



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 024

Audiencia número: 293

En Santiago de Cali, a los once (11) días del mes de agosto de dos mil veintidós (2022), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme al artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia número 023 del 08 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Quince del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por la señora LUZ EDITH BARRIOS contra HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado de la demandante formula alegatos de conclusión ante esta instancia reiterando la petición de la declaratoria de ineficacia del despido de la actora acaecido el 26 de octubre de 2016, por haber sido despedida sin justa causa y estando amparada por fuero circunstancial. Considerando que el análisis realizado por el A quo es equivocado, porque desconoció que la actora al momento de la desvinculación estaba inmersa en la discusión de un pliego de peticiones presentado el 30 de diciembre de 2015, que ella era afiliada a la agremiación sindical y que no existió justa causa para terminar el contrato laboral y no se solicitó permiso al Ministerio de Trabajo y que el conflicto colectivo terminó el 18 de enero de



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
LUZ EDITH BARRIOS
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-015-2019-00546-01

2019, es decir, la terminación del contrato fue dentro del período en que se estaba en discusión el conflicto colectivo.

Quien representa judicialmente al hospital demandado, anuncia que no existió conflicto colectivo porque no hubo denuncia de la convención colectiva y por lo tanto, no existe el fuero alegado por la parte demandante. Solicitando la revocatoria de la providencia de primera instancia.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0256

Pretende la demandante que se declare la ineficacia del despido del que fue objeto el 13 de octubre de 2017, por parte de la demandada, en razón al fuero circunstancial que le cobijaba, por encontrarse en trámite un conflicto colectivo, consecuente a ello, solicita su reintegro a un cargo de igual categoría o superior, declarando que para todos los efectos que no existió solución de continuidad en la relación laboral, con el pago del correspondiente salario, prestaciones sociales y aportes al sistema general de seguridad social.

En sustento de esas pretensiones, manifiesta la promotora de esta acción, que laboró al servicio del hospital demandado desde el 18 de noviembre de 1991, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como Auxiliar de Servicios Generales, devengado como último salario la suma de \$1.454.710, el que se incrementaba con el pago de tiempo suplementario.

Que en la entidad demandada existe un sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del Departamento del Valle del Cauca, denominado: "SINTRAHOSPICLINICAS", con personería jurídica 00363 del 04 de marzo de 1960. Agremiación a la que pertenece la actora.

Que el 26 de diciembre de 2013 la organización SINTRAHOSPICLINICAS presentó un pliego de peticiones para negociar con la administración del Hospital Universitario del Valle, al



finalizar la vigencia de la convención colectiva; acordando las partes iniciar la etapa de arreglo directo, a partir del 20 de noviembre de 2014. Etapa que terminó el 30 de diciembre de 2014, habiéndose logrado algunos acuerdos, teniendo en cuenta el programa de Saneamiento Fiscal y Financiero que estaba ejecutando la demandada. Negociación que terminó con la firma del acta el 30 de diciembre de 2014. Acuerdo que fue depositado ante el Ministerio del Trabajo el 02 de enero de 2015.

El 30 de diciembre de 2015 la asamblea general de SINTRAHOSPICLINICAS aprobó el aumento salarial para presentárselo a la administración del hospital llamado al proceso, para negociar el incremento salarial que regiría para el año 2016.

Que se incorporó a la convención colectiva el acuerdo extralegal, donde las partes acordaron no modificar ese acuerdo colectivo que tenía vigencia 2016-2017, a excepción del tema salarial, razón por la cual no era necesario denunciar la convención colectiva, así fue acordado en el acta extra convencional.

Que el 30 de diciembre de 2015 la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS presentó a la administración del Hospital Universitario Departamental el pliego de petición con el único punto a tratar, el incremento salarial para el año 2016, de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014; y ese mismo día el representante de la organización sindical presentó ante el Ministerio del Trabajo el pliego de peticiones sobre el aumento salarial para la vigencia del año 2016.

Que, ante la negativa de la entidad demandada de negociar, el sindicato acude al Ministerio del Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto y sólo hasta el 16 de agosto de 2016 se logró instalar la mesa de negociación, para la discusión del aumento del salario que regiría para el año 2016.

Que una vez instalada la mesa de negociación, se dio comienzo a la etapa de arreglo directo, pero no se logró ningún acuerdo, razón por la cual las directivas de la organización sindical acuden nuevamente al Ministerio del Trabajo para que mediara el conflicto, e



igualmente la junta directiva de la agremiación convocó a la asamblea general para el 04 de octubre de 2016 con el fin de definir el conflicto colectivo y se tomó la decisión de convocar a un tribunal de arbitramento; solicitando el 12 de octubre de 2016 al Ministerio del Trabajo la convocatoria de ese tribunal, obteniendo respuesta por parte de esa entidad el 06 de enero de 2017 y el 15 de febrero de 2017 el Ministerio le comunica al hospital la solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio, la que fue reiterada el 29 de junio de 2017.

Que paralelo a la anterior negociación colectiva, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE aprobó mediante Acuerdos número 019 y 020 del 26 de octubre de 2016 una reestructuración administrativa, la cual tenía como objetivo, autorizar al director del hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados públicos y es así como se desvincula a la actora, alegando como justa causa, la reestructuración administrativa. Habiéndole entregado a la demandante el 30 de octubre de 2016 la liquidación de las prestaciones sociales definitivas.

Aduce la parte actora que, para el 26 de octubre de 2016, data en que se le terminó el contrato laboral de manera unilateral, existía un conflicto colectivo económico con el hospital demandado, a raíz del pliego de peticiones para aumento de salario del año 2016, presentado el 30 de diciembre de 2015 y que sólo se resolvió con el Laudo Arbitral el 18 de enero de 2019.

Que por tal acción irregular SINTRAHOSPICLINICAS instauró acción de tutela que fue acogida en primera instancia y confirmada el 19 de diciembre de 2016, por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle, ordenando el reintegro de los trabajadores despedidos, sin embargo, en sede de revisión la Corte Constitucional mediante sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 concluyó que no se cumplió el requisito de subsidiariedad para la procedencia de la tutela y revocó el fallo.



Que con base en la autorización de la Junta Directiva del hospital y el Acuerdo 024 de octubre de 2017, a través de la Resolución 3721 de ese mes y año, se ordena nuevamente el despido de los trabajadores que habían sido reintegrados, entre ellos la actora.

Que se continuo con el trámite del conflicto colectivo y el 20 de abril de 2018 el Ministerio del Trabajo designó un árbitro que representara al hospital demandado.

Que el 18 de octubre de 2019 solicitó a su ex empleador su reintegro en virtud del fuero circunstancial que le amparaba.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA, a través de mandatario judicial da respuesta a la acción, aceptando el vínculo laboral sostenido con la demandante y la existencia de la agremiación sindical "SINTRAHOSPICLINICAS", aceptó la desvinculación de varios de sus trabajadores, entre ellos, la demandante, señalando que no se trató de un despido colectivo sino una vía para afrontar la crisis económica por la que atravesaba, previo un estudio técnico que recomendó el rediseño de la institución; aceptó los reintegros ordenados en sede de tutela así como también la revocatoria de tal decisión en su etapa de revisión; negó que el sindicato se encontrara en asamblea permanente a la data de la desvinculación de la demandante y menos en el trámite de un conflicto colectivo, por cuanto a través de un acta de acuerdo extra convencional suscrita el 30 de diciembre de 2014, se prorrogó la vigencia de la convención colectiva de trabajo, que en su articulado expresamente dispone que en su vigencia se compromete el sindicato a no presentar pliego de peticiones, por ello la negociación por incremento salarial no comporta un conflicto colectivo de trabajo pues así lo pactaron expresamente los contratantes del negocio colectivo cuando fijaron un procedimiento voluntario, vía conversaciones, para decidir sobre el incremento salarial, más nunca en los límites de la huelga o el arbitramento. Que cierto es que el despido de la demandante acaeció luego de presentarse una solicitud por incremento salarial, pero no es menos cierto que ello fue una decisión totalmente ajena a la negociación colectiva como lo es la reestructuración administrativa.



En estos términos se opuso al reintegro deprecado y propuso en su defensa las excepciones de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, inexistencia de la garantía foral a la desvinculación, inexistencia de responsabilidad, carencia de derecho y compensación.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual el A quo declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación o fuero circunstancial, absolviendo a la demandada de todas las pretensiones.

Para arribar a la anterior, consideró el operador judicial de instancia que estaba en vigencia una convención colectiva y como no fue denunciada, no había conflicto colectivo y por ello no se podía hablar de la protección del fuero circunstancial.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, el apoderado de la parte actora formula el recurso de alzada persiguiendo la revocatoria de la providencia impugnada, argumentando para tal fin, que había una convención colectiva que estaba rigiendo y en ella se había estipulado por las partes, que se presentaría un pliego de revisión salarial y eso fue lo que se hizo, en cumplimiento de la norma convencional, por lo tanto, si hubo el conflicto colectivo entre el hospital llamado al proceso y la organización sindical, que genera el fuero circunstancial. Conflicto que fue resuelto de manera normal, a través de un Laudo Arbitral del que el hospital no puso objeción. Por lo tanto, la entidad demandada debía haber solicitado el permiso al Ministerio del Trabajo para despedir a la demandante.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA



Observa esta Sala de Decisión que los problemas jurídicos a resolver se circunscriben a determinar si la demandante al momento de su desvinculación laboral se encontraba amparada por la figura del fuero circunstancial que soporte el reintegro determinado y demás súplicas de la demanda.

Antes de darle solución a la controversia planteada, encuentra la Sala que no es materia de debate probatorio, los siguientes supuestos fácticos:

- La prestación del servicio por la actora, máxime que al plenario como anexo de la demanda se presentó copia del acta de posesión que nos informa que la señora LUZ EDITH BARRIOS DE GIRALDO se vincula como Costurera al servicio del hospital demandado.
- La calidad de sindicalista que tenía la actora, como se desprende de la certificación expedida por el presidente de SINTRAHOSPICLINICAS, donde expresa que la demandante se encuentra afiliada a esa organización desde enero de 2005 y está a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical.
- La desvinculación que hizo el Hospital Universitario del Valle de la actora a través de la Resolución 3721 del 17 de octubre de 2017, documento a través del cual se le reconoce la indemnización por despido injusto.
- El pago de las prestaciones sociales donde se observa claramente como fecha de ingreso el 08 de octubre de 1989 al 13 de octubre de 2017.

Procede entonces a dilucidar la Sala, lo referente a la garantía de fuero circunstancial reclamado, para lo cual debemos remitirnos al contenido del artículo 25 del Decreto 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”.

De la exegesis de la norma en cita, se deriva una garantía en la negociación colectiva, traducida en el respeto de la estabilidad laboral de los trabajadores, a efectos de que se



pueda desarrollar mejor tal proceso, sin presiones de pérdida del empleo por el sólo hecho de la negociación y con ello no se vean debilitados los trabajadores sindicalizados, frente al poder empresarial, es por ello que la norma en cuestión consagra la prohibición del despido sin justa causa de los trabajadores, a partir de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas para el arreglo del conflicto.

El denominado fuero circunstancial, es un desarrollo del derecho de asociación profesional, protegido por los artículos 38, 39, 55 y 56 de la Carta Política y con especial énfasis en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en especial, los 87, 98 y 151, aprobados mediante las leyes 26 y 27 de 1976 y 411 de 1997.

Debe recalcar que, 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, pronunciamiento dentro de los cuales podemos consultar las sentencias del 10 de julio de 2012. Rad. 39453 y SL13275 – 2015, providencia última en donde la Corte precisó que trabajadores pueden ser cobijados por el Fuero Circunstancial:

“[...] 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’.

Las anteriores providencias han sido reiteradas por la alta corporación en múltiples ocasiones entre ellas la SL 3163-2018 y la SL 1760 del mismo año.

Procede entonces la Sala a verificar si en el presente caso se dan los presupuestos normativos y jurisprudenciales para que el demandante sea objeto de la garantía foral que reclama en esta acción, encontrando comunicación del Ministerio del Trabajo del 06 de enero de 2017, dirigida al presidente de SINTRAHOSPICLINICAS la que tiene el siguiente contenido:

“hemos recibido su comunicación, allegada a este despacho el 10 de octubre de 2016, mediante la cual la organización sindical denominada Sindicato de Trabajadores de Clínica y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca – SINTRAHOSPICLINICAS, solicita se convoque a tribunal de arbitramento para dirimir el conflicto colectivo de trabajo existente en el Hospital Universitario del Valle E.S.E.”

Además, dentro de la prueba documental que milita en el proceso, se encuentra a folio 87 del expediente digitalizado, el Acta número 30 del 208, mediante la cual el Ministerio de Trabajo realiza el sorteo para designar el arbitro del hospital en el conflicto colectivo entre el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS.

También a folio 89 se incorpora el acta número 48 del 2018, emitida por el Ministerio del Trabajo donde nuevamente se designa el arbitro que representará al hospital dentro del conflicto colectivo presentado entre esa entidad y SINTRAHOSPICLINICAS.



Se anexó al plenario la copia de la Resolución 4948 del 14 de noviembre de 2018, mediante la cual el Ministerio del Trabajo convoca e integra el tribunal de arbitramento obligatorio en el Hospital Universitario del Valle (documento folio 90 del expediente escaneado y presentado por la parte demandada) Comunicación que reitera el Ministerio del Trabajo al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García ESE”

Además, dentro de los anexos presentados por la demandada en carpeta separada, pdf 35, copia del Laudo Arbitral, fechado el 18 de enero de 2019, que en el primer párrafo contiene la siguiente literalidad:

“TRIBUNAL DE ARIBTAMENTO OBLIGATORIO convocado para que estudie y decida conflicto colectivo de trabajo existente entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E. Nit N. 890.303.461-1 y la organización sindical denominada SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE “SINTRAHOSPICLINICAS”, personería jurídica N. 00363 de marzo de 1960, en adelante “SINTRAHOSPICLINICAS” convocado por medio de la Resolución N. 4948 de fecha 14 de diciembre de 2018.

En Santiago de Cali, a los dieciocho (18) días del mes de enero de dos mil diecinueve (2019) se reunió el TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO OBLIGATORIO convocado con el fin de resolver el conflicto colectivo de Trabajo, originado en la “solicitud de incremento salarial 1° de enero al 31 de diciembre de 2016, por parte del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E, el día 30 de diciembre de 2015”

De acuerdo con la prueba citada es claro que se reunió el Tribunal de Arbitramento obligatorio 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 CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE “SINTRAHOSPICLINICAS”, al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” ESE, el día 30 de diciembre de 2015.



Diáfano emerge del documento en mención, la evidente existencia del amparo foral deprecado, en razón a que ante el conflicto colectivo de trabajo suscitado entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y su sindicato de trabajadores fue necesario llegar a la etapa de arbitramento que se surtió entre el 30 de diciembre de 2015 y el 18 de enero de 2019, interregno dentro del cual acaeció la desvinculación de la señora demandante, el 17 de octubre de 2017.

Bajo las anteriores consideraciones, se atiende los argumentos expuestos al formular el recurso de apelación, dado que no sólo cuando se presenta conflicto colectivo con la denuncia de la convención colectiva, como lo interpretó el operador judicial de primera instancia, porque dentro del plenario las partes acreditaron la existencia de ese conflicto que se originó sólo ante la solicitud del aumento salarial, pruebas que desconoció el A quo.

De conformidad con las consideraciones antes vertidas, se revocará la providencia de primera instancia, se ordenará el reintegro de la actora a un cargo igual o de mejores condiciones a la que tenía cuando fue despedida, ante el desconocimiento del fuero circunstancial, debiendo reconocerle los salarios y prestaciones sociales causadas entre la fecha del despido y el reintegro efectivo, incluyendo además el pago de los aportes a la seguridad social. Salarios que se cancelarán con los reajustes anuales. Se autorizará al Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESP que del valor a cancelar por las anteriores acreencias laborales haga el descuento de lo cancelado a la actora por concepto de cesantías definitivas e indemnización por despido injusto, debidamente indexadas.

La presente acción no se encuentra afectada por el fenómeno de prescripción, toda vez que la desvinculación de la demandante data del 17 de octubre de 2017 y la demanda fue instaurada el 23 de octubre de 2019, y previamente la demandante había solicitado el reintegro, solicitud que tuvo respuesta el 05 de abril de 2019, (fl. 34) sin que entre esas datas hubiese transcurrido más de los tres años que pregona el artículo 151 del CPL y SS.



Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos presentados por los apoderados de las partes en los alegatos de conclusión, pese a que el profesional del derecho de la parte demandada omitió que la sentencia de primera instancia había sido favorable a los intereses del hospital.

Costas en ambas instancias a cargo de la entidad demandada y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho que corresponden a esta instancia, el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera 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.- REVOCAR la sentencia número 023 del 08 de febrero de 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar.

1. DECLARAR no probadas las excepciones de mérito propuestas por la parte demandada.
2. DECLARAR que la señora LUZ EDITH BARRIOS fue despedida dentro de la etapa del conflicto colectivo suscitado entre el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE y la organización sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE CLINICAS Y HOSPITALES DEL DEPARTAMENTO DEL VALLE "SINTRAHOSPICLINICAS" que estuvo vigente entre el 30 diciembre de 2015 al 18 de enero de 2019, por lo tanto, gozaba de la garantía de una estabilidad laboral originada por el fuero circunstancial.



3. ORDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE a REINTEGRAR a la señora LUZ EDITH BARRIOS, a un cargo igual o de mejores condiciones, al que tenía al momento de la desvinculación.
4. CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE a pagar a la señora LUZ EDITH BARRIOS, a los salarios y prestaciones sociales causadas entre la fecha del despido y el reintegro efectivo, incluyendo además el pago de los aportes a la seguridad social. Salarios que se cancelarán con los reajustes anuales.
5. AUTORIZAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE a descontar de las sumas que cancelará a la señora LUZ EDITH BARRIOS, por salarios y prestaciones sociales, el valor cancelado a la demandante por concepto de cesantías definitivas e indemnización por despido injusto, debidamente indexadas.
6. COSTAS en primera instancia a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE y a favor de la señora LUZ EDITH BARRIOS

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancias a cargo de la parte demandada y a favor de la promotora del litigio. Fíjese las agencias en derecho en esta instancia, en el equivalente a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial (<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: LUZ EDTIH BARRIOS
APODERADO: DANIEL CASTRO CAMPO
dacastro57gardel@hotmail.com

DEMANDADA. ESE HOSPITAL UNIVERSITRIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA
Correo electrónico: notificacionesjudiciales@huv.gov.co
APODERADO: DIEGO FERNANDO ARIZA OSORIO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
LUZ EDITH BARRIOS
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-015-2019-00546-01

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por los que en ella
intervinieron,

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada
Rad. 015-2019-00546