



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente**

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Nelson Alexander Ordoñez Castillo
Accionado	Hospital San Juan de Dios de Cali
Radicado	76001-31-05-001-2014-00850-01

Sentencia N°. 075

Aprobada mediante acta No. 075

Santiago de Cali, trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación presentado por el **HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CALI**, contra la sentencia no. 328 de 20 de octubre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, al interior del proceso ordinario laboral instaurado por **NELSON ALEXANDER ORDÓÑEZ CASTILLO** contra el recurrente.

I. ANTECEDENTES

Pretendió la parte demandante, que se declare que entre él y el Hospital San Juan de Dios existió una relación laboral sin solución de continuidad desde el 16 de diciembre de 2004 al 23 de septiembre de 2014 y, como consecuencia, pidió se condene a la entidad demandada al pago de aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de enero a septiembre de 2014 y se le

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

reconozcan los derechos consagrados en la convención colectiva de trabajo 2012-2013-2014 celebrada entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios.

Igualmente pidió se declare ineficaz su despido y se ordene su reintegro al mismo cargo a partir del 23 de septiembre de 2014, con el pago de salarios, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicios, vacaciones, aportes a seguridad social y demás prestaciones consagradas en la convención colectiva de trabajo 2012-2013-2014.

En forma subsidiaria, pretendió se condene a la demandada pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa, teniendo en cuenta los beneficios legales y convencionales que constituyen factor salarial para su liquidación y se le reconozcan y paguen perjuicios materiales y morales y la indexación de las condenas.

Refirió como fundamentos fácticos, que laboró por contrato de trabajo a término fijo de un año desde el 16 de diciembre de 2004 al 23 de septiembre de 2014, fecha en la cual la demandada lo despidió sin justa causa; su último salario fue de \$2.854.062 y su último cargo fue el de Auditor Interno; que durante la vigencia de la relación laboral le pagaron oportunamente sus prestaciones sociales y vacaciones de ley; que tras denunciar algunas irregularidades en las que incurrieron los directivos de la empresa demandada, se comenzó un proceso de atropello y estigmatización en su contra y la de otros profesionales de la entidad demandada; que el 16 de julio de 2014 le notificaron que debía tomar sus vacaciones sin haberlo solicitado y que a su regreso se enteró que fue reemplazado por otra persona y no se le permitió tener acceso a su computador y sus claves.

Informó que se afilió al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali el 23 de septiembre de 2014, afiliación que fue aceptada por el Sindicato

el mismo día a la 1 :00 p.m. y aproximadamente a las 2:00 p.m. al área de gestión humana del Hospital.

Informa que el 24 de septiembre de 2014 le impidieron el acceso a la oficina, manifestándole que primero debía hablar con el Jefe de Recursos Humanos y mostrándole la carta de despido sin justa causa con efectividad desde el 23 de septiembre de 2014.

Añadió que el Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali celebró con la entidad demandada convención colectiva de trabajo el 17 de febrero de 2012; cuya cláusula 55 establece su vigencia del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014 y su cláusula 6 dispone que la accionada *“garantizará la plena estabilidad para todos los trabajadores a su servicio y por lo tanto, no podrá despedir trabajadores sin justa causa”*.

Afirmó que el citado sindicato solicitó al Ministerio de Protección Social iniciara investigación administrativa contra el Hospital San Juan de Dios por violación a los derechos fundamentales del actor por la terminación de su contrato de trabajo y denuncia penal ante la Fiscalía General de la Nación por el delito de violación de los derechos de reunión y asociación.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El Hospital San Juan de Dios al contestar la demanda se opuso a todo lo pretendido; aceptó que la vinculación del actor inició el 16 de diciembre de 2004; que su último salario fue de \$2.854.062; que el actor se desempeñó en el cargo de Auditor Interno; que el 23 de septiembre de 2014, el área de Gestión Humana fue informada sobre su afiliación a SINTRAHOSPITAL; que el 24 de septiembre siguiente se le entregó la carta de despido, pues no fue posible hacerlo el día anterior ya que *“él se ausentaba después de las dos de la tarde del Hospital (...) Así que al día siguiente antes de iniciar labores se le entregó la carta que, entre otras cosas, la leyó y no la quiso firmar como recibida”*; que el Sindicato de Trabajadores del

Hospital San Juan de Dios de Cali y la entidad demandada suscribieron convención colectiva el 17 de febrero de 2012, con vigencia del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, cuya cláusula 6a establece que la empleadora “*garantizará la plena estabilidad para todos los trabajadores a su servicio y por lo tanto, no podrá despedir trabajadores sin justa causa*” y que la organización sindical promovió investigación administrativa ante el Ministerio del Trabajo. Los demás hechos los negó o manifestó que no le constan.

En su defensa argumentó que la relación labora con el actor no fue continua, sino mediante múltiples contratos a término fijo desarrollados así: del 16 de diciembre de 2004 al 16 de abril de 2005, del 17 de abril de 2005 al 17 de noviembre de 2005, 18 de noviembre de 2005 al 17 de junio de 2006, 18 de junio de 2006 al 18 de diciembre de 2006, 2 de enero de 2007 al 2 de enero de 2008, 3 de enero de 2008 al 3 de enero de 2009, 4 de enero de 2009 al 4 de enero de 2010, 5 de febrero de 2010 al 5 de febrero de 2011, 6 de febrero de 2011 al 6 de febrero de 2012, 17 de febrero de 2012 al 17 de febrero de 2013, 1 de marzo de 2013 al 1 de marzo de 2014 y 17 de marzo de 2014 al 17 de marzo de 2015, este último terminó de forma unilateral y sin justa causa el 23 de septiembre de 2014 y, además, aclaró que todos los demás contratos fueron terminados con el preaviso del numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dispuso también, que la afiliación sindical solo surte efectos a partir del día siguiente; que el director de la entidad demandada había tomado la determinación de finiquitar el contrato del actor desde el 23 de septiembre de 2014, debido a incumplimientos de su horario de trabajo, mal uso del tiempo en la institución y los reiterados llamados verbales, pero que se filtró la información y el actor al enterarse se apresuró a afiliarse al sindicato, a fin de ampararse de sus prerrogativas.

Manifiesta que en todo caso el actor no puede beneficiarse de la convención debido a que ostentaba el cargo de Auditor Interno y no era ético, ni conveniente

afiliarse al sindicato.

En esos términos, se opuso a las pretensiones de la demanda y propuso las excepciones de fondo que denominó: *“inexistencia de la obligación de reintegro, buena fe, prescripción, innominada o genérica”*.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 328 de 20 de octubre de 2016, resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS las excepciones oportunamente formuladas por la entidad demandada.

SEGUNDO: CONDENAR al Hospital De San Juan De Dios De Cali, representado legalmente por el señor Iván González Quintero, o quien haga sus veces, a REINTEGRAR al señor Nelson Alexander Ordóñez Castillo, una vez ejecutoriada esta providencia, al cargo de Auditor Interno, o a uno de similares condiciones, con un salario mensual de \$2.854.062, bajo la misma modalidad contractual y a consecuencia de ello, pagar los siguientes valores por estos conceptos:

- a) Salarios dejados de percibir desde el 24 de septiembre de 2014, fecha de su desvinculación y, hasta cuando se produzca su reintegro, con sus aumentos legales.*
- b) Prestaciones sociales del orden legal tales como cesantías, intereses de cesantías, primas y vacaciones causadas desde el 24 de septiembre de 2014 hasta la fecha en que se efectuó el reintegro.*
- c) Primas contenidas en el artículo 15 del Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2012-2014, causadas desde el 23 de septiembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha hasta cuando se reclaman.*
- d) Pago de aportes a la seguridad social integral por el lapso del 24 de septiembre de 2014 hasta cuando se haga efectivo el reintegro.*

TERCERO: ABSOLVER al Hospital De San Juan De Dios De Cali, de los demás cargos formulados por el señor Nelson Alexander Ordoñez Castillo, con esta demanda.

CUARTO: AUTORIZAR al Hospital De San Juan De Dios De Cali, para que, de lo adeudado al actor descuente la suma de \$16.553.560, cancelada por concepto de indemnización por despido injusto.

QUINTO: CONDENAR al Hospital De San Juan De Dios De Cali en Costas, fíjense como agencias en derecho la suma de \$3.900.000”.

Para arribar a tal decisión, el a quo tuvo en cuenta que a pesar de los múltiples

contratos, la relación laboral fue continua. Así reflexionó:

Encuentra el juzgado que las partes en contienda celebraron varios contratos de trabajo a término fijo inferior o igual a un año, observándose la prestación del servicio del señor Nelson Alexander Ordoñez al hospital demandado de manera interrumpida a través de dicha modalidad contractual desde el 16 de diciembre de 2004 hasta el 24 de septiembre de 2014, desempeñando siempre el cargo de auditor interno. De igual manera se acredita que las partes realizaron el último contrato de trabajo a término fijo por un año, para el periodo 17 de marzo de 2014 al 17 de marzo de 2015 pactándose como contraprestación mensual la suma de \$2.854.062, según obra a folio 285, por medio de la cual, la demandada comunica al demandante, su determinación de rescindir el contrato de trabajo sin justa causa, al finalizar la jornada del 23 de septiembre de 2014 (...).

Posteriormente, y tras conferir plenos efectos a la afiliación sindical del actor, efectuada el 23 de septiembre de 2014, el juzgador procedió aplicar la cláusula convencional 6ª debido al despido injusto del que fue objeto el demandante:

“Se debe indicar que, respecto de la estabilidad laboral, el artículo 6 de la convención citada consagra:

“El Hospital San Juan De Dios Cali garantizará la plena estabilidad laboral para todos los trabajadores a su servicio y por lo tanto no podrá despedir trabajadores sin justa causa”.

Al respecto, debe precisar el juzgado, que siendo que a finalidad de las convenciones colectivas, es la de fijar condiciones que van a regular los contratos individuales de trabajo, tales estipulaciones son obligaciones concretas del empleador frente a cada uno de los trabajadores y frente a la generalidad del trabajador, de lo anterior, el evidente desconocimiento de lo estipulado en el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo, está más que probado, por lo que le asiste fundamento al demandante al pretender su reintegro de raigambre convencional, toda vez que de acuerdo a los argumentos expuestos de la carta de terminación del contrato de trabajo, el mismo se hizo sin justificación alguna, siendo necesario señalar que no es atendible, que en juicio de la entidad demandada argumente que a pesar de haberle cancelado el contrato unilateral y cancelado la correspondiente indemnización, tal decisión, se motivó en los incumplimientos de las obligaciones laborales del señor Ordoñez Castillo, como en el horario de trabajo y el uso indebido de los equipos de oficina, toda vez, que si bien se aporta comunicaciones internas entre el jefe del departamento de recursos humanos y el director general de la entidad demandada, en las que se exponen tales circunstancias, no se acredita que la entidad demandada, le hubiere hecho llamados de atención en tal sentido al actor, aunado al hecho de que aquellos presuntos incumplimientos por parte del actor, no se advierte inmediato sea la decisión de terminación del contrato de trabajo del actor y que valga además señalar, debieron haber sido sometidos al procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno o de la convención colectiva de trabajo a efectos de ser verificados, (...).”.

De esta manera el despacho ordenó el reintegro a partir del 24 de septiembre de 2014, con el pago de salarios, prestaciones legales, vacaciones y aportes a la seguridad social desde la fecha del despido y hasta la fecha del reintegro. Además, condenó a pagar los beneficios descritos en el artículo 15 de la convención colectiva de trabajo 2012-2014 a partir del 23 de septiembre - fecha de la afiliación al sindicato- al 31 de diciembre de 2014 y finalmente autorizó descontar la cifra pagada por concepto de indemnización por despido injusto.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del Hospital San Juan de Dios de Cali apeló la decisión anterior, en los siguientes términos:

“(...) El señor Nelson Alexander Castillo, el día que informó su vinculación al Sindicato, el hospital ya tenía una decisión tomada con respecto a su terminación del contrato y por esa razón, no le pudo ese mismo día entregar la carta de terminación del contrato, porque no se encontraba en el hospital debido a que se había ido en horas que eran todavía laborales, y se le entregó la carta el día siguiente.

Esa terminación fue basada fundamentalmente en todos los múltiples incumplimientos que el venía haciendo y por decisión de la dirección se habían manejado a título de situaciones verbales con él, por la categoría de su cargo, porque estaba en un cargo digamos directivo, que tenía que ver con el control del hospital y era absolutamente necesario expresárselo, y no lo quisieron hacer de alguna manera haciéndole diligencias de descargos y ese tipo de cosas, pero sí constantemente se le informaba a él de sus múltiples incumplimientos, y fue esa la causa fundamental para el hospital, al día siguiente de haber recibido la información de la vinculación al sindicato, sería el momento en el que entrarían en vigencia sus derechos a la convención colectiva que insisto fue una vinculación ilegal, como lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia en sentencias donde se expresa que no es lícito a quién debe tener cuidado de los intereses económicos de otro o de representarlo, el hacer negocios en su persona o beneficio y en detrimento de aquel en cuyo nombre actúa, y ejecutar actos que puedan afectar negativamente los intereses de su representado, por tal razón, no era lícito que él se vinculara al sindicato de trabajadores del Hospital San Juan De Dios, por su calidad de auditor interno.

Por lo tanto, el hospital no consideró, ni siquiera se dio cuenta, sino que se dio cuenta posteriormente, porque él se entró con una carta al departamento de recursos humanos, no consideró en ningún momento ese tipo de vinculación del señor al sindicato, porque no era ni lo lógico, ni lo ético, ni lo lícito, por tal razón, terminó el contrato sin justa causa, por un beneficio especial que se le quiso dar por su calidad de auditor interno, que en determinado momento se vería como una persona del nivel directivo.

Por tal razón, no estoy de acuerdo con la sentencia en ninguno de sus determinaciones (...)”.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 30 de octubre de 2023, admitió el recurso de apelación, ordenando correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El Hospital San Juan de Dios de Cali presentó alegatos de conclusión en los siguientes términos:

“Según el acervo probatorio del caso en concreto, se evidencia que, el Hospital de San Juan de Dios de Cali, siempre actuó de buena fe en la forma como terminó el contrato de trabajo del Actor, pues tenía razones fundamentales para prescindir de sus servicios, pues éste venía cometiendo faltas reiterativas en el cumplimiento de sus deberes como trabajador, como por ejemplo: no completar a diario su jornada laboral, ausentarse sin dar explicación alguna, además de que estaba utilizando las horas laborales haciendo labores personales y haciendo uso indiscriminado de los medios electrónicos del Hospital para fines distintos a sus funciones como Auditor Interno.

(...)

Adicionalmente la terminación del contrato sin justa causa por parte del Hospital, obedeció a que el director del Hospital, le tenía un aprecio especial, y no quería además de que perdiera el empleo, que él no pudiera conseguir fácilmente otro empleo habiendo salido luego de un proceso disciplinario de esta Institución.

Esta terminación del contrato se dio entonces conforme lo permite el Código Sustantivo del Trabajo, sin justa causa y con el pago de la indemnización correspondiente.

(...) el Hospital actuó en debida forma, sin atropellar los derechos del trabajador aquí demandante, pues NUNCA quiso perjudicar al Actor y por el contrario realizó actos de buena fe, entendiéndose por tal conforme lo expresado por el H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral “la conciencia sincera con sentimiento suficiente de lealtad y honradez del empleador frente al trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos”. (Sent. de Cas., 10 de octubre de 2003, Exp. 20.764, Mag. P. Dr. Luis Javier Osorio López).

Finalmente, es un Hecho Notorio en la ciudad de Cali y es de público conocimiento, las dificultades económicas por las que pasa el Hospital de San Juan de Dios, institución privada sin ánimo de lucro, para cumplir con sus obligaciones tanto laborales como de operación, por lo que si se llegara a confirmar una condena de tal magnitud, ésta entidad

entraría el mayores dificultades para cubrirla, pues si hoy en día no le alcanzan sus ingresos para el pago de nómina, seguridad social y prestaciones sociales, mucho menos para pagar una condena por un hecho que seguimos considerando que se realizó conforme a la ley. Además de que el atraso de la justicia ordinaria laboral para resolver esta controversia de más de SIETE AÑOS ha hecho demasiado cuantiosa la posible condena a la fecha”.

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada en virtud de lo dispuesto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 y lo que es objeto de debate en alzada. Así, se advierte que el problema jurídico en esta instancia consiste en determinar, (i) si la terminación del contrato de trabajo del actor se presentó con o sin justa causa; (ii) si la vinculación del demandante a la organización sindical Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios es válida y legal; (iii) si como consecuencia de las anteriores determinaciones, el actor tiene derecho o no al reintegro laboral solicitado bajo los postulados del artículo 6 de la convención colectiva 2012-2014, con sus consecuencias salariales y prestaciones.

VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que no es objeto de debate que la accionada despidió sin justa causa al actor mediante carta denominada “*notificación cancelación de contrato individual de trabajo*” -fl. 98 y 291 C-1-, fechada de 23 de septiembre de 2014; que dicha carta fue entregada al actor el día 24 de septiembre de 2014, según lo aceptó la demandada y se hizo constar en el mismo documento; que el 26 de septiembre de 2014 la demandada canceló la liquidación final de prestaciones sociales al actor, en la cual incluyó \$16.553.560 por concepto de indemnización por despido injusto; que la relación laboral fue continua del 16 de diciembre de 2004 hasta el 24 de septiembre de 2014; que el actor desemejó el cargo de auditor interno; que el 23 de septiembre de 2014, el actor se afilió al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios, la cual fue aprobada por el sindicato e informada a la empresa en esa misma fecha -

folios 96, 97, 319, 320 y 249 del C1-; que el Hospital Sa Juan de Dios y el Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan Dios suscribieron convención colectiva 2012- 2014 vigente del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

Así, a fin de resolver los interrogantes planteados, lo primero que debe aclarar la Sala es que se descartan los argumentos de la alzada, referentes a los motivos subyacentes al despido que enuncia la apelante relacionadas con las continuas faltas y ausencias del trabajador a su lugar de trabajo y múltiples incumplimientos a sus deberes, pues lo cierto es que de la carta de despido allegada al expediente no se verifica la alusión a alguna justa causa de terminación, y lo cierto es que tanto en la contestación como al momento del despido la accionada siempre aludió a que el despido fue injustificado, tan así que en a liquidación final procedió a incluir un rubro correspondiente a la indemnización por despido injusto -fl. 289 C-1-.

Además, en este específico asunto conviene resaltar que de vieja data la jurisprudencia laboral ha entendido que no le es dable a la parte que ejerce la terminación laboral, alegar con posterioridad motivos o razones de terminación distintos a los que expresamente fueron expuestos en el acto de despido. Ello entonces, opera como una protección para el trabajador, a fin de que no sea sorprendido con posterioridad a la terminación, con motivaciones que no fueron planteadas oportunamente y, además, porque así deriva de lo dispuesto en el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que en lo pertinente dispone:

“PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Ahora bien, en punto a la presunta ilegalidad de la afiliación del actor al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali, es importante tener en cuenta que la apelante lo fundamenta en dos razones: 1). En que la

afiliación surtía efectos a partir del 24 de septiembre de 2013, es decir, al día siguiente de efectuada y 2). En que el cargo de auditor interno impedía al demandante formar parte de la organización sindical, por el aparente conflicto de intereses que ello representaba.

Para descartar el primer argumento, basta mencionar que no se demostró que la afiliación sindical surtiera efectos a partir del día siguiente, pues no hay prueba de los estatutos sindicales que así lo establezcan y, por el contrario, en misiva de 23 de septiembre de 2013, se verifica que el sindicato aceptó la afiliación del actor desde esa misma data y así lo informó a la empresa -folio 96 C-1-. Ahora bien, aun si se aceptara que los beneficios convencionales cobijaron al actor a partir del 24 de septiembre de 2013, se llegaría la misma conclusión, esto es, que para la fecha del despido, este ya era parte de la organización sindical y beneficiario de las prerrogativas convencionales, pues como bien se sabe y fue indiscutido, la relación laboral terminó el 24 de septiembre de 2013.

El segundo argumento también deberá descartarse, pues aunque al revisar el contrato de trabajo del actor, se extrae que el cargo de auditor interno que desempeñó no fue clasificado como de dirección, confianza y manejo; pero de las funciones que ejercía (según el hecho decimotercero de la demanda) y del organigrama institucional que milita a folio 175, se aprecia que pertenecía al área de dirección general, brindaba asesoría al representante legal del Hospital y tenía una clara capacidad de mando, decisoria y un nivel de alta responsabilidad y jerarquía; lo cierto es que debe decirse que tal calidad no lo privaba del derecho de asociación sindical como lo pretende hacer ver la apelante, pues si bien el numeral 2º del artículo 358 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía que las organizaciones sindicales en sus estatutos *"podían restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de base"*, dicha norma fue derogada por el artículo 116 de Ley 50 de 1990 y, en sentencia CC C-593-1993 se reconoció expresamente que son titulares del derecho de asociación sindical, aun cuando no pueden ser representantes del sindicato. Así ahondó la Corte Constitucional en este punto:

“El numeral 2 del mismo artículo [358 del Código Sustantivo del Trabajo] que autorizaba la restricción estatutaria de la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa, fue expresamente derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990. En consecuencia, los trabajadores que ocupan puestos de dirección, confianza o manejo, también pueden, según la legislación colombiana, ingresar a los sindicatos; y mal haría la Corte en pretender desconocerles un derecho que la ley les otorga, aduciendo para justificar tal exabrupto, una interpretación de un Convenio que, en su texto vigente, expresamente niega toda autorización a la desmejora del estatuto y derechos de tales trabajadores.

Sólo queda por aclarar la preocupación que comparten el señor Procurador y el señor apoderado del Ministerio del Trabajo, en el sentido de que el Estado tiene la obligación de garantizar la no injerencia de los patronos en los asuntos de dirección y representación del sindicato, a través de los altos empleados. Entienden ambos que si se declara la inexequibilidad del artículo 409, se llegaría a la situación, contraria al cumplimiento de ese deber, de permitir que quienes ocupan cargos de dirección, de confianza o de manejo, podrían devenir también en titulares del fuero sindical.

Pero esa misma inquietud ya había asaltado al legislador colombiano, que es el competente según la Constitución para resolverla, cosa que también hizo en la Ley 50 de 1990, cuyo artículo 53 subrogó el artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)

Este artículo, hace parte de una secuencia de normas del Código Sustantivo del Trabajo, que tienen por objeto reglamentar la representación del patrono, la del sindicato, fijar los límites del fuero sindical y garantizar que los representantes del patrono no interfieran en la representación y manejo de los asuntos de los trabajadores sindicalizados. Véanse al menos, los artículos 32 -Representantes del patrono-, 357 -Representación sindical-, 358 -Libertad de afiliación, altos empleados-, 389 -Empleados directivos-, 405 -Definición del fuero sindical-, 406 -Trabajadores amparados por el fuero sindical-, 407 -Miembros de la Junta Directiva amparados-, 408 -Contenido de la sentencia que resuelve la petición del patrono-, 410 -Justas causas del despido-, 411 -Terminación del contrato sin previa calificación judicial-, 412 -Suspensión del contrato de trabajo- y 413 - Sanciones disciplinarias-.

La aplicación analógica de estas normas sustantivas, permite afirmar que los representantes del patrono no están incluidos entre los trabajadores sindicalizados que pueden representar válidamente al sindicato. De esta manera, no se discrimina a los empleados directivos, que tienen su derecho de asociación sindical y se benefician de los logros de su organización y, a la vez, se protege al sindicato de la injerencia del patrono en el manejo de los asuntos sindicales y en la representación del sindicato. (Subrayado fuera del texto)

Lo dicho, permite afirmar sin hesitación alguna que aun cuando el trabajador ejerza funciones de dirección, confianza y manejo, bien puede ejercer libremente su derecho de asociación sindical y vincularse a la causa de este tipo de organizaciones y beneficiarse de las convenciones colectivas suscritas, salvo que se trate de asumir la representación del sindicato, pues esto último sí sería

incompatible con sus funciones en la empresa. Así deriva del mentado artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo, que en lo pertinente reza:

“ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. <Artículo modificado por el artículo 53 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No pueden formar parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical”.

Del anterior texto normativo, se extrae que, eventualmente, el demandante, no podía conformar la junta directiva del sindicato, pero nada expresa en cuanto a la imposibilidad de pertenecer a la organización sindical en razón de su cargo. Por tanto, no existen razones legítimas para entender la afiliación del actor a la organización sindical como ilegal, en los términos alegados por la pasiva; afiliación que por demás fue voluntaria, según solicitud de afiliación realizada por el actor (fl. 97 C-1), fue aceptada por el Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali (fl. 96 C-1) y fue comunicada a la entidad demandada (fl. 319 C-1 y respuesta la hecho quincuagésimo octavo -folio 249; C-1).

De ello que esta instancia constate dicha afiliación como válida y legal, produciendo plenos efectos jurídicos desde la fecha que fue comunicada al empleador, es decir desde el mismo 23 de septiembre de 2014, siendo oponible la afiliación y activándose desde entonces a favor del actor los beneficios de la convención colectiva 2012-2014, suscrita entre el Hospital San Juan de Dios de Cali y la organización Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali.

No puede pasar por alto esta Colegiatura que, aun cuando obra a folios 279 y 281 oficios de 17 de febrero de 2012 y 4 de marzo de 2013, en los que Nelson Alexander Ordóñez Castillo manifestó que “renuncia a todos los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por el Sindicato de Trabajadores del

Hospital San Juan de Dios y el Hospital el día 01 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014”, lo cierto es que tales renunciaciones tuvieron efecto hasta el 23 de septiembre de 2013, fecha en la cual, el actor cambió de opinión y solicitó voluntariamente afiliarse a la organización sindical mencionada, a fin de beneficiarse de las prerrogativas convencionales. En consecuencia, considera la Sala que, si bien los trabajadores pueden ejercer el derecho de asociación sindical en su vertiente negativa, absteniéndose de hacer parte de las organizaciones sindicales, también lo es, que pueden a voluntad propia cambiar de opinión y decidir vincularse a las mismas, aun cuando previamente se hubieran negado a ello, sin que sus manifestaciones previas incidan o les imposibiliten formar parte de los sindicatos.

Así pues, quedó plenamente demostrado que al momento del despido injusto del 24 de septiembre de 2014, el demandante estaba válidamente afiliado al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios y era beneficiario de la convención colectiva 2012-2014, conclusión anterior que también encuentra respaldo en lo anotado en la resolución no. 2015003146-GPIVC de 6 de noviembre de 2015 (fls. 343 a 352 C-1), emanada del Ministerio del Trabajo, frente a una investigación administrativa realizada a la entidad demandada frente a la desvinculación del aquí demandante:

“(...) Se evidencia el incumplimiento por parte del Hospital San Juan De Dios, a la Convención Colectiva, al dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa, conforme a lo establecido en el artículo 64 del C.S.T. al señor Nelson Alexander Ordoñez; configurando la falta a los principios del Derecho al Trabajo, consagrados en la Constitución Nacional y demás normas que regulan el ámbito laboral en Colombia (...) Graduación De La Sanción. En consecuencia, a el Hospital San Juan De Dios, identificado con el Nit. 890.303.841-8, se le graduará la sanción teniendo en cuenta los siguientes criterios, conforme al artículo 12 de la Ley 1610 de 2013: 1. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados: cuando al dar por terminado el contrato de trabajo al señor Nelson Alexander Ordoñez, unilateralmente sin justa (sic) lo acordado en la Convención Colectiva, vulnerando no sólo los derechos colectivos de sus trabajadores al faltar a lo pactado en la Convención Colectiva sino, al generar con este comportamiento una incertidumbre jurídica y emocional a sus trabajadores, al desconocer el carácter obligatorio de la Convención Colectiva. (...)”.

En ese orden la Sala procede a vislumbrar si el demandante tiene derecho al reintegro laboral, para lo cual es útil remitirse a la convención colectiva 2012-2014 que fue aportada al proceso con las respectivas constancias de depósito ante el Ministerio del Trabajo (fls. 323 al 333 C-1), cumpliendo por lo tanto los requisitos de forma y legalidad para ser tenida en cuenta en las presentes diligencias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo artículo 6 dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 6. ESTABILIDAD: El Hospital San Juan de Dios de Cali, garantizará la plena estabilidad para todos los trabajadores a su servicio y por lo tanto, no podrá despedir trabajadores sin causa”.

Bajo esa línea argumentativa y teniendo en cuenta que el despido del actor fue injusto; que el demandante era beneficiario de la norma convencional que invoca y que el instrumento colectivo prevé prohibición expresa de despido injusto de los trabajadores sindicalizados, esta Sala concluye al igual que la primera instancia que, el despido efectuado es ineficaz, debiéndose por lo tanto confirmar la decisión emitida en primera instancia, con la consecuente condena al pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones de orden legal, emolumentos convencionales y aportes a la seguridad social en la forma y los términos definidos por el *a quo*, teniendo en cuenta que tales conceptos y sus cuantías no fueron materia de apelación.

Las costas en segunda instancia estarán a cargo de la entidad demandada vencida en juicio, y a favor de la parte demandante.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia no. 328 de 20 de octubre de 2016, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del demandante. Fíjense como agencias en derecho en esta instancia la suma de (2 SMLMV) dos salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de este pronunciamiento. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el artículo 366 del Código General del Proceso.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente sentencia por edicto electrónico, que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

CUARTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arlys Alana Romero Pérez', is centered on the page. The signature is written in a cursive, flowing style.

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada