

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	MARÍA OFIR CARREJO RIVERA
DEMANDADOS	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E..
RADICACIÓN	76001310501420210027001
TEMA	LA DEMANDANTE TIENE DERECHO AL REINTEGRO POR ESTAR AMPARADA CON FUERO CIRCUNSTANCIAL AL MOMENTO DEL DESPIDO
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 342

En Santiago de Cali, Valle, a los ocho (8) días del mes de agosto de dos mil veintitrés (2023) el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA** se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia condenatoria No. 180 del 23 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 232

I. ANTECEDENTES

MARÍA OFIR CARREJO RIVERA demanda al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.** – en adelante **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** -, con el fin de que se declare que el despido efectuado el 26 de octubre de 2016 es ineficaz por no existir justa causa para ello, porque se encontraba protegida por el fuero circunstancial, debido al pliego de peticiones presentado para discutir el aumento del salario del año 2016 por la organización sindical **SINTRAHOSPICLINICAS** el 30 de diciembre de 2015. Pide el reintegro y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde el día del despido hasta su reintegro, debidamente indexados.

La demandante manifiesta que ingresó a laborar en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** el 5 de mayo de 2015, mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales; que el último salario que devengó fue la suma de \$1.454.710 que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos; que en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** existe el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA “SINTRAHOSPICLINICAS”**, al que se encontraba afiliada al momento del despido y a paz y salvo por todo concepto.

Que **SINTRAHOSPICLINICAS** presentó el 26 de diciembre de 2013 pliego de peticiones al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE**, y se acordó iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de 2014, que finalizó el 30 de diciembre de 2014 con algunos acuerdos teniendo en cuenta el programa de saneamiento fiscal y financiero que venía ejecutando; que en relación con el aumento de salario se aprobó que *“el incremento salarial para los años 2016 y 2017, será el producto de la negociación directa que realicen las partes”*; que el 2 de enero de

2015 SINTRAHOSPICLINICAS depositó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el acta de acuerdo extraconvencional firmado el 30 de diciembre de 2014.

Dice que el 30 de diciembre de 2015 la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS aprobó el aumento salarial a presentar a la administración del hospital para negociar el incremento salarial de los trabajadores oficiales para el año 2016, de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014; que ante la negativa del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE a negociar el aumento salarial para la vigencia del año 2016, SINTRAHOSPICLINICAS acudió ante el Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo; que paralelo a la negociación colectiva la junta directiva del hospital aprobó mediante los Acuerdos 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016 una reestructuración administrativa y ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales.

Aduce que el 26 de octubre de 2016 se dio por terminado su contrato de trabajo bajo el argumento de una justa causa por la reestructuración administrativa, fecha para la cual se encontraba afiliada a SINTRAHOSPICLINICAS y existía un conflicto colectivo económico a raíz de la presentación del pliego de peticiones para el aumento salarial del año 2016, el cual se resolvió con el laudo arbitral de enero 19 de 2019; que fue reintegrada en cumplimiento de una sentencia de tutela proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca y separada nuevamente del cargo el 17 de octubre del año 2017, por el amparo concedido por la Corte Constitucional en la sentencia T-523 de 2017.

DE LA CONTESTACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE

El **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE** señala que es cierta la fecha de vinculación de la demandante y que la terminación del contrato se generó por la expedición del Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016, el cual tuvo sus efectos suspendidos por un fallo de tutela que fue posteriormente revocado, desvinculación que se dio por una causa legal en el proceso de reestructuración de la entidad; que es cierto lo relacionado con el conflicto colectivo presentado el 26 de diciembre de 2013 y que finalizó el 30 de noviembre de 2014 con la prórroga de la convención colectiva hasta el 31 de diciembre de 2017. Afirma que en el acuerdo extraconvencional en concordancia con el artículo 15 de la convención colectiva discutida, quedó cubierto el incremento salarial del año 2015, por lo que no tiene sentido que dentro de dicho año se reúnan a realizar una propuesta de incremento salarial del año 2016, mucho menos cuando la asamblea de SINTRAHOSPICLINICAS y el acuerdo del incremento salarial del 30 de diciembre de 2015 no existió. Que no se puede presentar un pliego de peticiones en vigencia de una convención colectiva de trabajo que no ha sido denunciada, y no puede equipararse una solicitud de incremento salarial a un pliego de peticiones o a negociar una convención colectiva. Que SINTRAHOSPICLINICAS no estaba en asamblea permanente, pues la negociación salarial se hacía en cumplimiento de la convención colectiva, por lo tanto, no existía fuero circunstancial derivado del tal hecho.

Reitera que es cierto que la actora no fue desvinculada por una justa causa, y por esta misma razón fueron indemnizados todos los trabajadores oficiales de la entidad, operando la reestructuración administrativa como una causa legal, por lo que a la demandante inicialmente le fue entregada una proyección de la liquidación sin ser un documento definitivo, y al ser reintegrados los trabajadores oficiales por una orden judicial, quedó en suspenso el reconocimiento y pago hasta su desvinculación que se dio nuevamente en octubre de 2017, cuando se le canceló el valor total de su liquidación por medio de la Resolución 3737

del 17 de octubre de 2017 en la suma de \$23.824.065,00, por lo que no le asiste razón al alegar calidades que no ostentaba al momento del despido, dos años después del mismo, además que debe tenerse en cuenta que la demandante ha instaurado 2 acciones constitucionales en las que tanto en primera como en segunda instancia se determinó que no existieron derechos fundamentales vulnerados.

Se opone a las pretensiones de la demanda y propuso como excepciones de fondo las de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforma a la ley, carencia del derecho y compensación.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juzgador de instancia declaró probada parcialmente la excepción de compensación respecto de los valores que hubiese recibido la actora por prestaciones sociales e indemnización por la terminación del vínculo laboral efectuada el 13 de octubre de 2017; declaró que la demandante al momento de su desvinculación se encontraba amparada por el fuero circunstancial y ordenó su reintegro al cargo que desempeñaba en la entidad demandada o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales de orden legal y extralegal causados desde su despido el 13 de octubre de 2017 hasta la fecha del reintegro y al pago de los aportes a seguridad social en pensión.

El juez argumentó que la demandante a su desvinculación pertenecía a SINTRAHOSPICLINICAS y, que para ese momento sí se estaba surtiendo una negociación colectiva, tanto es así que fue dirimida en laudo arbitral, por tanto el conflicto colectivo estuvo vigente entre el 30 diciembre de 2015 al 18 de enero de 2019.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE interpuso el recurso de apelación y señala que se deben revisar los argumentos planteados en lo referente a la excepción de prescripción. Se opone a lo decidido porque en su sentir el juez omite valorar las pruebas aportadas por el HUV para establecer que no existió el conflicto colectivo alegado porque SINTRAHOSPICLINICAS nunca aportó los requisitos legales para materializar el recurso en debida forma y acceder al tribunal de arbitramento, pero que en gracia de discusión que se dijera que hay presunto conflicto respecto al incremento salarial de esa vigencia, el mismo se supero cuando el HUV en el año 2017 realizó el incremento del salario y le es notificado a SINTRAHOSPICLINICAS quien lo aceptó sin presentar recurso ni oposición, lo que demuestra la superación del presunto conflicto que se esta calificando y por el cual se ordena el reintegro de la actora. Afirma que la Corte Constitucional ha establecido que los conflictos no pueden ser eternos e indeterminados y que existe una norma sobre la cual no hubo pronunciamiento y es que la terminación anormal de los conflictos colectivos se causa por el abandono de las personas que buscan los beneficios y acceder al tribunal de arbitramento; que si se verifica la pruebas en las que se evidencia la negligencia para poder que el conflicto colectivo continúe al oponerse a las decisiones administrativas, pero nunca el sindicato fue diligente en aportar lo que le solicitaba el Ministerio de Trabajo, a tal punto que la apoderada judicial del sindicato confiesa en marzo de 2018 la inexistencia de los documentos necesarios para constituir el tribunal de arbitramento y la imposibilidad jurídica de aportar lo solicitado y que, a pesar de ello el Ministerio del Trabajo en documento que obra en el plenario caprichosamente termina por constituir el tribunal del arbitramento.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, no se presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

La discusión se centra en determinar si la demandante **MARÍA OFIR CARREJO RIVERA**, al momento de la terminación del contrato de trabajo, gozaba de fuero circunstancial; en caso afirmativo, si tiene derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o superior jerarquía en los términos indicados en la sentencia de primera instancia y si operó la prescripción de la acción de reintegro.

No se discute en el proceso los siguientes hechos: i) que la demandante ingresó a laborar para el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE el 5 de mayo de 2015, según el contrato individual de trabajo visible a folios 2 a 3 del PDF03; ii) que mediante el Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 proferido por la demandada, se dispuso la terminación del contrato de trabajo de la demandante, y que, mediante la Resolución No. 3747 del 17 de octubre de 2017, se dispuso el pago de la liquidación de prestaciones e indemnización por la terminación del contrato de trabajo, luego de que la actora había sido reintegrada en cumplimiento de una sentencia de tutela, folios 7 a 11 del PDF03; iii) que la demandante a la fecha de terminación del contrato de trabajo, se encontraba afiliada a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, según certificado expedido por dicho sindicato el 25 de mayo de 2021, folio 19 del PDF03.

El artículo 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 consagra el denominado fuero circunstancial en los siguientes términos

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

Por su parte, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 que desarrolló la norma en cuestión, advierte que dicha protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, de donde se deriva que el fuero circunstancial se predica en favor de quienes tienen la calidad de “afiliados” a las organizaciones sindicales que participan en el conflicto colectivo de trabajo, y los “no sindicalizados” que hayan presentado un pliego de peticiones encaminado a la suscripción de un pacto colectivo.

De acuerdo con la Jurisprudencia especializada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el fuero circunstancial cobija a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Al respecto se pronunció en la SL13275-2015 al indicar que:

“(...) la norma en verdad se refiere en general a todos los eventos de presentación de pliego de peticiones, tanto a aquellos que se tramitan por intermedio de un sindicato, como a los que formulan los trabajadores no sindicalizados, y cuando el texto alude a los trabajadores que hubieren presentado el pliego de peticiones se refiere a ambas hipótesis, estableciendo la protección para cada una de ellas, a sabiendas de que se trata de dos eventos independientes; de suerte que gozan de la prerrogativa foral los afiliados al sindicato que presentó el pliego, si se hizo de este modo, y los trabajadores no sindicalizados que hicieron lo mismo con miras a firmar un pacto colectivo, si esta fue la situación.

Lo anterior quedó más claro con la expedición del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, cuyo artículo 36 dispuso lo siguiente:

‘La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. (...)’

La anterior posición ha sido reiterada en las sentencias SL3163-2018, SL1760-2018, SL1983-2020, entre otras.

En la carpeta de pruebas aportadas al expediente, se evidencia el acta de acuerdo extraconvencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE el 30 de noviembre de 2014, en la cual las partes acordaron prorrogar la convención hasta el 31 de diciembre de 2017 y, en relación al incremento salarial se acordó que

“El incremento salarial para los años 2016 y 2017, será producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realice el sindicato a través de representante legal, de conformidad con el Artículo 15 parágrafo 1° de la actual convención colectiva de trabajo”. Folio 56 del PDF03

Del anterior acuerdo, se desprende que el incremento salarial para el año 2016 sería objeto de negociación entre el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y el hospital demandado previa petición que realice la organización sindical, lo que sin duda lleva implícita la denuncia de la convención colectiva de trabajo, que da continuidad al conflicto colectivo de trabajo como consecuencia de haberse presentado un pliego de peticiones, que tiene la causa en la solicitud de incremento salarial presentado por el sindicato el 30 de diciembre de 2015 ante la demandada y el Ministerio del Trabajo, producto de lo establecido en el acuerdo extraconvencional referido.

Pensar lo contrario, es no solo desconocer el papel del lenguaje en la vida social sino en la negociación colectiva como derecho constitucional cuya protección debe ser garantizada mediante las acciones y recursos dispuestos para el amparo de los derechos y bienes jurídicos involucrados en las relaciones laborales, haciendo prevalecer la forma y una excesiva literalidad sobre la verdadera esencia de las negociaciones colectivas. La forma no puede estar al servicio del fondo porque arruina las pretensiones consagradas en la Constitución Política y tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, al respecto; además de una verdadera interpretación sistemática.

Lo dicho se corrobora con la prueba arrojada al proceso a folio 64 del PDF03, en la que el 16 de agosto de 2016 el Hospital y el Sindicato firmaron acta de instalación de mesa de negociación salarial para la vigencia 2016. En dicha acta se señaló que

“El Tema de negociación será (sic) una y exclusivamente Negociación Salarial para el año 2016”.

El 12 de octubre del mismo año, el presidente de la organización sindical solicitó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocatoria para Tribunal de Arbitramento, respecto del siguiente asunto:

“Es de anotar que la convención colectiva de la Organización se encuentra vigente hasta diciembre 31 de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto negociación para el 2016 el incremento salarial del mismo”.

El HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE alega que la solicitud de incremento salarial que hiciera el sindicato por medio de su representante no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones de acuerdo a lo establecido en el acta extraconvencional, entonces ¿cuál era la finalidad?, la respuesta del hospital desconoce el

papel del simbolismo, del lenguaje, en la negociación colectiva. Por supuesto, que para la Sala ello no se desprende del acuerdo del incremento salarial en el que se indicó que tal incremento para los años 2016 y 2017 sería producto de una **negociación directa**; y si hubiera alguna duda del concepto “*negociación directa*” debe aplicarse los artículos 21 del Código Sustantivo del Trabajo y 53 de la Constitución Política que señalan que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia SU-1185 de 2001 señaló:

“en la aplicación de las fuentes formales de derecho, reciban un tratamiento igualitario y que, en caso de duda sobre el contenido de las mismas, se opte por la interpretación que les resulte más favorable. En consecuencia, ante las posibles dudas que pueden surgir sobre el sentido y alcance de una norma convencional, y frente a las diversas interpretaciones que de la misma se formulen, es deber del juez priorizar aquella que interprete en mejor medida los derechos laborales.”.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral considera que las convenciones colectivas de trabajo que comparten con los laudos el carácter de fuente formal del derecho emerge para los jueces el deber de interpretar unas y otros bajo los principios hermenéuticos, dentro de los cuales se encuentra el de favorabilidad (sentencias CSJ SL16811-2017 y CSJ SL4934-2017, reiteradas en la CSJ SL3845-2019).

Y, en sentencia SL4558-2021 del 27 de septiembre de 2021, rememoró lo expuesto en la SL4105-2020 en que se indicó que,

“(…) Aun si quedaran dudas y se admitiera que la cláusula extralegal también permite la lectura que propone la censura, lo cierto es que, dada la

razonabilidad de la postura contraria que advierte la Corte, es la que debe elegirse en virtud del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Carta Política y que irradia todo el sistema de fuentes en materia de derecho del trabajo. (...)”

Pero hay más, la conclusión que la solicitud de incremento salarial para el año 2016 que fue presentada por SINTRAHOSPICLINICAS el 30 de diciembre de 2015 al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, generó un conflicto colectivo de trabajo, se ratifica con el acta de decisión proferida por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio – Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. vs “SINTRAHOSPICLINICAS” del 18 de enero de 2019, en la que se indica que fue convocado

“con el fin de resolver el conflicto colectivo de trabajo, originado con la “solicitud de incremento salarial 1° de enero al 31 de diciembre de 2016” por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLÍNICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA “SINTRAHOSPICLINICAS”, al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E., el día 30 de diciembre de 2015.”

De lo expuesto, se evidencia la existencia del amparo por fuero circunstancial a favor de la demandante, en razón a que sí existió un conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el Hospital Universitario del Valle y el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS derivado de la solicitud de incremento salarial del año 2016, conflicto que se surtió entre el 30 de diciembre de 2015 y el 18 de enero de 2019 cuando fue definido por el tribunal de arbitramento, periodo dentro del cual se produjo la desvinculación de MARÍA OFIR CARREJO RIVERA, de allí que, no le asiste razón al recurrente al alegar que la apoderada judicial del sindicato confesó la inexistencia de la asamblea que plantea la negociación dentro de la presente demanda ni el documento que presuntamente se presentó, pues lo cierto es que sí existió un conflicto

colectivo como se indicó. Por lo tanto, no le asiste razón al recurrente al indicar que el conflicto terminó cuando el demandado realizó el aumento salarial en el año 2017.

No se evidencian razones para indicar que el tiempo que duró el conflicto es imputable al sindicato ni que existió un abuso en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, pues en el expediente se observa comunicación enviada por parte del Ministerio del Trabajo el 29 de julio de 2017 al representante legal de H.U.V, con numeración EE1633000000013034, en la que se solicita documentación, como el acta de asamblea en la que se decidió convocar al tribunal de arbitramento para definir el ajuste salarial para el año 2016; también se anexó comunicación del 29 de octubre de 2017 enviada por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS donde se le solicita a su presidente que sean remitidos una serie de documentos -otorgando el plazo de un mes- con el fin de poder tramitar la solicitud de reajuste de salarios radicada en diciembre del año 2015; el tiempo restante hasta la definición del conflicto colectivo el 18 de enero de 2019, transcurrió en la designación y conformación de los árbitros del Tribunal de Arbitramento como se observa en los diferentes comunicados y actas de posesión expedidas por el Ministerio del Trabajo en el año 2018.

Además de lo expuesto, esta decisión tiene respaldo en lo dicho por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL715-2023 del 19 de abril de 2023, que al resolver un caso idéntico y contra la misma demandada, señaló que,

“(...) En ese orden, la Sala debe verificar si el Tribunal se equivocó al inferir la existencia de un conflicto colectivo de trabajo al momento de la desvinculación de la trabajadora, que generó la protección del fuero circunstancial. Adicionalmente, incumbe definir si el despido estuvo precedido de una de las justas causas previstas en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945.

Para resolver el primer problema jurídico, conviene traer a colación la sentencia CSJ SL4323-2021. El siguiente pasaje es pertinente al caso litigado:

Recuérdese que el numeral 2 del artículo 374 del CST, establece como funciones de los sindicatos, entre otras «2) Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios», y en esa medida, el presentado por el Presidente y Secretario del sindicato, como fue lo acontecido, tiene validez.

Al respecto, la sentencia C-1234 de 2005, señaló:

El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo. (Subrayado del texto original)

Es sabido que con la presentación del pliego de peticiones se inicia un conflicto colectivo que puede terminarse con la firma de la convención colectiva de trabajo o llegar hasta el tribunal de arbitramento obligatorio para su solución, mediante el laudo arbitral.

Resulta pertinente recordar, que el numeral 2 del artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone que el ejercicio del derecho de asociación sindical «sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás [...]».

En igual sentido, el numeral 2º del artículo 8 del Protocolo de San Salvador señala: «El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás [...]».

Por su parte, el precepto 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también establece que «[...] No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos».

Y el numeral 1 del artículo 8º del Convenio 87 de la OIT, dispone que «1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad»; y en numeral segundo se precisa: «2. la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio». (Subrayado fuera del texto original).

Lo anterior, sirve para sostener que conforme a las normas internacionales a las que hemos hecho mención, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y en atención a lo previsto en los artículos 39 y 55 superior, no hay lugar a que se imponga a las agremiaciones sindicales, para el pleno ejercicio de su derecho de negociación y libertad sindical, requisitos o cortapisas más allá de los previstos expresamente en la ley, para la presentación del pliego de peticiones, de tal suerte, que en este caso, resulta totalmente infundada la argumentación de la impugnante para tratar de restarle validez al referido pliego, por no haberse incluido en el mismo los nombres de los delegados para negociar, exigencia que

tampoco está consagrada en el precepto 377 del CST, y que en todo caso, un aspecto meramente formal, no puede significar el sacrificio de un derecho colectivo ni sustancial.

Desde tal perspectiva, la Sala no considera que el Tribunal hubiera cometido un desafuero intelectual al connotar de carácter de pliego de peticiones la misiva del 30 de diciembre de 2015, en la medida en que tal instrumento está integrado por aquellas solicitudes planteadas al empleador, en procura de obtener mejores condiciones de trabajo, cualquiera sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios (art. 374 del Código Sustantivo de Trabajo).

La petición elevada por el sindicato al Hospital, para que procediera a negociar los términos del incremento salarial para 2016, generó el comienzo de un conflicto colectivo de trabajo. Ninguna otra denominación puede darse a la discusión de un punto concerniente a mejoras salariales en beneficio de los colaboradores de la entidad accionada, que dio lugar a que el 16 de agosto de 2016 se instalara la mesa negociadora, que funcionó hasta el 4 de octubre siguiente, cuando finalizó la etapa de arreglo directo; a su vez, el Ministerio del Trabajo mediante Resolución n.º 4948 del 14 de noviembre de 2018, convocó un Tribunal de Arbitramento, que emitió laudo el 18 de enero de 2019, depositado en el Ministerio el 4 de febrero de igual año, como lo admitió el accionado en la contestación a la demanda inicial.

(...)

En ese orden, la presentación del pliego de peticiones realizada por el sindicato el 30 de diciembre de 2015, dio nacimiento a la salvaguarda prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de suerte que ninguno de los miembros de la organización sindical podía ser despedido sin justa causa comprobada, como acertadamente lo concluyó el juez colegiado. En sentencia CSJ SL3429-2020, se recordó:

En relación con el conflicto colectivo de trabajo, esta Corporación tiene adoctrinado que nace a la vida jurídica con la presentación del pliego de peticiones, ya sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, así como que el mismo genera consecuencias inmediatas tales como el inicio de la etapa de arreglo directo y el nacimiento de figuras que propenden por la protección del derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo, verbigracia, el fuero circunstancial (ver sentencias CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 33677 y CSJ SL229-2019).

Así las cosas y como quiera que Faraday Calderón Lasso gozaba de la estabilidad emanada del fuero circunstancial, no podía el empleador dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa comprobada.

En punto a la justeza del despido, basta referir que, conforme lo dispone el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, la reestructuración de la planta de personal no es una causa justa para finiquitar el vínculo laboral de los trabajadores oficiales.

De otra parte, como lo ha explicado la Corte, quien alega un abuso en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, «le corresponde probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley» (CSJ SL919-2021). Evidentemente, esta hipótesis no ocurrió, dado lo expuesto en líneas anteriores. (...)

Por último, la acción para reclamar el reintegro se encuentra prescrita por cuanto la terminación del vínculo se dio inicialmente el 27 de octubre de 2016 y luego del reintegro por tutela se dio nuevamente la desvinculación el 13 de octubre de 2017, la reclamación administrativa fue presentada el 4 de junio de 2019, folio 6 del PDF03 y, la demanda fue presentada en la oficina de reparto el 8 de julio de 2021, sin que haya transcurrido el término de los tres años previstos en el artículo 488 del C.S.T. y 151 del C.P. del T. y S.S..

Por las razones expuestas se confirma la sentencia apelada. Costas en esta instancia a favor de la demandante y en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

V. DECISIÓN

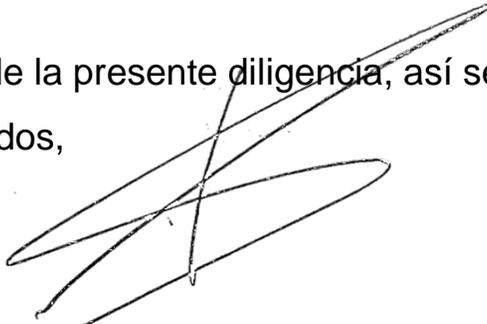
Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 180 del 23 de mayo de 2023, proferida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Cali.

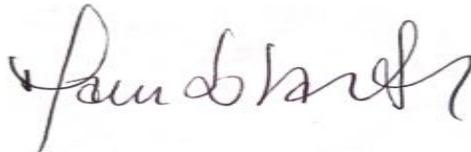
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la demandante y en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

Firmado Por:

German Varela Collazos

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **b082dcc7b10f2b9b4d61790c7fdbb6f91e9a0c8705d3ff3f27b02bffc0f1fc42**

Documento generado en 08/08/2023 03:43:00 PM

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