Y TEOLOGIA ... SENT SL46175 ... ABUSO DEL DERECHO... PIERDE EL DERECHO... CUANDO SU PRACTICA ES ABUSADA DE ASOCIACION SINDICAL PROPOSITO 15529 DE MAYO DE 2018... ART.95CPCO. ... 23 AGOSTO DE BOGOTA, RAD1101031050091 DE 2001... CONTRA BANCO AGRARIO DE COLOMBIA... D ASOCIACION ANIMUS... NO PROTECCION DE ESTABILIDAD FRENTE A POLITICAS DE LA DEMANDADA... NO CUMPLE FIN SOCIAL... TEORIA SOBRE EL FIN SOCIAL... AFECTA DE MANERA DIRECTA DE UN SINDICATO... EL PROCESO DE REORGANIZACIÓN TRAJÓ CONSECUENCIAS EN SU PLANTA... LOS TRABAJADORES LOGRARON SU REINTEGRO Y CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS DEMANDADOS... TRASPASAN LO SNUEVOS SINDICATOS LOS LIMITES SINDICALES... STL10472 DEL 04 DE AGOSTO DE 2018... T-523 DE 2017, LOS TRABAJADORES DESDE 27102016... HA NEGADO POR CONSIDERARLOS SIN FUERO SINDICAL ... 7032 DE 1994, T105 DE 2014, ... TESTIMONIOS ALEJANDRO OTERO ESCOBER DIAZ VALENCIA... LA CREACION SINTRAOFICIALES HUV SE dio antes DE SER DESPEDIDOS... NO TIENE UN DOMICILIO CONCRETO... SEPTIMO PISO... NUNCA REALIZARON ACTIVIDADES SINDICALES... NO SE PIDO DESDE SU CREACION... GASTOS POR RECURSOS PROPIOS... JUNTA DIRECTIVA CADA 8 DÍAS Y ASAMBLEAS GENERALES... F.455, 451... 40'47"... UNIDAD DE LA PRUEBA... APRECIACION DE TESTIMONIOS EN CONJUNTO CON EL MATERIAL... QUE LOS SINDICATOS SE ENCUENTRAN VIGENTES... COMO ORGANIZACIÓN ACTIVA... CREACION A UN INTERÉS PERSONAL Y CON PERSONAS NO PLANTA PERSONAL T-523 DE 2017, DESPUÉS DE LA REVOCATORIA... LA CREACION NO CUMPLE CON REQUISITOS PARA SU CONFORMACIÓN... CREACION SINDICATO ACTA 20SEPTY2017 CONOCIDA SENTENCIA F.68 Y 75, ACTAS IDENTICAS COMO SUS ESTATUTOS... LA INTENCIÓN NO ES OTRA QUE GOZAR DEL D. DE ASOCIACION... TRABAJADORES DESVINCULADOS... SINDICATOS CARECE DE eficacia jurídica PROSPERA LAS PRETENSIONES...

HAY AUTO INTERLOCUTORIO No. 1693 del 31 de mayo de 2019 EN QUE ACLARA EL NUMERAL CUARTO DE LA SENTENCIA 137 DEL 28 DE MAYO DE 2019 <F.482 Y 482VTO>...

PRELIMINARES: INTERVINIENTES

I.- ACTOR: RAZON DE LAS CRISIS CONSTANTES DEL HUV EN LO CORRIDO DEL SIGLO XXI

En una breve y rápida retrospectiva, como necesaria referencia a lo sociológico e histórico, convertido en mito cultural como infraestructura catalogada como patrimonio histórico y cultural, monumento nacional a la Asistencia Médica de niveles III y IV de complejidad, del por qué el HUV se vio abocado a proceso de reestructuración de sus deudas con terceros en escenario de Ley 550 de 1999, que involucró el factor humano interno, como una empresa de lo público en salud. Comenzando que hay dos modelos, uno las organizaciones privadas con la gerencia privada que se define como “el arte de hacer que las cosas se hagan aplicando los principios de eficiencia, eficacia y efectividad, para maximizar las utilidades al propietario de la empresa” con el máximo de rendimientos de los recursos, tanto humano como de capital, y otro las

organizaciones públicas con la gerencia pública, que se define como *“el arte de hacer que las cosas se hagan aplicando los principios de eficiencia, eficacia y efectividad para maximizar la satisfacción de las necesidades de la comunidad”* (Cerón, 2013) y en cuestiones sanitarias, optimizando la salud integral para la comunidad y a sabiendas de las limitaciones de los recursos de capital, pero con un recurso humano de máxima calidad. En ambos tipos de gerencia, las personas son factor determinante de las organizaciones.

En tal sentido, debe haber una reciprocidad entre las personas y la organización, en tanto la organización necesita de las personas, pero también las personas necesitan de la organización.

Dice Chiavenato (2007) que *“las organizaciones se diseñan y se administran de acuerdo con las teorías dominantes, con el empleo de varios principios y suposiciones que determinan la manera en que sus recursos son administrados. La aplicación de esos principios y presuposiciones determina los condicionamientos para el comportamiento humano que debe imperar en las organizaciones.”* En el caso del tipo de empresas como el HUV que tiene el carácter de empresa pública y su objeto misional también es público, dos enfoques teóricos son relevantes: por una parte la Burocracia que predominó en la Administración de lo Público gran parte del Siglo XX y el Enfoque Gerencial que se introdujo en los años ochenta y que presenta dos subenfoques, si se quiere, el de finales del siglo y el de comienzos del siglo XXI que se les conoce como la Nueva Gestión Pública (NGP) y la Post-Nueva Gestión Pública (Post-NGP). Por su parte dice Graham (1984) que *“...las personas empleadas en una organización constituyen un recurso que debe utilizarse al máximo, de la misma forma que los recursos financieros o materiales deben administrarse para producir el mayor beneficio posible”* y que los gerentes de personal deben *“saber cómo seleccionar el hombre adecuado para un trabajo, cómo valorar y entrenar a sus subordinados y como motivarles para que sean eficientes”*. Y así mismo en el caso de los servidores públicos, el Modelo Integrado de Planificación Gestión (MIPG) adoptado por la Administración Pública en 2012 y reformado en 2017, señala que el MIPG *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.”* (DAFP. Manual Operativo del MIPG, 2017).

La Administración Pública ha tenido cambios durante el siglo XX. Desde el comienzo del siglo imperó la Administración Pública de tipo burocrático con el llamado Modelo Progresista de Gestión Pública; al finalizar el siglo se impuso la Nueva Gestión Pública (NGP) de tipo gerencial y en el segundo decenio del siglo XXI está desarrollándose la Post Nueva Gestión Pública (Post-NGP) que también aplica el modelo gerencial pero con algunos ajustes respecto al primero. Dice Hood (1991) que, para finales del siglo XX, *“En muchos de los países de la OCDE, la «era progresista» de la administración pública (APP) parecía caminar claramente hacia la tumba de los «dinosaurios». Su lugar venía a ser ocupado por un grupo de doctrinas nuevas, aparentemente relacionadas entre sí, presentadas como un movimiento para la «racionalización económica» y etiquetado como la «Nueva Gestión Pública» (NGP)”*. Para caracterizar este nuevo enfoque de administración, Hood señala *“A pesar de que las interpretaciones de los autores difieren en los detalles, hay muchas similitudes en sus descripciones de lo que implica la NGP. Los temas comunes son la idea de un cambio en el énfasis de la elaboración de políticas a las habilidades de gestión en los núcleos superiores de las organizaciones del sector público, un cambio en las jerarquías ordenadas a una base más competitiva para prestar los servicios públicos, de un mecanismo fijo a un sistema variable en las retribuciones por el trabajo, y de un servicio público uniforme e inclusivo a una estructura variable con un mayor énfasis en la provisión por contratos”*. En otras palabras, la Administración Pública adoptó el paradigma que por muchos años utilizó la Administración Privada. Agrega Hood que la otra fuente de la NGP fue *“las sucesivas olas de gerencialismo basadas en el modelo empresarial que han barrido sucesivamente el sector público”*. Y complementa diciendo que *“parece que se han mezclado muchas tendencias gerencialistas diferentes, incluso contradictorias entre ellas. Desde la perspectiva gerencialista, los nuevos principios de la buena gestión estaban pensados para ser transportados a cualquier tipo de organización, a arenas políticas y a la división público/privado”*. La gestión es observada como una función de importancia capital, por encima de los conocimientos especializados o técnicos del sector público y donde los gerentes necesitan poderes discrecionales para conseguir resultados. Ya en el segundo decenio del presente siglo, autores como Christensen (2007) vienen presentando un nuevo enfoque que se la denominado Post-NGP conocido en Europa como “Totalidad del Gobierno” o como “Gobierno Conjunto” y que se basa en una crítica que se le hace a la NGP por permitir la aparición de fallas en la racionalidad del mercado y también por la imposibilidad de solucionar grandes problemas sociales. Sobre esto, dice el autor que *“se emprendió una segunda generación de reformas inicialmente denominadas “gobierno conjunto” GC, “joined-up government” y conocidas más tarde como “totalidad del gobierno” TG, “whole-of-government”*. Este enfoque pretendía poner en práctica una estrategia más holística

utilizando, además de la economía, conocimientos de las demás ciencias sociales”. Lo fundamental es considerar los dos tipos de administración pública: por una parte, el Modelo Burocrático basado en la teoría de Max Weber y por la otra el Modelo Gerencial basado en el paradigma privado y que se introdujo conjuntamente con el cambio del tipo de Estado, pasando del Estado del Bienestar soportado en los conceptos keynesianos de Estado Interventor-Benefactor, al tipo de Estado Social de Derecho. Hoy el Modelo Gerencial está asociado al Estado Social de Derecho.

Con el cambio en los modelos de gestión pública, por supuesto, cambió el enfoque conceptual sobre la gestión humana, que en época de la burocracia se fundamentaba en el cumplimiento de las funciones del cargo y en época del Estado postmoderno se fundamenta en la generación de resultados. No obstante, los dos enfoques del tipo de administración pública, el importante papel de los recursos humanos para el éxito de la organización es igualmente reconocido. Lo que cambia, según se deduce de los planteamientos expuestos en uno y otro lugar, es la manera de tratar el recurso o lo que es lo mismo, los aspectos relevantes de la Administración del Talento Humano. Al fin y al cabo, aunque el enfoque organizacional y operativo cambie, los seres humanos siguen siendo igualmente importantes en sus componentes físicos, psicológicos e intelectuales.

La administración del talento humano es compleja y encierra diversos aspectos. Dice Chiavenato (2007) que *“No existen leyes o principios universales para la administración de recursos humanos. La Administración de los Recursos Humanos es situacional, es decir, depende de la situación organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la organización, las políticas y directrices vigentes, la filosofía administrativa preponderante, de la concepción que se tenga en la organización acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo, de la cantidad y calidad de recursos humanos disponibles.”* Agrega que la administración de este componente organizacional contiene cinco (5) procesos básicos: 1) Integración o vinculación a la empresa, 2) organización dentro de la empresa, 3) retención o conservación de las personas ya vinculadas, 4) desarrollo o preparación y mejoramiento del talento humano y 5) auditoría o verificación de lo que hacen y cómo lo hacen.

Rescatamos el proceso 3) para la retención del personal mejor calificado, basado que para todas las partes es una buena negociación: Una situación especial se refiere a las negociaciones con los sindicatos <SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES Y CLINICAS-SINTRAHOSPICLINICAS, SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE -SINTRAHUV y SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS - SINSPUBLIC>, ya que en el caso del HUV, existen cuatro organizaciones de este tipo<para 2016> y en la opinión pública existen posturas algunas a favor y otras en contra de los mismos. Al respecto dice Chiavenato que *“negociación es el proceso de búsqueda de la aceptación de ideas, propósitos o intereses, con la intención de alcanzar el mejor resultado posible, de modo que las partes implicadas terminen la negociación consciente de que fueron escuchadas, de que tuvieron la oportunidad de presentar todas sus argumentaciones y de que la suma de las contribuciones individuales dará un total mayor que cualquiera de las partes”*<es lo que establece la diferencia entre ser escuchado, pero ignorada la buena proposición del sector trabajador, agregamos>. Esta definición incluye conceptos como proceso, consenso y sinergia. El proceso de negociación requiere de las habilidades para la toma de decisiones, la comunicación, la motivación, la administración de conflictos y la reunión. De este modo, la capacitación para saber negociar es un camino para consolidar las habilidades básicas de un administrador”.< Tesis de grado, ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA DEL COMPONENTE HUMANO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E. EN LA SITUACIÓN FINANCIERA QUE MOTIVÓ EL SOMETIMIENTO A LA LEY 550 DE 1999, de Luz Ángela Espinosa Perilla, Universidad del Valle Facultad de Ciencias de la Administración, Maestría en Administración, Santiago de Cali, febrero de 2019, de la cual hemos tomado las ideas hasta aquí vertidas>

La conclusión de los académicos, en el proceso de implementación de la reestructuración de la deuda y empresarial de Ley 550 de 1999, es que institucionalmente el factor humano fue el que resultó más reestructurado, que el mismo proceso de endeudamiento, porque para apaliar la lucha entre 4 fuertes sindicatos y HUV, se redujo fuertemente la planta de personal en el sector de trabajadores oficiales -prácticamente desplazado-, los empleados públicos de carrera se redujo al medio millar por exceso, y se fomentaron todas las formas de tercerización para reemplazar la inmensa mayoría de servidores hospitalarios, proceso que comenzó desde la expedición del decreto 1429 de 2010 y el Decreto Reglamentario 2025 de 2011;

I.- NATURALEZA JURIDICA DEL HUV ESE, transformado conforme al art.194,Ley 100 de 1993 y sus Decretos reglamentarios 1807 de noviembre 07 de 1995 , 1876 de 1997 en Empresa Social Del Estado “E.S.E.”, la empresa social del estado se constituye en una

categoría pública especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada y reorganizada por ley, o por la Asamblea departamental o por consejo distrital, según el nivel del Estado a que pertenezca<n>; su objeto consiste en la prestación de servicios de salud en forma directa por la nación o las entidades territoriales, como parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud de la Ley 100 de 1993; el art.115,ib., establece que su régimen jurídico <num.6,: en materia contractual se regirá por el derecho privado , pero podrá discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas por el estatuto general de contratación de la administración pública>, conforme según sus Estatutos Internos de Contratación <creado por la Junta Directiva del HUV>, según Acuerdo 07 de 1997 y Decreto 591 de 1991 <art.44, num.3>, reglamentado en art.16, Decreto 1876 de 1994, aclarado por Decreto 1621 de 1995 y en art.2,Acuerdo 007 de junio 03 de 2014;

El HUV, en particular, según Decreto Departamental 1807 de 07 noviembre de 1996, el Hospital es una entidad de entidad pública descentralizada del Departamento, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen del Cap. III, arts. 194,195 y 197, Ley 100 de 1993 y sus Decretos Reglamentarios, por el derecho privado en lo que se refiere a contratación. Debido a su autonomía, la entidad se organizará, gobernará y establecerá sus normas y reglamentos de conformidad con los principios constitucionales y legales de acuerdo a su misión, visión y funciones. Estatutariamente, en art.30, Acuerdo 004 de 1997 el director general se encuentra facultado para ser 'nominador y ordenador del gasto, *de acuerdo con las facultades concebidas por la ley y los reglamentos y 'celebrar o suscribir los contratos de la empresa de acuerdo a lo establecido por la Junta Directiva' y el art. 15,Acuerdo 007 de 2014 , le otorga competencia al director general para ordenar y dirigir el proceso de contratación , y celebrar contratos, basado en las cuantías del citado acuerdo, suscriba y ejecute toda clase de contratos previo cumplimiento de los trámites y requisitos, todo bajo el marco de su misión, visión y funciones -art.19,Acuerdo 007 2014-. <f.646, c-3, Res.2017001479 de 2017, investigación administrativa>;*

En lo territorial, se insiste, art.1, Decreto 536 de 2004, 'las empresas sociales del Estado de las entidades territoriales podrán desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros o convenios con entidades

públicas o privadas, o a través de operadores externos'. /En ejecución de lo anterior, el Hospital adoptó organización por mapa de procesos, que está compuesto por procesos asistenciales y administrativos y en cumplimiento de su Plan de Desarrollo Institucional debe asegurar la debida ejecución de todos sus procesos, tanto administrativos como asistenciales. Por ello necesariamente requiere contratar la prestación de apoyo para la ejecución de los respectivos procesos, para como parte de la red pública hospitalaria de atención en salud, servicio público a cargo del Estado, tiene la prestación de servicios de salud a la población del Departamento del Valle del Cauca y concluye que para la prestación de tales servicios en condiciones de calidad y seguridad adecuadas, el Hospital requiere contratar el apoyo a los procesos y subprocesos respectivos, oportunidad, integralidad, eficiencia y competitividad, enfocada en un mejoramiento continuo y atención centrada en el usuario. <f.646-647, c-3, Res.2017001479 de 2017, investigación administrativa>;

PROBLEMA JURIDICO: El principal problema jurídico que concita la demanda, ante la ausencia de supuestos de hecho que funden una causal específica, expresa y concreta invocada por el HUV demandante, y no traída probatoriamente al proceso, solo que viene a invocar la que los jueces en sentencia -de primera o segunda instancia encuentren o den por acreditada-, respecto de los sindicatos cuestionados, pues, en efecto la parte actora no invoca un hecho o causal del art.401,CST., sino que pretende que el a-quo le configure en el lit-c)'por sentencia judicial', porque no se prueba ninguna de las allí precisadas:

CST., CAPÍTULO VII. Disolución y liquidación, "ART. 401.—Casos de disolución. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial, y
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco¹ (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.
- e) Adicionado. L. 50/90, art. 56. En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.

¹ Reactivación de sindicatos. Cuando el número de afiliados de un sindicato de base se reduce a menos de 25, las actuaciones realizadas por los trabajadores que permanezcan afiliados, no son válidas, así la organización a la que pertenezcan conserve vigente la personería jurídica. En tal caso, ha dicho el Consejo de Estado (concepto de nov. 6/89), la asamblea general de reactivación (aceptación de nuevos afiliados), carecería de quórum y estaría en incapacidad de obtener una mayoría decisoria.

Lo anterior, por cuanto en la legislación nacional está prohibida la disolución y liquidación de organización sindical, de cualquier grado o nivel, ya sea por particulares <excepción por decisión de los afiliados o cuando se ha reducido a menos de 25 miembros, estos deciden disolver el sindicato y liquidarlo>, por patronos o autoridades administrativas como el Ministerio de Trabajo², así lo consagra el art.4, aprobado por Ley 26/76, atendiendo al Convenio N° 87, OIT.:

“ART. 4°—Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Empero, hay otros casos de disolución que surgen de normas legales por análisis lógico, pero remiten siempre al juez³ laboral para el proceso correspondiente, son los siguientes:

- Por disolución, liquidación o clausura definitiva de la empresa, para el caso de los sindicatos de base.
- Por incorporación de una asociación profesional en otra⁴.

² Cancelación del registro sindical. Ninguna autoridad administrativa puede cancelar, sin previo mandato judicial, el registro sindical. Aunque el artículo 53 del Decreto 1422 de 1989 faculta a la subdirección de relaciones colectivas del ministerio para “cancelar el registro sindical en los casos previstos por la ley”, lo cierto es que legalmente a la administración sólo le es permitido cancelar el registro sindical cuando el juez laboral lo ordene como consecuencia de la cancelación de la personería jurídica del sindicato. Así, por ejemplo, la personería jurídica de un sindicato de base puede perder vigencia porque el mismo no ejercita los derechos inherentes a la agremiación o porque los presupuestos de hecho vigentes en el momento del reconocimiento de la personería son ahora inexistentes, pero, en cada caso, sólo al juez laboral corresponderá, con sujeción al debido proceso, resolver si la personería jurídica tiene o no vigencia.

³ Disolución de sindicatos. Competencia de la jurisdicción del trabajo. “Síguese de lo anterior que al ordenarse la disolución del “sindicato de trabajadores..., el Ministerio de Trabajo, se arrogó una competencia que no le estaba atribuida, desbordando en esta forma los límites de sus facultades legales, todo lo cual entraña una clara violación de los preceptos que se han señalado como ostensiblemente quebrantados, transgresión que hace más patente, si se tiene en cuenta que dicha atribución corresponde ejercerla únicamente a las autoridades jurisdiccionales, por cuanto, como ya se vio, sólo a ellas les está permitido adoptar esta clase de medidas, conforme a las normas que determinan el procedimiento para disolver, cancelar y liquidar las entidades sindicales”. (C.E., Sec. Segunda, sent. jun. 22/82).

⁴ Disolución de sindicatos. Cancelación de registro. “Para significar que sólo los jueces competentes como órganos exclusivos del Estado pueden ordenar la suspensión o disolución de un sindicato, pero esto no obsta para que en algunos casos, según sea la causa específica, un sindicato pueda disolverse sin necesidad de decisión judicial. Ello ocurre por ejemplo, con base en la causal contemplada por el artículo 401, letra b) del Código Sustantivo del Trabajo(...).

En el caso de fusión por incorporación de uno o varios sindicatos, que se disuelven, a otro que subsiste, ello necesariamente implica modificación de los estatutos de éste; para adaptarlos a las nuevas circunstancias, con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (arts. 369 y 370 del CST). En esta hipótesis la aprobación de la reforma estatutaria implica que la administración previamente verifique la disolución voluntaria del sindicato o sindicatos que se incorporen a otro y, por esta causa tácita o explícita revocación del reconocimiento de su personería jurídica (arts. 376 y 407, numeral 3º del CST). Aprobada la reforma estatutaria en el sentido indicado, como en el caso anterior, el registro sindical de los sindicatos incorporados se puede y debe cancelar.

Lo propio sucede si dos o más sindicatos se fusionan en otro: La administración, al reconocer personería jurídica a éste, previamente ha verificado la disolución voluntaria de los sindicatos que se fusionan y, por lo mismo, su decisión también implica tácita o expresa revocación de su personería jurídica (arts. 364 a 368 del CST), con la obvia consecuencia de que el registro sindical también se pueda y deba cancelar”. (C.E., Sec. Segunda, sent. feb. 23/83).

- Por fusión de dos o más sindicatos⁵.
- Por sanción judicial.

La disolución y liquidación⁶ de las organizaciones sindicales, y la subsiguiente cancelación del registro sindical, requiere una declaración judicial a solicitud de parte interesada. Así se deduce de lo previsto en el artículo 380, numeral 1º, literal c) sobre violación de las normas laborales relacionadas con el derecho sindical; del inciso adicionado al artículo 401 por la Ley 50 de 1990, respecto de los sindicatos incurso en alguna de las causales de disolución; del artículo 450, también modificado por la Ley 50 de 1990, sobre ilegalidad de la huelga; y de los artículos 2º, inciso 2º y 144 del Código Procesal Laboral que prevén la competencia de la justicia laboral y el trámite para los casos de disolución y liquidación de las organizaciones sindicales.

En efecto, no existiendo en concreto causal invocada por el empleador demandante, la que hace consistir en los antecedentes de conflicto con otros y anteriores sindicados de base o

⁵ Fusión de sindicatos. Jurídicamente no está contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo. La jurisprudencia tampoco se ha ocupado del tema, salvo algunas sentencias como la del Consejo de Estado de octubre 9 de 1980. En esta ocasión, se sugirió, ante la ausencia de normas específicas, la remisión a las normas que regulan la fusión de las sociedades civiles y mercantiles como una forma de disolución de las mismas, y se observó que, por analogía, la fusión es una modalidad de formación y disolución de las organizaciones sindicales (C. Co., art. 172).

La figura de la fusión sindical se puede presentar en dos direcciones: a) a través de la creación de un nuevo sindicato que reúne y englobe los que se fusionan, los cuales desaparecen de la vida jurídica, y b) con la anexión o absorción en que se refunden uno o más sindicatos a otro preexistente, que continúa funcionando legalmente.

De acuerdo con esta sentencia también se descarta la posibilidad de que las organizaciones sindicales que desaparecen por efecto de la fusión sindical puedan reactivar su personería jurídica. Sin embargo, nada impide que los trabajadores ajenos al sindicato de empresa que se fusiona en otro de industria, por ejemplo, funden un nuevo sindicato de empresa que reemplace al que se fusionó.

⁶ Liquidación del sindicato. Cuándo procede? "4. Cuándo se produce la cancelación de la organización sindical? 4.1. También la Constitución, los tratados internacionales y la ley tienen definido este punto: procede por la propia voluntad de quienes crearon la organización sindical o por vía judicial, pero no por decisión administrativa.

4.2. En efecto, así como una de las garantías constitucionales del derecho de asociación consiste que en su creación no haya intervención del Estado, sucede todo lo contrario respecto de la cancelación o terminación, en la que se exige tal intervención. El artículo 39, inciso tercero, de la Constitución dice expresamente: "La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial". Asunto que armoniza con lo dispuesto en el antes citado Convenio 87, artículo 4º, que establece: "las organizaciones de trabajadores y de empleadores, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

4.3. Para esta clase de efectos, y con el fin de dar cumplimiento a esta garantía constitucional, la Ley 362 de 1997, estableció que corresponde a la jurisdicción del trabajo conocer de "(...) las sanciones de suspensión temporal y de las cancelaciones de personerías, disolución y liquidación de las asociaciones sindicales (...)", artículo 2º de la mencionada ley.

4.4. Es decir, la mera comunicación en este sentido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no produce los efectos de la cancelación de la organización sindical. Ni opera simplemente un criterio de imposición, aparentemente democrático de mayorías. No. Lo que se busca es que si un determinado número de trabajadores, no menos de 25, decide constituir una organización sindical, este derecho sea respetado por el resto de los trabajadores que no quieren hacer parte de la organización, así sean estos últimos mayoría dentro de la empresa. Es la forma adecuada de que se garantice el derecho a constituir organizaciones sindicales. Por ello, la ley no establece que para fundar un sindicato, éste deba contar con un número porcentual dentro del universo de trabajadores de la empresa, sino que, independientemente del tal número de trabajadores al servicio de ella, la ley fija un número general para todos los casos: 25, según el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo". (C. Const., S. Segunda de Revisión, Sent. T- 784, jul. 26/2001, M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

gremiales o de industria de la empresa, que por ser ajenos y tener como promotor a SINTRAHOSPLICLINICAS, ajeno a este debate, se ha de indagar en las reglas de fundación y constitución de los sindicatos aquí cuestionados, para lo cual se estudian en orden a si se cumplieron o allí radica el motivo para que el juez declare su disolución, en implícito sentir del HUV.

ACTA DE FUNDACION DE LOS SINDICATOS DE PRIMER GRADO

Comenzando que el vocablo deriva del latín *syndicus*, que antiguamente significó '*con justicia*' y se aplicó la denominación *syndaco* a la persona que se dedicaba a defender los intereses de un gremio o corporación. El DRAE lo define '*Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros*'.

Razón para que halle asidero en el derecho constitucional y fundamental <art.38,CPCo.>, que tiene toda persona -jurídica, moral o natural- de libre asociación para el desarrollo de distintas actividades en sociedad, derecho que no es absoluto e ilimitado, desde su consagración constitucional en el artículo 39, al establecer que su estructura interna y de funcionamiento de agremiaciones sindicales, sociales y de gremio de sujetarse al orden legal y a los principios democráticos. Con excepción de los miembros de la fuerza pública <art.414,CST, '*no gozan del derecho de Asociación sindical...*' y los menores de 14 años por art.383,CST, pero por convenio 138 aprobado por Ley 515 de 1999, la establece en 12 años; así como el art.389,CST. limita la participación en la junta directiva de un sindicato al trabajador que represente al empleador o sea su alto directivo, quedando vacante el cargo sindical>.

En Colombia la definición legal y la común utilizada en la cultura sindical, en la práctica, se ha limitado el sindicato al grupo de trabajadores con un interés común, asociados para mejorar sus condiciones de trabajo frente a un empleador, siguiendo el art.358,CST., ya que en el concierto nacional no existen técnicamente sindicatos patronales. Y se hace tal afirmación, siguiendo a mi maestro Guillermo González Charry, porque la naturaleza del sindicato, unido a

la formación, objeto, método y medios de lucha, es para defender a los trabajadores y no para defender los intereses del capital.

Sin detenernos en la clasificación de sindicatos de la ley, pero si se puede afirmar que los sindicatos SINTRASERVICIOS GENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, son esencialmente sindicatos de base o de empresa <arts.40, Ley 50 de 1990 y 356,CST.>, que aglutinan a varios trabajadores del HUV. Sin importar si los trabajadores forman parte de otros sindicatos o de estas mismas organizaciones, porque la Corte Constitucional en C-567 de 2000 retiró el art. 357,CST. <art.26,Decreto 2351 de 1965> que prohibía la coexistencia de dos o más sindicatos de la misma clase o la pluriafiliación sindical en referencia a un mismo patrono o empresa, contrariando los arts. 39,CPCo. y 358,CST. Para lo cual interpreta los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, dando plena libertad a los trabajadores para afiliarse o constituir cuantos sindicatos les apetezca, con la libertad de cada sindicato en la empresa de presentar pliegos de peticiones al empleador, libertad que se desplegó con la C-797 de 2000 al retirar <art.360, CST. *Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad*>.

En cuanto a los requisitos de forma y de fondo en la constitución de un sindicato, necesarios para nacer a la vida jurídica, se requiere mínimo 25 trabajadores, tanto para constituirse como para subsistir con carácter permanente, quienes deberán ejercer la profesión u oficio de la naturaleza del sindicato en formación, o pertenecer a la empresa correspondiente, con tal que sean mayores de 12 o de 14 años <C-1188 de 2005> o mayores de edad <art.383,CST.>. Lo que se exige e interesa es que todos los trabajadores constituyentes tengan el *animus associandi* que los vincule, la voluntad de crear un sindicato que se traduce en la intención de unir fuerzas e ideas buscando un interés común de tipo profesional. Que ningún juez constitucional ni legal puede auscultar para negar ese derecho fundamental, porque es inmiscuirse en lo íntimo de los 25 o más constituyentes.

Todo, el orden del día, los concurrentes y demás aspectos como elección de junta directiva o aprobación de estatutos, por ejemplo, debe consignarse en el ACTA DE FUNDACION <art.361, CST.>, en la que se indica con firma y documentos de identidad de los fundadores, la

actividad que ejercen, el nombre y objeto de la asociación. A partir de ese acto fundacional existe el sindicato y con ello se adquiere automáticamente la personería jurídica para actuar en el mundo jurídico y de las relaciones, pues *'toda organización sindical, por el hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica'* <art.364,CST.> sin la intervención de ninguna autoridad y la inscripción en el ministerio de trabajo solo es para efectos de publicidad y acreditar o poder certificar su condición, pues *'ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y sólo durante la vigencia de la inscripción'* <art.372,CST. y 6, Ley 584 de 2000, exequible condicionalmente por C-695 de 2008>. **Sentencia que, para los efectos de este proceso, precisa:**

"...el reconocimiento del sindicato de que trata la disposición no consiste en el otorgamiento de personería jurídica al sindicato, ni tampoco en un acto declarativo de su existencia válida, por parte del Estado, sino en la oponibilidad o producción de los efectos jurídicos de dicha constitución respecto del Estado, como tercero que es, comprendidas todas sus entidades, frente a los partícipes en la declaración de voluntad colectiva de constitución, o sea, frente a los fundadores del sindicato, y en relación con todos los demás terceros, entre ellos en primer lugar el empleador, a partir de la mencionada inscripción.(...)" <C-695 de 2008, en armonía con art.367,CST.>.

Es de precisar que la notificación a la empresa empleadora no es para reconocimiento alguno, sino para que a partir de tal acto de comunicación <como hecho de transmitir información del nombre de la organización, de los fundadores, directivos con sus identificaciones, art.363,CST., suscrita por cualquier funcionario sindical> surjan garantías y deberes de esta de respetar como es el fuero sindical de sus fundadores y de sus directivos.

Surge la noción de registro sindical que lleva el Ministerio de Trabajo, su oficina competente <art.365,CST.>, en el que se inscriben las organizaciones constituidas, con estatutos y sus modificaciones, la elección de junta directiva, los cambios y la cancelación de registros por disolución legal o voluntaria de los sindicatos, todo con cumplimiento de tiempos y requisitos del art.365,CST. en una sola Acta o en sendas Actas para cada acto. <Ospina Duque, E., Derecho colectivo del trabajo.3ª.edic.Bogotá, 2013,p.173>.

Recibida la documentación por la oficina de registro sindical, tiene 15 días para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical, contando con 10 días para formular por escrito las objeciones o correcciones necesarias y en ese término subsanadas, dispone de otros 10 días para pronunciarse, si no lo hace queda automáticamente registrado el sindicato y actas correspondientes, pues, solo puede en término negar la inscripción por las causales... a) estatutos contrarios a la Constitución Nacional o la ley,... b) cuando no se constituye con el número mínimo necesario <art.366,CST.>.

ESTATUTOS: es la carta de la estructura, de navegación y de circulación de la organización sindical en el mundo jurídico y laboral, contiene los métodos de funcionamiento, de participación y decisión a su interior, contiene la definición de faltas y sanciones, procedimientos, competencias y actuaciones, límites y facultades, de los distintos órganos. Los que se elaboran autónomamente por el sindicato, sin injerencia de ninguna autoridad ni el juez en esta clase de procesos, con la única limitación que deben ceñirse al orden legal y a los principios democráticos<art.39,CPCo. y art. 3, Convenio 87 de la OIT>. Su contenido debe ceñirse a los mínimos de ley, no necesariamente a los dispositivos del art. 362,CST., como son nombre, domicilio, el objeto social, las condiciones de admisión, organización de las comisiones reglamentarias y accidentales, cuantía y periodicidad o forma económica de sostenimiento, el patrimonio, reformas, ... Razón para que no entremos a calificar el clausulado de los Estatutos aportados en autos.

FUNCIONES DEL SINDICATO: Básicamente<en lo que interesa al proceso> de representación de los trabajadores afiliados en todos los conflictos de trabajo y en sus relaciones con la empleadora, con el gobierno y con terceros, pero no necesariamente de promover conflictos colectivos laborales a través de pliegos de peticiones; su fin primordial es el de procurar mejorar las condiciones de trabajo de los miembros con carácter estable, es decir, fines profesionales, pero no exclusivamente, pues, puede comprender aspectos económicos, ,sociales, mutualismo, morales y educativos, puede constituir cooperativas

educativas o comerciales<arts. 373 y 374,CST.>. Así como ejercer las acciones judiciales con poder que le otorguen los trabajadores e inclusive acciones constitucionales de protección de derechos fundamentales de los afiliados y de la misma organización sindical.

DISOLUCION, LIQUIDACION Y CANCELACION DE REGISTRO SINDICAL

DISOLUCION. - Hay causas subjetivas, voluntarias de los trabajadores pertenecientes a la organización y otras objetivas o legales para el decreto de la disolución de un sindicato de primer grado -en lo que concierne al proceso-. Entre las primeras está la determinación de los mismos afiliados y constituyentes del organismo, que se refieren a las que estatutariamente haya consagrado el sindicato o cuando lo deciden las mayorías calificadas de las dos terceras partes del total de los afiliados.

Dentro de las objetivas o llamadas legales, son las enlistadas en el art.401,CST. y otras que se encuentran en el articulado colectivo<como se resumió ya, al tratar el tema>, como son cuando se reduce el mínimo a menos de 25 miembros -en cualquier tiempo, no es subsanable ha dicho el Consejo de Estado- y por sentencia judicial. Los doctrinantes citan típicas de sentencia, cuando una huelga sea declarada ilegal, o por reducción por debajo de 25 de los afiliados del sindicato. En el caso de autos no es ninguna de ellas, porque la empresa demandante no concreta ninguna causal y se basa en su pasado histórico y la lucha interna con los trabajadores -públicos y trabajadores oficiales- y sus organizaciones sindicales, que en nada tienen que ver con SINTRASERVICIOS GENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV.

Doctrinariamente, además que incumben al demandante invocar y probar las presuntas causales de disolución -obliga el art.167, CGP. y 177,CPC., porque no existe la facultad oficiosa-, se puede decir que el juez, quien también debe respetar las normas de la OIT y legales, de no injerencia en la constitución, fundación, estructura, accionar, en la autonomía de la organización para darse sus estatutos y establecer su estructura y forma de financiación, así como en las funciones y competencias de sus órganos que a bien tenga darse, para

construir el motivo o causal judicial de disolución, las que tienen que ser alegadas, demostradas por el demandante, ya sea este el Ministerio del Trabajo o cualquier interesado como la entidad empleadora. Lo que significa que en principio debe limitarse a las legales, entre ellas las del art. 401, CST., por lo que en principio, no pueden ser -no invocadas por la demandante- las que se puedan deducir de consagración estatutaria ni el acuerdo de las dos terceras partes de los miembros de los sindicatos ni la reducción a menos de 25 sus afiliados - art.401,lit.a)b) ni la genérica e),CST.-, quedando solo c) por sentencia judicial, pero se itera, esta debe estar fundada en alguna causal legal, que a prima facie no se alega ni se encuentra probada en autos por la demandante, por lo que se debe entrar a estudiar la situación de cada uno de los sindicatos, cuya disolución se demanda.

SINDICATOS DEMANDADOS

II.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRASERVICIOSGENERALES HUV-:

i) la existencia y representación legal de la organización sindical, de primer grado y de empresa, denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'SINTRASERVICIOSGENERALES HUV', con Acta de Constitución del 20 de septiembre de 2017<f.77,78>, siendo presidente el señor JEFFERSON GAMBOA HERNANDEZ, según nómina de la junta directiva (f.78); *ii)* Acta de Constitución del 20 de septiembre de 2017 del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'SINTRASERVICIOSGENERALES HUV' (f.77,78); *iii)* Lista de 44 trabajadores fundadores del SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'SINTRASERVICIOSGENERALES HUV', (f.80 a 83; *iv)* comunicación del 25 de septiembre de 2017 al director del HUV de constitución del sindicato<f.73> y SOLICITUD DE FORMATO CONSTANCIA DE REGISTRO del Acta de Constitución del 20 de septiembre de 2017 en Mintrabajo (f.74,75) y comunicación a Mintrabajo <f.74,75> y formato de registro PRIMERA NOMINA DE JUNTA DIRECTIVA Y ESTATUTOS <f.48 y 49 y 51>; *v)* Comunicación al Director General y al representante legal de HUV del 25 de septiembre de 2017 de la constitución de la nueva

organización sindical 'SINTRASERVICIOSGENERALES HUV', anexando copia de Radicación ante el Ministerio de trabajo -f.73-; **vi)** Estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE SERVICIOS GENERALES SINTRASERVICIOSGENERALES HUV <f.84 a 96>; **vii)** Inscripción del 25 de septiembre de 2017 ante Inspector de Trabajo -Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite Dirección Territorial de U.C. pidiendo la creación y personería jurídica de la primera nómina de Junta Directiva y Estatutos de la Organización Sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DE SERVICIOS GENERALES SINTRASERVICIOSGENERALES HUV <f.74>; **viii)** *Acta de Asamblea general de elección de nueva junta directiva del 09 de abril de 2019*<f.464,465>; **ix)** *cambio parcial de junta directiva en Asamblea general del 09 de abril de 2019 y comunicación del cambio al Ministerio de trabajo, así como Acta de distribución de cargos Junta directiva nueva <f.462 y 463, 465 y 468, c-2>; x)*nómina de 30 afiliados<f.469,470>;

III.- SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV:

i) la existencia y representación legal de la organización sindical , de primer grado y de empresa, denominada SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV, con Acta de Constitución del 29 de septiembre de 2017 <f.47 a 49>, siendo presidente el señor PAULO ANDRES CORTES, según nómina de la junta directiva (f.48 y 50); **ii)** Acta de Constitución del 29 de septiembre de 2017 del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV y listado de 44 fundadores(f.51 a 54); **iii)** Lista de trabajadores fundadores del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV (f.51 a 54); **iv)** Formato Constancia de Registro del Acta de Constitución del 20 septiembre de 2017 en Mintrabajo y nómina de más de 25 fundadores (f.68,69,70) y comunicación a Mintrabajo <f.72>, estando este en la obligación legal de comunicarle al empleador HUV el nacimiento del nuevo sindicato; **v)** solicitud de inscripción , personería y registro primera nómina junta directiva <f.67,68>; **vi)***anexo de trabajadores fundadores*<f.67,69,70,72>; **vii)**Comunicación al Director General y al representante legal de HUV del 25 de septiembre de 2017 de la constitución de

la nueva organización sindical SINTRAOFICIALES HUV, anexando copia de Radicación ante el Ministerio de trabajo -f.157-; **vi)** Estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV<f.55 a 66>; **vii)** Solicitud de Inscripción del 05 de octubre de 2017 ante Inspector de Trabajo -Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite Dirección Territorial de U.C., pidiendo la creación y personería jurídica y registro de la primera nómina de Junta Directiva y Estatutos de la Organización Sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES OFICIALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -SINTRAOFICIALES HUV<f.67>; **viii)** *cambio de junta directiva en asamblea del 08 de abril de 2019<f.453,c-2>; ix)* *solicitud al Ministerio de trabajo de inscripción de la nueva junta directiva<f.454,c-2>; x)* *Acta de Asamblea general del 08 de abril de 2019, para elección de junta directiva <f.455,456,c-2> y Acta de distribución de cargos de la nueva junta directiva del 09 de abril de 2019<f.457,458,c-2>; xi)* *nómina de la nueva junta directiva y listado de 28 afiliados <f.454 y 460,461,c-2>*

Como se observa de los requisitos de forma y de fondo o materiales, que SINTRASERVICIOS GENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV , en su constitución y en desarrollo de sus actividades los cumplen , manteniendo el 'número mínimo de 25' para subsistir con carácter permanente y el cumplimiento teleológico de ambas organizaciones, que es defender el empleo y propender por la defensa de los afiliados frente a las acciones del empleador <promoviendo acciones judiciales en nombre de la asociación o de los trabajadores individuales, o apoyándolos con planta de abogados en las acciones de tutela>, que no es lo acusado en la demanda. Empero la empleadora demandante acude al reciente pasado histórico de su lucha por deshacerse de los sindicatos y de los trabajadores sindicalizados.

RESPUESTA DEL HUV ANTE LOS NUEVOS SINDICATOS.- En efecto, esa lucha se traduce en expedir normas internas, como *Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016<f.CD,74> 'por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle 'EVARISTO GARCIA E.S.E.', en su artículo primero suprime ... los siguientes empleos...en NIVEL ASISTENCIAL TRABAJADOR AUXILIAR.... AUXILIAR SERVICIOS GENERALES VACANTES 31 CANTIDAD A SUPRIMIR 157...<f.157,DVD>;*

Ante lo cual SINTRAHOSPICLINICAS, que aglutina a trabajadores oficiales, presentó acción de Tutela en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' E.S.E., que amparó el Juzgado 5° Administrativo del Circuito de Cali, rad.76001-33-33-005-2016-00317-01, en Sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016 en el sentido de suspender el trámite de reestructuración de Planta de Personal... hasta tanto se acredite la realización del estudio técnico idóneo... y REINTEGRAR A CARGOS IGUALES O SUPERIOR CATEGORÍA A LOS TRABAJADORES OFICIALES... y que trabajan en el Hospital... <f.157,DVD> , que apelada por el empleador oficial el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca en sentencia del 19 de diciembre de 2016 resolvió ... no solo amparando los derechos de los trabajadores oficiales <ordeno reintegrarlos>... sino que le ordenó al empleador oficial SUSPENDA LOS EFECTOS DE LOS ACUERDOS 019, 020 Y 021 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016... respecto de los trabajadores oficiales de SINTRAHOSPICLINICAS sujetos de despido... hasta tanto el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido... quienes continuaran laborando en los cargos... devengando el correspondiente salario ... y demás prestaciones sociales..." <f.157,DVD>.

A lo que dio cumplimiento el empleador oficial con Acuerdo No.029 del 21 de diciembre de 2016, aclarado con Acuerdo 009 del 14 de marzo de 2017<f.157, DVD>.

En sala de revisión de la Corte Constitucional, dictó el 10 de agosto de 2017 la T-523 de 2017 – exped. T- 6.014.820 que revoca la Sentencia 19 de diciembre de 2016 del Tribunal Administrativo del Valle del Cauca , al igual que la sentencia del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado 5° Administrativo Oral de Cali que amparó los derechos de los trabajadores oficiales afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS y declaró improcedente la acción de tutela de éste... <f.157,DVD>; la que fue comunicada al juez y tribunal de origen el 20-septiembre-2017 y remitió copia a la relatoría. En esta última fecha fue de conocimiento público.

Con lo descrito en este último párrafo, en esa fecha perdió de iure todo su efecto la suspensión del haz de ACUERDOS 019, 020 Y 021 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016, entre ellos el 020 DEL 26 DE OCTUBRE DE 2016 que suprime la planta de personal del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA-ESE. <f.74>, con lo que pareciera pretender la parte demandante atacar el elemento humano o de los afiliados que constituyeron SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV.

No hay observación alguna en la mayoría de edad de todos los fundadores de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV Y SINTRAOFICIALES HUV, como tampoco en el mínimo requerido <art.359,CST.> que en todos los casos, aún hoy, supera los 25 afiliados. Todos en el momento de la fundación tenían -y se sentían con- la condición de ser servidores de la empresa HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA' ESE -HUV. con muchos años de servicios. La parte demandante no demuestra lo contrario a esa condición, no demuestra la

desvinculación, con la prueba idónea y no le basta con afirmar, debe probar y aportar la prueba idónea, de su desvinculación al HUV de cada uno de los fundadores.

Pretende, sin tener claridad, afirmar que la T-523 del 10 de agosto de 2017, *la que fue comunicada al juez y tribunal de origen el 20-septiembre-2017 y remitió copia a la relatoría. En esta última fecha fue de conocimiento público* y a partir de entonces *'20-septiembre-2017'* los fundadores de los referidos sindicatos, lo que no demostró que esos afiliados ya no eran sus empleados todos los trabajadores que concurrieron a la fundación de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, lo que no es cierto <o por lo menos no lo demostró, y así indican las personas que declararon en autos que había entre los fundadores trabajadores activos> y tanto así, que modificaron la junta directiva para que todos fueran activos-, por lo que en criterio del HUV eso hace fallida su constitución, olvidando, que en sindicalismo nacional no hay norma expresa que exija que los fundadores de un sindicato deben tener vínculo con la empresa, cuando se trata de sindicato de base o de empresa o de las empresas del sector gremial o industrial correspondiente, cuando se trata de organizaciones gremiales o de industria de primer grado, o que pertenezcan al gremio, y esto se infiere de la naturaleza de los sindicatos constituidos, pero también se ha interpretado por la doctrina que empleados retirados voluntariamente *'deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación'* <art.399, en armonía con 373, num.7 y ar.4, DR. 1469 de 1978>, interpretación sistemática que si se permite en la constitución de un sindicato y durante su existencia que existan desempleados, porque una de sus funciones es *'prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación...'* <num.7,art.373,CST.> y con mayor razón cuando ese retiro no es voluntario, sino que es producto del despido bajo cualquier pretexto empresarial. Solo cuando es voluntario el retiro, el sindicato puede decretar la separación del afiliado desempleado pasado un año de desempleo.

CST,ART. 399.—Separación de miembros. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación. <subraya ajena>.

Regla que fue condicionalmente declarada exequible “ bajo el entendido de que el dejar de ejercer la profesión u oficio debe ser voluntario”<Sent.,C-797 del 29 de junio del año 2000>.

D.R.,1469 de 1978 “ART. 4º—La terminación del contrato de trabajo no extingue, por este solo hecho, el vínculo sindical del trabajador. (Terminado el contrato de trabajo, el sindicato decidirá sobre su permanencia o retiro de conformidad con el artículo 399 del Código Sustantivo del Trabajo).

El Consejo de Estado en fallo de octubre 21 de 1980 anuló parcialmente el artículo anterior en cuando dispone: “terminado el contrato de trabajo, el sindicato decidirá sobre su permanencia o retiro de conformidad con el artículo 399 del Código Sustantivo del Trabajo”.

No es el caso de autos, porque no lo alega ni lo prueba expresamente la empleadora demandante, ya que no todos los fundadores eran trabajadores pasivos o despedidos, porque había trabajadores oficiales activos, punto que no fue alegado ni probado por la demandante, su argumento es el carrusel sindical y la pluriafiliación a varios sindicatos, porque los fundadores estaban afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS HUV y a SINTRAHUV, corriendo la carga de la prueba a cargo del demandante empresario, el empleador no demuestra ni los trabajadores activos ni los pasivos que concurrieron a constituir cada sindicato cuestionado, en concreto, siendo activismo probatorio de su parte ausente.

A falta de causal concreta y argumento preciso, la demandante HUV apela a basar sus motivos y razones para la disolución de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, en que son producto de la constitución por los mismos trabajadores de SINTRAHOSPICLINICAS Y SINTRAHUV, que no se constituyeron ‘para negociar mejores condiciones laborales’, dado que los contratos ya fueron terminados ... una vez más sin probar a quienes había despedido y cuáles eran activos,<hecho 8, f.5vto>; y cuya única intención era ganar estabilidad laboral de seis en seis meses<hecho 10, f.6>, generalizando para todos los fundadores la opinión que en las múltiples tutelas contra sentencias en fueros sindicales de reintegro que algunos trabajadores de uno y otro sindicato promovieron contra el HUV, pretendiendo masificar la decisión de jueces constitucionales al referirse a demandantes ganadores de fueros sindicales en la modalidad de reintegro, para anular la decisión de reintegro y ordenar a los jueces de segunda o primera instancia cambiar el fallo negando el reintegro, pero también olvida la demandante HUV que en ningún fallo se dijo que la constitución de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV Y SINTRAOFICIALES HUV fuera nula, sólo que no producían efecto los fueros sindicales de directivos de los demandantes, pero en ningún fallo tildo de nula ni de

inexistente la fundación de estos sindicatos. Basta una reseña de la motivación nodal de algunas tutelas.

En afán del demandante por disolver las nacientes organizaciones sindicales, eleva solicitud al Ministerio del Trabajo-Archivo Sindical en de abril de 2018 de revocatoria directa de los registros sindicales de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV Y SINTRAOFICIALES HUV<f.120 a 126>, resuelta negativamente por falta de competencia, radicada en los jueces laborales.

CASCADA DE PROCESOS Y DE TUTELAS

...hubo una cascada de despidos por fuero sindical y de tutelas en contra de la empresa HUV, lo que es cierto en relación directa a los despidos de trabajadores y empleados públicos que realiza la empresa demandante, los trabajadores afectados <no todos fundadores de los sindicatos aquí cuestionados, de lo que no hay prueba>, porque los despidos fueron masivos y sin consideración a sindicato alguno, así mismo fueron las tutelas por amparo del derecho fundamental al fuero sindical y al trabajo, siendo amparados por diversos jueces y tribunales, así como múltiples procesos de reintegro por fuero y despido sin permiso judicial para desvincular, y como respuesta del HUV, una cascada de tutelas en contra de sentencias de primera y segunda instancia que ordenaban el reintegro <se dice por la demandada que son más de 177 procesos> por carrusel sindical y abuso del derecho de asociación sindical, entre éstas últimas están por ejemplo: la sentencia CSJ-STL 10815-2018 del 15 de agosto de 2018, rad.52246, que 'deja sin valor ni efecto la sentencia No.614 de esta Sala de Decisión del 29 de junio de 2018' para que dicte una nueva decisión 'de acuerdo con las consideraciones anotadas en la parte motiva', citando la de Corte ordinaria:

“Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger del derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el de fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral

injustificada (T-215 de marzo 23 de 2006...y CSJ-SL de 15 sep.2009, entre otras) "[STL 10815-2018 del 15 de agosto de 2018, rad.52246, pg.14].

Más adelante dice el juez constitucional para uno de los casos : “... *el Hospital Universitario del Valle Evaristo García al expedir el Acuerdo No.024 de 7 de octubre de 2017 ...que desvinculó a Carmona Matoma y otros trabajadores a partir del 13 de octubre de 2017, lo que hizo fue ratificar lo resuelto en los Acuerdos 019, 020, 021 de 26 de octubre de 2016, por lo que no había lugar a acceder a las pretensiones de la demanda especial de reintegro, toda vez que para el momento en que se tomó la determinación del despido, esto es, el 26 de octubre de 2016, la trabajadora no gozaba con la garantía foral'* (STL 10815-2018 del 15 de agosto de 2018, rad.52246, pg.17).

A pesar de lo reflejado en los autos, el juez de tutela reitera: “... *la demandante tenía pleno conocimiento de su desvinculación desde el 26 de octubre de 2016 , en virtud del proceso de reestructuración, determinación que está supeditada a la decisión de la referida acción de tutela, de modo que, la posterior constitución de otra organización sindical, precisamente en la fecha en que se comunicó la providencia de la Corte Constitucional, no podía ser entendida de manera diferente, es decir, a un desmedido interés de estabilidad laboral que no es propio del derecho de asociación sindical...*”(STL 10815-2018 del 15 de agosto de 2018, rad.52246, pg.18).

TUTELAS Y ANTECEDENTES DE NO REINTEGRO

En proceso y tema similar, la sentencia STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, rad.52118, que ‘deja sin valor ni efecto la sentencia de esta Sala de Decisión del 18 de mayo de 2018’, proferida en proceso similar de trabajadora contra el HOSPITAL HUV, y ordenó dictar una nueva decisión ‘de acuerdo con las consideraciones anotadas en la parte motiva’ , citando la de Corte ordinaria:

“Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger del derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el de fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada(T-215 de marzo 23 de 2006...y CSJ-SL de 15 sep.2009, entre otras) “[STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, rad.52118, pg.18].

Más adelante dice el juez constitucional para caso similar al de autos: “... *el Hospital Universitario del Valle Evaristo García al expedir el Acuerdo No.024 de 7 de octubre de 2017 que desvinculó a Morales Padilla y otros trabajadores a partir del 13 de octubre de 2017, lo que hizo fue ratificar lo resuelto en los Acuerdos 019, 020, 021 de 26 de octubre de 2016, de modo que no había lugar a acceder a las pretensiones de la demanda especial de reintegro, toda vez que*

para el momento en que se tomó la determinación del despido, esto es, el 26 de octubre de 2016, la trabajadora no gozaba con la garantía foral' (STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, rad.52118, pg.18).

La sentencia de la Corte -parecidas a múltiples que expidió-, y a las proferidas en doce casos con tesis de sindicatos carrusel como SINTRAHUV, SINTRAOFICIALESHUV, SINTRASERVICIOS GENERALES HUV, del mismo empleador aquí demandante y lo ilustra en cuadro <f.85 y 88>, como la referida que se ha citado [STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, rad.52118, pg.18], implícitamente concluye que la nueva organización sindical que pretendió constituir y dirigir el señor OTERO ESCOBAR ALEJANDRO y otras personas, no alcanzó su acometido por no perseguir fines esencialmente sindicales y sí un *'desmedido interés de estabilidad laboral que no es propio del derecho de asociación sindical...'*, por lo que en su sentir no alcanzó igualmente a estructurarse el fuero sindical del citado trabajador, y mal podía obtener el amparo legal del reintegro, pues,

"... debió tener en cuenta concretamente que la señora MORALES PADILLA , ya estaba enterada de su desvinculación y que si bien no se hizo efectiva en virtud a la orden de reintegro que dispuso el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, si lo fue con la decisión de la Corte Constitucional al revisar esas decisiones, y que a la postre dejó sin efecto el amparo que se había concedido por quienes la conocieron en las instancias; así las cosas, no era viable emitir la decisión del proceso de fuero sindical, únicamente con sustento en la constitución del sindicato SINTRASERVICIOS GENERALES HUV..." (STL 10370-2018 del 08 de agosto de 2018, rad.52118, pg.19).

Pero , se itera, en ninguna decisión constitucional se dijo que no existieran los sindicatos SINTRASERVICIOS GENERALES HUV y SINTRAOFICIALES HUV, como tampoco que fueran nulas las actas de fundación o que fueran sindicatos inexistentes, lo que determinaron dichos jueces constitucionales es que no daban los efectos a los miembros de la junta directiva de cada uno de estos sindicatos para darle entidad a los fueros directivos sindicales y ordenar el respectivo reintegro del presunto aforado ante el despido ilegal del HUV, sin permiso judicial, pero estas decisiones no irradian negativamente sobre la constitución y la debida fundación, conforme a la ley de dichos sindicatos.

La demanda, la oposición de las convocadas, las excepciones de éstas, las pruebas, oposiciones ,alegaciones en las distintas oportunidades e intervenciones de los concurrentes, así como las motivaciones y decisión de la a-quo, y la sustentación de apelación de las demandadasnte , concita a acudir a la teoría del derecho colectivo, a la fundación, constitución y existencia de una organización sindical en el derecho foral colombiano, a que una institución como el fuero sindical , en cualquiera de sus modalidades, es totalmente distinto a la existencia

de la organización sindical que le da origen , para efectos procesales y de protección colectiva como individual; que los distintos pronunciamientos de la SL-CSJ tendieron a afectar el fuero sindical de los miembros fundadores, constituyentes -adherentes- de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y de SINTRAOFICIALES HUV, pero en ninguna decisión se cuestionó la legalidad y existencia de tales organizaciones sindicales; que SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y de SINTRAOFICIALES HUV, tienen existencia, vigencia y legalidad independientemente de esas múltiples tutelas, que no afectan ni determinan la existencia de dichos sindicatos.

La situación jurídica conduce a concluir que el HUV esté demandando sin preexistencia de causal < CST., "art.401, CASOS DE DISOLUCIÓN. Un sindicato ...solamente se disuelve: a) por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos..., b)por acuerdo, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización..., c)Por sentencia judicial; d) por reducción de los afiliados a un número inferior a ...25 miembros...; d)adicionado por art.56, Ley 50 de 1990. En el evento de que el sindicato... se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical,...> ;una declaración de disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y de SINTRAOFICIALES HUV, denota que sí existen, porque no se puede disolver lo que no existe <principio filosófico de identidad y del tercer excluido, no es posible ser y no ser al mismo tiempo, y el hecho que exista excluye lo opuesto>, y las razones para predicar la existencia y legalidad de dichas organizaciones está en lo siguiente: i) constituidas conforme al derecho colombiano <normas, art.39,CPco. y art.4,Ley 26 de 1976, aprobatoria del Convenio 87; CST.: arts.359,360, 361,362,363364,365,366,369,370,371,372, 373 Y 374, entre otras>;

Se aduce por la demandante que los trabajadores oficiales y otros, conforman ya los sindicatos SINTRAHOSPICLINICAS y SINTRA HUV, no pudiendo fundar nuevos sindicatos como SINTRASERVICIOSGENERALES HUV y de SINTRAOFICIALES HUV, prohibición de afiliación a varios sindicatos que fue retirada del ordenamiento jurídico con la C-567 y C-797 de 2000, la primera retira la restricción de coexistencia de dos sindicatos de empresa en la misma empresa y la segunda elimina la prohibición de multifiliación de los trabajadores a sindicatos de la misma clase o actividad.

De ahí que la T-418 de 1992 hable del derecho de asociación sindical como un derecho fundamental, **El derecho de asociación sindical es un derecho fundamental**. Así está expresamente estipulado en la Carta Política de 1991, y así lo ha reconocido la Corte Constitucional desde sus inicios:

“ Este derecho no se puede seguir viendo como un simple derecho secundario, pues al ser reconocido como elemento indispensable del Estado, la sociedad y los trabajadores y componente esencial de la democracia, debe concluirse que para el constituyente, es un derecho fundamental”⁹.

De ahí que sea amparable en términos del art. 86, CPCo., *“ Reitera la Corte que el de asociarse a un sindicato, sea éste de industria, de base o de cualquier otra categoría, según la clasificación legal, es un derecho fundamental susceptible de ser defendido por el mecanismo de la tutela. Y que contra ese derecho, en cabeza de los interesados en asociarse o de los ya socios, se atenta no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados” <T-436 de 2000>.*

Con ese carácter su protección, tanto negativa como positiva, se vierte en que

1. *La facultad que tienen todos los trabajadores para agruparse mediante la creación de organizaciones en defensa de intereses comunes, así como la de retirarse de dichas organizaciones o simplemente no unirse a ellas.*
2. *El derecho a definir la estructura, estatutos y funcionamiento de estas organizaciones, sin la injerencia del Estado, reconociéndoseles su personería jurídica por el sólo hecho de su fundación y desde la fecha en que ella se lleve a cabo.*
3. *La garantía de que la cancelación o suspensión de la persona jurídica sólo pueda proceder por vía judicial.*
4. *La facultad que tienen los sindicatos de afiliarse a federaciones y confederaciones sindicales.*
5. *La restricción para las autoridades públicas de tomar medidas que puedan obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.” <C-797 de 2000>.*

Con protección legal y penal <arts. 354, CST. y 200, CPenal> de tal manera que le prohíben al empleador en concreto realizar acciones como: *Entorpecer la afiliación de sus trabajadores a cualquier sindicato; sujetar la permanencia en el cargo o la obtención de beneficios a la no-sindicalización; tomar medidas en contra de quienes planeen fundar o funden una organización sindical; negar el derecho a la negociación colectiva; o tomar represalias en contra de quienes colaboren en las investigaciones administrativas que se adelanten para detectar la comisión de una de estas conductas <T-136 de 1995>.* En la primera se ubica también la garantía de fuero sindical en todas sus modalidades <fundadores, adherentes, directivos, subdirectivos de subdirectivas regionales, comisión de reclamos, Comité Seccional o Local, T-326 de 199, T-809 de 2005>, ajeno al tema de autos.

En contexto del art. 26, Decreto 2351 de 1965, se permiten las siguientes clases de organizaciones sindicales de primer grado, en primer lugar los Sindicatos de Empresa, también conocidos como Sindicatos de Base, los cuales únicamente pueden estar conformados por trabajadores de una misma empresa, sin importar su profesión, oficio o especialidad; en segundo lugar se encuentran los Sindicatos de Industria o por Rama de

Actividad Económica, de los cuales sólo pueden ser miembros aquellos empleados que -sin importar qué funciones desempeñen-, trabajen para empresas de la misma industria o rama de actividad económica; de igual manera están los Sindicatos Gremiales, conformados por personas que desarrollen una misma especialidad, profesión u oficio, pero que no necesariamente trabajen en la misma empresa, o siquiera en la misma industria. Por último, se encuentran los Sindicatos de Oficios Varios que son aquellos que la Ley permite crear en los lugares donde no haya un número suficiente de personas que reúnan los requisitos para crear uno de los otros tres tipos de sindicatos. Pueden estar formados por cualquier clase de trabajador, independiente de su profesión.

En ese contexto el art. 65, Decreto 2351 de 1965, al reformar el art. 357, CST., introdujo la prohibición de multifiliación a sindicatos de empresa o de base de una misma empresa, la que fue removida por la C-567 de 2000 y la limitación de negociación ante la coexistencia de varios sindicatos de variada clase, retirado por la C-63 de 2008 por atentar contra la libertad sindical y ser instrumentos de restricción del derecho fundamental de asociación de los trabajadores.

ABUSO DEL DERECHO

“ El orden constitucional no admite el ejercicio abusivo de los derechos reconocidos en la Carta (CP art. 95). El preámbulo de la Constitución expresamente consagra como uno de sus fines asegurar la convivencia, la igualdad y la libertad dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, social y económico justo. Esta finalidad no se podría alcanzar sin la cooperación activa de los particulares quienes son responsables por infringir la Constitución y las leyes y, además, por abusar de sus propios derechos, conducta ésta que de aceptarse como práctica social conduciría a la segura entronización de un orden injusto (CP art. 6). En una perspectiva dinámica, el ejercicio de los derechos constitucionales debe ser compatible con el respeto de los derechos ajenos. **Se abusa de un derecho constitucional propio cuando su titular hace de él un uso inapropiado e irrazonable a la luz de su contenido esencial y de sus fines.** En este orden de ideas, el abuso es patente cuando injustificadamente afecta otros derechos y, también, cuando su utilización desborda los límites materiales que el ordenamiento impone a la expansión natural del derecho, independientemente de que se produzca en este caso un daño a terceros”³⁸ (negritas no originales).<VER T-119 DE 1995>

T-215 DE 2006 “ En tal virtud, el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido primariamente a favor del Sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. De esta manera, **establecido el**

abuso del derecho en la conformación de un Sindicato, carece de fundamento jurídico el fuero sindical que sus fundadores o directivos pue dan reclamar, pues se trata de un derecho que, en sus aspectos subjetivos, depende de lleno de la legalidad de la organización que se pretende proteger⁵⁵ (negritas no originales).

De esta manera la Corte Constitucional consolida la tesis según la cual los fueros obtenidos mediante la fundación de sindicatos con el único y exclusivo fin de generar una estabilidad reforzada para los trabajadores que participen en ellos, son ilegítimos y carecen de validez. Pero son los fueros, no las organizaciones sindicales las ilegítimas y carentes de validez, que son diferentes, a pesar que aquellos devengan de estas.

Conforme a lo expuesto la libertad a formar, ser parte o afiliarse a una organización sindical, cualquiera que sea la naturaleza de ésta acorde con su situación laboral, es derecho con fundamentación constitucional y desarrollo legal de toda persona que vive de sus servicios personales, o sea que trabaje, independientemente de la naturaleza de la relación laboral o del contrato de trabajo y de la duración de éste, e incluso de la calidad del empleado y del vínculo que una al trabajador con éste <y aún de la intermediación o tercerización que pueda existir real o fictamente>, excepto en el caso de las fuerzas militares y de la policía (art.39 y 216,CPCo.), pues, sería discriminante limitar tal libertad al trabajador dependiente (art.353,CST., reformado por art.38, Ley 50 de 1990).

En contra de la tesis del abuso del derecho y de carrusel sindical, se encuentra que no fue con fines de garantizar la estabilidad laboral, de unos pocos -12 en total- de los fundadores de cada sindicato, sino que hubo teleológicamente aspiraciones en un horizonte de defender el empleo, tanto así, que se censura por la demandante que no hay norma de aportes, cuando ello no es injerencia del patrono y menos del juez, siendo libres las organizaciones de financiarse con los recursos que en el devenir aprueben establecer, que en el caso de **SINTRASERVICIOS GENERALES HUV**, elevó solicitud de descuento a nómina con listado de afiliados <f.450 y 451-452>, para que se hagan los descuentos por aportes con destino a ese sindicato.

Igualmente se pretende argumentar por el HUV -lo que no le concierne como actúa y ejerce sus funciones los distintos órganos sindicales-, que la única finalidad fue obstaculizar la

reforma institucional y perpetuar una estabilidad en el empleo, cuando se infiere de la multiplicidad de procesos de reintegro y posteriores oposiciones a otras tantas tutelas del HUV para quebrar reintegros por fuero sindical, en los que los sindicatos organización un grupo de abogados para la defensa de sus compañeros y en ejercicio de funciones sindicales para demandar el despido injustificado de trabajadores afiliados; posteriormente modifica estatutos<f.303>, acta de cambio de junta directiva y varias reuniones de esta de abril, marzo, mayo, agosto de 2018 No.012,009,007 ,011, 015, 010<f.304,306,308,310312,314>, devolución de solicitud de descuento por nómina del HUV del 02 abril 2019 que le hace SINTRAOFICIALES HUV<f.449,c-2>, con lo que se prueba que no son organizaciones sindicales en el papel, a pesar de los distintos obstáculos que han tenido desde su fundación.

Queda evidenciado que la parte demandante HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE 'EVARISTO GARCIA ESE' - HUV no invoca ni prueba causal de disolución, liquidación y cancelación de personería jurídica, de las consagradas en el art. 401,CST., como tampoco hechos y razones jurídicas para concluir que en decisión judicial se pueda acoger cualquier motivo de los que históricamente invoca, para decretar aquellas, por lo que se ha de revocar la sentencia 137 del a-quo 28 de mayo de 2019 y el auto interlocutorio No. 1693 del 31 de mayo de 2019, para en su lugar declarar no demostrada ninguna causal de disolución de las acusadas organizaciones sindicales.

ADVERTENCIA A LAS PARTES Y EN ESPECIAL A LAS DEMANDADAS QUE TODOS SUS ALEGATOS FUERON ANALIZADOS Y ESTUDIADOS

Todas las posiciones de las partes, en especial de la(s) accionada(s), fijadas a lo largo del proceso, contestación y excepciones, alegaciones de instancia en respuesta y en el momento respectivo de alegatos así como los presentados para esta instancia -de existir-, quedan analizados y estudiados en las respuestas que en texto y contexto de esta providencia , se le da a cada ítem y temas que plantearon las demandadas, de manera implícita o expresa en lo que concierne a cada pasiva -y actora- , que acatando prohibición de transcribir o reproducir, nos exime de reproducir<conforme al art.187 CGP.>, se tuvieron en cuenta en las argumentaciones y conclusiones finales. Anotando que la conducta procesal de las pasivas fue de inactividad

probatoria <art.280, CGP.>, a lo que se debe que no haya prosperidad de las excepciones ni de sus afirmaciones -en derecho no basta con afirmar, es fundamental afirmar y probar/demostrar lo afirmado> por carecer de argumentos probatorios nuevos en esta instancia.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santiago de Cali, en Sala Quinta de Decisión, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO. - REVOCAR la apelada sentencia condenatoria No.137 del 28 de mayo de 2019 y Auto Interlocutorio No.1693 del 31 de mayo de 2019, para en su lugar absolver a las organizaciones sindicales **SINTRAOFICIALES HUV** y **SINTRASERVICIOS GENERALES HUV**, por las razones aquí desarrolladas, de todas y cada una de las pretensiones del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE.

SEGUNDO. - COSTAS de ambas instancias, a cargo de la parte demandante, las de instancia tásense por la a-quo. Tásense las de esta sede en dos millones a favor de cada demandada y a cargo de la promotora del proceso. **LIQUIDENSE** <art.366,CGP.> y **DEVUELVA**SE el expediente a su origen.

TERCERO.- Contra esta decisión no procede ningún recurso.

CUARTO.- NOTIFÍQUESE por el medio más expedito, en tiempos de pandemia, vía TIC's, enviando vía e-mail a las partes este proveído conforme a los Decretos 2591 de 1991, 1382 de 2000 y 806 del 04 de junio de 2020 y **ENVIESE** esta providencia para notificar a las partes a su e-mail y **COMPARTASE** por ssalbcali@cendoj.ramajudicial.co el vínculo con las partes e intervinientes. Déjense las constancias de recibido y del iniciador recepción acuse de recibo <art.291,inc.6,CGP.>.

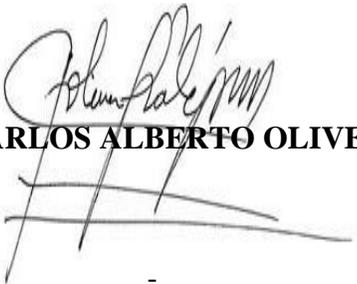
APROBADA EN SALA DEL 15-09-2021. NOTIFICADA EN LINK DE SENTENCIAS Y POR EDICTO ART.41, LIT.D) CPTSS.

OBEDÉZCASE y DEVUELVASE

LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE



MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO