

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	PATRICIA LOBOA ARAGÓN
DEMANDADOS	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.. VINCULADO: SINDICATO SINTRAHOSPICLINICAS
RADICACIÓN	76001310500320190061201
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. 100

En Santiago de Cali, Valle, a los nueve (09) días del mes de abril de dos mil veintiuno (2021) el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO** se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada contra la sentencia condenatoria No. 160 del 29 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 75

I. ANTECEDENTES

PATRICIA LOBOA ARAGÓN 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, toda vez que 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 1° de febrero de 2002, 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 \$1.474.710 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.

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.

Manifiesta que es cierto que la actora no fue desvinculado 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 3879 del 17 de octubre de 2017 en la suma de \$89.403.306,00, 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.

SINTRAHOSPICLINICAS no contestó la demanda.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juzgadora 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 26 de octubre de 2016; 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 causados desde su despido el 26 de octubre de 2016 hasta la fecha del reintegro y al pago de los aportes a seguridad social en pensión.

La juez argumentó que la demandante a su desvinculación pertenecía a SINTRAHOSPICLINICAS y, que para ese momento sí se estaba surtiendo una negociación colectiva que no era directa conforme la convención 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

La apoderada judicial del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE interpuso el recurso de apelación y señala que no existió un conflicto colectivo derivado de la discusión del incremento salarial, toda vez que en la convención colectiva vigente existía tácitamente la prohibición de iniciar un nuevo pliego de peticiones. Que si se dijera que en algún momento existió un conflicto colectivo, el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS se demoró en solucionarlo, pues tuvo una actitud pasiva pese a los requerimientos del Ministerio del Trabajo y solo se acordó ante la inminente salida de los trabajadores cuando fue proferida por la Corte Constitucional la sentencia T-523 de 2017. Dijo que el sindicato rebasó los límites permitidos en la ley para perpetuar el fuero en el tiempo, lo cual no es permitido como lo ha dispuesto la Corte Suprema de Justicia.

Aduce que los motivos que dieron lugar al aparente conflicto colectivo, fueron superados mediante el Acuerdo No. 18 del 14 de junio de 2017 en el que se fijó el incremento salarial para la vigencia del año 2016. Que el párrafo del artículo 15 de la convención colectiva vigente deja ver claramente que la solicitud de incremento salarial que haga el sindicato por medio de su representante no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones; que el acuerdo para el incremento salarial se da dentro de la vigencia de una convención colectiva en la que el sindicato se comprometió a no presentar pliego de peticiones y la entidad a no presentar denuncia ni revisión de la convención.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE

La apoderada judicial señala que se ratifica en los argumentos expuestos en la contestación de la demanda, los alegatos de conclusión presentados en primera instancia y en el recurso de apelación contra la sentencia.

Afirma que no toda negociación colectiva genera un conflicto colectivo, que si bien hay una negociación por el incremento salarial para el año 2016, no es suficiente para que se surta todo el trámite dispuesto en los artículos 432 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo y termine en la suscripción de una nueva convención colectiva, pues dentro de la entidad ya existía una vigente, por el contrario, la disposición que consagra el incremento salarial en la convención se concibe como un mecanismo voluntario para que el sindicato y empleados creen una comisión que fije el ajuste salarial año tras año. Que el mecanismo para examinar las propuestas de naturaleza laboral en lo que respecta al incremento salarial fue definido en el artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo.

Aduce que se debe tener en cuenta la falta de diligencia con la que actuó el sindicato ante el Ministerio del Trabajo para la configuración del Tribunal de Arbitramento que pusiera fin al presunto conflicto.

ALEGATOS DE LA DEMANDANTE

El apoderado judicial de la demandante dice que los argumentos de la recurrente no tienen sustento jurídico ya que las pruebas demuestran que el trámite de la negociación se llevó conforme a las reglas establecidas en la ley sustancial y procedimental, llegando a la decisión mediante laudo arbitral proferido por el tribunal de arbitramento el 19 de enero de 2019. Solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

La discusión se centra en determinar si la demandante **PATRICIA LOBOA ARAGÓN**, al momento de la terminación del contrato de trabajo, gozaba de fuero circunstancial; en caso afirmativo, si tiene derecho a ser reintegrada a un cargo de igual o superior jerarquía en los términos indicados en la sentencia de primera instancia.

No se discute en el proceso i) que la demandante ingresó a la laborar para el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE el 1° de febrero de 2002, según el contrato individual de trabajo visible a folios 6 a 7 del expediente; 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. 3879 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 11 a 14; 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 27 de mayo de 2019, folio 10.

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 por en las sentencias SL3163-2018, SL1760-2018, entre otras.

En la carpeta de pruebas aportadas a folio 29 del 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 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”.

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 genera un conflicto colectivo de trabajo como en efecto ocurrió con la solicitud de incremento salarial presentado por el sindicato el 30 de diciembre de 2015 ante la demandada y el Ministerio del Trabajo, en virtud a lo establecido en el acuerdo extraconvencional referido.

También se corroboró con la prueba arrojada, 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”.

La apoderada del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE alega que la solicitud de incremento salarial que hizo 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; 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 en el término *“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).

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 PATRICIA LOBOA ARAGÓN.

No se evidencian razones para indicar que el tiempo que duró el conflicto es imputable al sindicato como lo alega la recurrente, 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 EE16330000000013034, 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.

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. 160 del 29 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali.

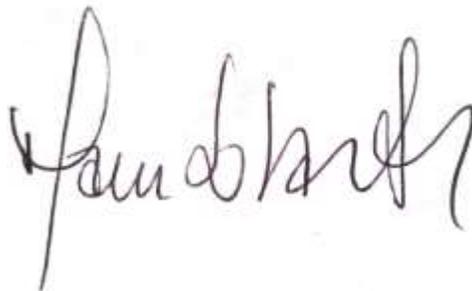
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a favor de la demandante y en contra del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE; fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Esta providencia queda notificada a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

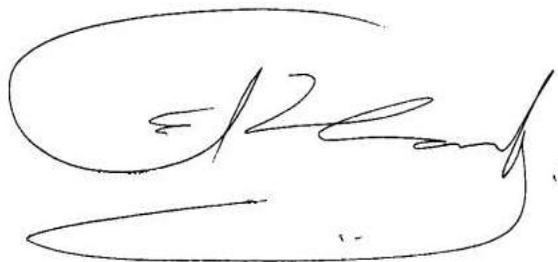
No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina.
Intervinieron los Magistrados,



GERMÁN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO

Firmado Por:

GERMAN VARELA COLLAZOS
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 002 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De
Cali

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:

3cd3ab4609491de8315756d531e874bffe64a074968d30c9b40
08adb0e6e9d4d

Documento generado en 09/04/2021 02:56:43 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronic>

a