



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 03

Audiencia número: 02

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, 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 los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación interpuesto contra la sentencia número 178 del 14 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por la señora CARMENZA MENDOZA NIEVA contra HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.

AUTO NUMERO: 157

RECONOCER personería a la doctora LUISA FERNANDA GIRALDO GIRALDO, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.094.910.541, abogada con tarjeta profesional número 230.700 del Consejo Superior de la Judicatura, para actuar como mandataria judicial del HOSPITAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
CARMENZA MENDOZA NIEVA
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-007-2018-00330-01

UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E, de conformidad con el memorial poder allegado de manera virtual a esta instancia.

La anterior decisión queda notificada con la sentencia que a continuación se emitirá.

ALEGATOS

La apoderada de la demandante formuló alegatos de conclusión antes esta instancia, afirmando que la promotora de esta acción, ostentó la calidad de trabajadora oficial al servicio del Hospital Universitario del Valle, además, se acreditó que la actora estaba vinculada a la agremiación sindical, entidad que había solicitado el incremento salarial, por lo tanto había promovido conflicto colectivo el que terminó con laudo arbitral, emitido el 19 de enero de 2019, por lo tanto, al momento de la desvinculación de la demandante, ella gozaba de fuero circunstancial, que conlleva a la protección que se le brindó en primera instancia, razón por la cual solicita la confirmación de la providencia recurrida.

La apoderada de la entidad demandada, igualmente, dentro de la oportunidad procesal, presentó alegatos de conclusión, afirmando que el hospital en octubre de 2016 hizo un proceso de reorganización administrativa, modificando la planta de personal, habiéndose informado a los trabajadores que cargos se suprimían. Que el fuero circunstancial cobija a los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones y comprende a los afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados. Que en presente caso no existió ese fuero circunstancial porque no se presentó una convención colectiva o acuerdo colectivo. Que el incremento de los años 2016 y 2017, fue realizado en julio de 2017, es decir que esa situación a la fue superada, sin que dicha eventualidad tenga la fortaleza jurídica de equipararse a la presentación de una convención



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
CARMENZA MENDOZA NIEVA
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-007-2018-00330-01

colectiva dejando sin efectos la que se encontraba vigente, considerando que no toda negociación colectiva genera conflicto colectivo. Por lo tanto, al no existir éste, no hay fuero circunstancial.

Dentro del desarrollo de la audiencia de juzgamiento, la Sala se tendrán en cuenta los alegatos formulados.

Como quiera que no se decretaron pruebas en esta instancia, se emite a continuación, la siguiente

SENTENCIA No. 02

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 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 1º de enero de 1989 y hasta el 27 de octubre de 2017 cuando, junto con otros, más de 170 trabajadores, fue despedida en virtud del Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, por el cual se modificó la planta de personal sin tener en cuenta que el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento de Valle SINTRAHOSPICLINICAS, organización sindical de primer grado de industria al que está afiliada, se encontraba en asamblea permanente, negociando el incremento salarial.



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. Ante tal decisión, el 13 de octubre de 2017 fue nuevamente despedida, junto a otros trabajadores, sin haberse tenido en cuenta el fuero circunstancial que le cobijaba en razón a que con anterioridad, el 16 de agosto de 2016, se había instalado mesa de negociación salarial y ante la falta de acuerdo, el 29 de diciembre de 2016 SINTRAHOSPICLINICAS depositó ante el Ministerio de Trabajo solicitud de negociación de incremento salarial para el año 2017, punto que comporta un conflicto colectivo no resuelto en la medida que no se logró un acuerdo en la etapa de arreglo directo con la firma de la convención, como tampoco se ha proferido laudo arbitral que le ponga fin.

Que el 20 de abril de 2018 el Ministerio del Trabajo designó un árbitro que representara al hospital demandado, con ocasión del conflicto colectivo suscitado entre éste y su sindicato.

Que el 8 de mayo de 2018 solicitó a su ex empleador su reintegro en virtud del fuero circunstancial que le amparaba, obteniendo respuesta negativa el 21 del mismo mes y año, aduciendo que conforme al acta de acuerdo extra convencional que extendió la vigencia de la convención colectiva no hay lugar a conflicto colectivo alguno.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA



La ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA, a través de mandataria 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 actora, 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. Que a la fecha no ha sido notificado de la existencia de un tribunal de arbitramento, ni requerido para reportar el árbitro, sin embargo, conoce de mismo toda vez que fue aportado como prueba dentro de la acción constitucional y aceptó la negativa dada a la solicitud de reintegro de la demandante.

En estos términos se opuso a 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 parcialmente la excepción de compensación respecto de los valores que hubiese recibido la actora por prestaciones sociales e indemnización, declaró que la demandante al momento de su desvinculación se encontraba amparada por el fuero circunstancial y ordenó el reintegro pretendido junto con el pago de los derechos laborales desde el despido y hasta tanto el reintegro se haga efectivo.

Para arribar a la anterior consideró el operador judicial de instancia, que la demandante a su desvinculación pertenecía a SINTRAHOSPICLINICAS y en segundo lugar, que para ese momento sí se estaba surtiendo una negociación colectiva, que no era directa conforme la convención colectiva tan 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.

RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia, ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, a través de su mandatario judicial, interpuso recurso de apelación argumentando que no hubo un despido colectivo siendo la terminación del vínculo producto de una causa legal en virtud de un proceso de reestructuración debido a la evidente crisis financiera, por tanto, no era necesario tramitar permiso para despedir. Que para fijar el incremento salarial se estaba surtiendo el proceso fijado en la convención colectiva, de ahí que no había conflicto colectivo de trabajo ante el



impedimento que tenía el sindicato de adelantar un trámite diferente al convencional y la imposibilidad de presentar pliego de peticiones. Que la convención señaló la vía para obtener el reajuste salarial a manera de solución nunca como un conflicto. Que el laudo concluyó en la existencia de un hecho superado, además, que sólo hasta 2018 se cumplieron los requisitos para convocar a tribunal de ahí que no sea dable beneficiarse de su propia negligencia y, finalmente, que la demandante fue indemnizada a su retiro por lo que, en caso de confirmarse la decisión, se verifique lo compensado.

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 la compensación reciba al despido, ante una eventual condena.

No es materia de debate probatorio, la prestación del servicio por la actora, al hospital traído a juicio desde el 10 de enero de 1989 hasta el 13 de octubre de 2017, en primer lugar, porque fue un hecho aceptado por la demandada, amén de que se allegó certificación al respecto expedida por el Jefe Oficina coordinadora de Talento Humano del Hospital Universitario del Valle, la que reposa a folios 9. Igualmente, se acreditó que desde el 6 de abril de 1990 y hasta su desvinculación estuvo afiliada al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle SINTRAHOSPICLINICAS, como lo certifica el presidente de esa agremiación, documental que milita a folios 10.

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, para lo cual basta con la lectura a la documental aportada a folios 98 a 106, fechado el 18 de enero de 2019, que en el primer párrafo contiene la siguiente literalidad:

“TRIBUNAL DE ARBITRAMIENTO 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 ARBITRAMIENTO 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 TABAJADORES 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,



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
CARMENZA MENDOZA NIEVA
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-007-2018-00330-01

interregno dentro del cual acaeció la desvinculación de la señora demandante, octubre de 2017 (fl. 9).

Del restante punto debatido, esto es la compensación de lo pagado al momento del despido, con lo adeudado en virtud de la condena impuesta, basta decir que el punto primero del fallo recurrido claramente dispuso en tal sentido.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo de la recurrente y a favor de la demandante. Fíjese como agencias en derecho 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.- CONFIRMAR la sentencia número 178 del 14 de mayo de 2019, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

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



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
CARMENZA MENDOZA NIEVA
Vs/. HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL
VALLE EVARISTO GARCIA ESE.
RAD:76001-31-05-007-2018-00330-01

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: CARMENZA MENSOZA NIEVA
APODERADA: ZULAY DALILA LOPEZ CLAROS
Correo electrónico: zulaydalila@yahoo.es

DEMANDADA. ESE HOSPITAL UNIVERSITRIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA
Correo electrónico: notificacionesjudiciales@huv.gov.co
APODERADA: LUISA FERNANDA GIRALDO GIRALDO

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

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado
Rad. 007-2018-00330-01