

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
- SALA LABORAL -

Santiago de Cali, quince (15) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

SENTENCIA N° 079

Acta de Decisión N° 029

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de las Magistradas **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ** integrantes de la **SALA DE DECISIÓN LABORAL**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la Sentencia N° 140 del 9 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral de primera instancia instaurado por los señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA** e **IVONNE PEÑA ACOSTA**, en contra del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.** bajo la radicación No. 76001-31-05-008- 2019-00658.00.

ANTECEDENTES

Las pretensiones incoadas en la demanda, están orientadas, a que se declare que, el despido realizado por la entidad demandada, a los actores es ineficaz, en consecuencia, se ordene el reintegro a los demandantes al cargo que ocupaban o a uno de igual o superior categoría, por encontrarse cobijados con fuero circunstancial al momento del retiro, con el pago correspondiente de salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes a seguridad social integral, dejados de percibir desde la fecha de retiro hasta el día en que se haga efectivo el reintegro.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

Informan los hechos relevantes de la demanda materia del litigio que, los señores Yovanni Chaguendo Villani, José Gersain Muelas Mera e Ivonne Peña Acosta, se desempeñaron como trabajadores oficiales de la entidad demandada, vinculándose el 7 de abril de 2014 y 18 de marzo de 2011, respectivamente, y laborando hasta el 13 de octubre de 2017, en el cargo de auxiliar de servicios generales, con una asignación básica mensual a la fecha de retiro de \$1.642.503; que las labores que desempeñaban los demandantes se desarrollaban en una jornada laboral por esquema de turnos en las instalaciones de la accionada; relata que, el sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS”, es un sindicato de primer grado de industria, registrado ante el Ministerio de Trabajo, bajo el número 0383 del 4 de marzo de 1960; que los accionantes son afiliados a dicha organización sindical, desde su vinculación a la entidad, hasta 13 de octubre de 2017 fecha en que se dio su despido; indica que, el 16 de agosto de 2016 se firmó acta de instalación de mesa de negociación salarial para la vigencia 2016 y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con la entidad, la organización sindical, el 29 de diciembre de 2016, presentó depósito de solicitud de negociación del incremento salarial para el año 2017, ante el Ministerio de Trabajo, como pliego y único punto de la solicitud de negociación con el HUV, de acuerdo con la decisión adoptada en Asamblea General, realizada el 22 de diciembre de 2016.

Manifiesta que, mediante Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, se dispuso la supresión de algunos cargos, disminuyéndose entre otros, el número de cargos de auxiliar de servicios generales, pese a que la organización sindical, se encontraba en ese momento en asamblea permanente por la negociación salarial de la vigencia 2016, motivo por el cual, sus afiliados se encontraban cobijados con fuero circunstancial, sin embargo, la demandada de manera unilateral dio por terminado el contrato de trabajo de los demandantes, a partir del 13 de octubre de 2017, despido que se efectuó a más de 170 trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS; que en razón al despido, el sindicato instauró acción de tutela en contra de la entidad, la cual fue de conocimiento del Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito Judicial de Cali,

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

quien profirió sentencia favorable el 10 de noviembre de 2016, ordenando el reintegro de los trabajadores, fallo confirmado en sentencia del 19 de diciembre de 2016, por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, cumpliéndose el reintegro ordenado, pese a ello, que mediante sentencia de revisión de tutela T-523 del 10 de agosto de 2017, la Corte resolvió revocar la sentencia emitida el 19 de diciembre de 2016.

Finalmente informa que, el 18 de enero de 2019, se profirió el Laudo Arbitral dentro del Tribunal de Arbitramento obligatorio, convocado para estudiar y decidir el conflicto colectivo de trabajo existente entre el HUV y la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, ordenando por el Ministerio de Trabajo, según solicitud realizada por la organización sindical, de acuerdo con la decisión adoptada por asamblea general el 4 de octubre de 2016.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Admitida la demanda se surtió el traslado de rigor procediendo a contestar el libelo por parte de la aquí demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, quien, a través de apoderada judicial, manifestó que, es parcialmente cierto los hechos 1°, 5°, 6°, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17; como ciertos los hechos 2°, 3°, 4° y 7°; y respecto de lo narrado en los hechos 8° y 9° adujo que no son ciertos. Se opuso a las pretensiones de la demanda y formuló como excepciones las de, INEPTITUD DE LA DEMANDA POR FALTA DE LOS REQUISITOS FORMALES, INEXISTENCIA DE LA GARANTÍA FORAL AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL, INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD CONFORME A LA LEY, CARENCIA DEL DERECHO, COMPENSACIÓN Y PRECEDENTE JUDICIAL. (04ContestacionHospital20190065800)

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia N° 140 del 9 de julio de 2020, resolvió:

“PRIMERO: ABSOLVER al demandado HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. EVARISTO GARCÍA, representado legalmente por su director, Dr. IRNE TORRES CASTRO, o por quien haga sus veces, de todas y cada una de las pretensiones rogadas por los demandantes YOVANNI CHAGÜENDO VILLANI,

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

identificado con la cédula de ciudadanía 94.525.337, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA, identificado con la cédula de ciudadanía 94.400.907, e IVONNE PEÑA ACOSTA, identificada con la cédula de ciudadanía 31.974.846.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de la parte demandante por haber sido la vencida en el juicio. Como agencias en derecho, se fija la suma de \$500.000 a cargo de cada uno de los demandantes.

TERCERO: Por la Secretaría del Despacho, envíese el presente proceso a la Sala de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta de la presente providencia, en los términos del artículo 69 del CPT Y SS, en caso que no sea apelada.”

La *A quo* fundamento su decisión, al considerar entre otras cosas que, la solicitud que elevó la organización SINTRAHOSPICLINICAS, para conformar el tribunal de arbitramento con el fin de fijar ajustes salariales para los años 2016 y 2017, no tiene vocación de prosperidad, pues fue dicha organización, la que acordó con el Hospital Universitario del Valle, elevar a rango convencional el Acuerdo del 30/12/2014, en el que fue pactado que los aspectos salariales o su fijación, estarían por fuera de la convención colectiva de trabajo, que el salario del 2015, sería reajustado en un 3% del salario básico del 2014, y que los reajuste de los años 2016 y 2017 serían el producto de la negociación directa que realizaran las partes, previa solicitud del incremento que efectuará el sindicato, de conformidad con el artículo 15 parágrafo 1° de la convención colectiva.

Asimismo, las partes se comprometieron a no denunciar la convención colectiva, y expresamente el sindicato a no presentar pliego de peticiones, ello precisamente fue así, pues la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, no presentó ante el HUV un pliego de peticiones para el reajuste salarial de los años 2016 y 2017, sino que se ciñó al acuerdo extra convencional que modificó la vigencia de la convención colectiva y sustrajo aspectos salariales, para en su lugar solicitar, tal como quedó pactado que se concertara el incremento salarial de los años 2016 y 2017, hecho que le impedía a la organización sindical someterse al procedimiento establecido en los artículos 432 y siguientes del C.S.T., pues el pliego de peticiones conforme al artículo 435 del C.S.T. modificado por el 2 de la Ley 39 del 85, tiene la finalidad que los acuerdos se plasmen en la firma de la convención colectiva de trabajo o en un pacto si los trabajadores no son

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

sindicalizados, y ello no es lo que se pretendía, esto es, la modificación de la convención colectiva de trabajo, sino la fijación del salario de los años 2016 y 2017, aspecto que las partes acordaron, no pertenecían a un acuerdo extralegal, lo que conllevó al despacho a concluir, que en este asunto aun cuando se convocó a Tribunal de Arbitramento, nunca existió el fuero circunstancial alegado, al no haber existido la formulación del pliego de peticiones.

Concluyendo que, la organización sindical, desde el 20/10/2016, elevó solicitud de conformación de tribunal de arbitramento ante el Ministerio de Trabajo, pero aunque una y otra vez dicha cartera le solicitó que aportara pruebas, aclarara aspectos y nombrara su árbitro, el sindicato vino a acordarse de su petición, solo cuando la Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia T-523 del 10/08/2017, revocó las sentencias en que se ampararon los trabajadores para ser reintegrados, y vuelve el sindicato a reiterar su solicitud el 2/10/2017, quedando claro con los aspectos mencionados, que SINTRAHOSPICLINICAS, se despreocupó totalmente de la petición elevada el 20/10/2016 ante el Ministerio de Trabajo, pues no aportó la documentación, informes, designación de arbitro y vino a acordarse de tal trámite, solo cuando vio que la salida de los trabajadores era inminente, tras la sentencia de tutela de la Corte Constitucional, lo que llevó a pensar al despacho, es que, en realidad el conglomerado de trabajadores afiliados al sindicato no les interesaba realizar diligente y rápidamente el conflicto sobre la generación salarial, con lo que denotaron que no les interesó o simplemente perdieron de vista cuales fueron las intenciones, de ahí que no pueda desprenderse el fuero circunstancial que alegan los demandantes.

RECURSO APELACIÓN

Inconforme con la decisión proferida en primera instancia la apoderada de la parte actora interpuso recurso de apelación, y sustentó el mismo, en que, de acuerdo con el Decreto 2351 de 1965, existe garantía de estabilidad laboral reforzada para trabajadores cuando exista pliego de peticiones lo cual ocurrió en diciembre 15 de 2016 y culminó el conflicto con el laudo arbitral

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

de enero 2019, por lo que si existía fuero, que en la sentencia de revisión del 2017 de la Corte Constitucional, no se pronunció por la legalidad de los despidos y por el contrario, indicó que debía ser la Jurisdicción Laboral, la que debería decidir el caso, es decir, el levantamiento de fuero por parte de jurisdicción laboral o juez Laboral.

Que si bien es cierto, se pactó convención, se estableció que se solicitaría negociación y/o pliego para incremento salarial, por el cual se inició Tribunal de Arbitramento, que llegó a su fin en enero de 2019; adicionalmente la supresión de empleos realizada por el Hospital Universitario, no exime a la entidad a solicitar autorización ante el Juez Laboral, para despido, lo cual la demandada no hizo, adicionalmente en ninguno de los apartes del Laudo Arbitral, se indica la existencia de relaciones por parte de la organización sindical; dejando claro que, como ya estaba la sentencia que los reintegro a ellos, podría tener en cuenta que el sindicato lo tomo como un hecho que ya había sido reintegrados y no los iban a volver a sacar, frente a esos argumentos solicita se revoque la sentencia de primera instancia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER

Se circunscribe el problema jurídico en establecer, si hay lugar a declarar la ineficacia del despido, por considera que, al momento de la terminación del vínculo laboral por parte del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, los aquí demandantes, señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA e IVONNE PEÑA ACOSTA**, gozaban de fuero circunstancial, de ser afirmativo, determinar si los actores tienen derecho a ser reintegrados, con el consecuente pago de salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

Las partes presentaron alegatos de conclusión los cuales se circunscribe a lo debatido en primera instancia y en el contexto de la providencia se da respuesta a los mismos.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

2- FUERO CIRCUNSTANCIAL

El fuero circunstancial es una garantía esencial al derecho colectivo al trabajo, el cual constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical pues tiene como finalidad erradicar prácticas empresariales dirigidas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical, esta se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas, tal institución se encuentra consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 el cual prescribe:

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

En cuanto a los sujetos objeto de protección, el artículo 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978 señaló que este fuero comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones.

En ese marco, el fuero circunstancial, es aquel que se activa al momento de iniciarse un conflicto colectivo de trabajo y cobija no solo a los trabajadores sindicalizados sino a todos aquellos que se vean inmersos en un conflicto de este tipo.

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.

Sobre el particular, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia SL13275 del 2015, indicó que:

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

“(...) 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. (...)”

A su turno, la Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL1983 del 17 de junio de 2020, consideró:

“(...) En sentencia CSJ SL3317-2019, la Corte explicó que el denominado fuero circunstancial es una protección esencial para la libertad sindical, en la medida que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de la presentación de un pliego de peticiones y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. Por otro lado, les permite a los trabajadores plantear reivindicaciones laborales sin temor a ser despedidos. En decir de la Corte «el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias”.

Por estas razones, el reconocimiento de la pluralidad sindical lleva inmerso el reconocimiento de todas las protecciones y garantías que la legislación social dispensa en favor de las organizaciones sindicales. El desconocimiento de estas garantías indispensables para la libertad de asociación equivale a negar la posibilidad real de los sindicatos de subsistir, actuar en el entorno laboral y defender los derechos e intereses de sus afiliados.

Desde este punto de vista, si el orden jurídico da el derecho a afiliarse a varias organizaciones sindicales y a estas la titularidad para representar a sus afiliados en procedimientos de negociación colectiva, sus trabajadores asociados deben gozar de la protección necesaria para participar activamente y sin represalias, en la negociación de los pliegos de peticiones. Como se dijo, el fuero circunstancial es un elemento esencial de la libertad sindical y, específicamente, una condición indispensable para que el derecho a la negociación colectiva sea una realidad y no un simple postulado retórico.

Otra cosa bien distinta es que la presentación de un pliego de peticiones por parte de un sindicato no tenga la real intención de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus afiliados, sino simplemente la de otorgarles estabilidad laboral o prolongar injustificadamente la existente. Es decir, que la activación de un conflicto colectivo sea la excusa bajo la cual se oculta la intención de otorgar beneficios individuales que redundan a favor de determinados trabajadores y no de la organización sindical en su conjunto.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

En estos casos, cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial. Allí donde no está la intención de entablar genuinos procedimientos de negociación para la defensa de los intereses y la reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores, no puede existir ninguna protección. La protección a la estabilidad laboral de los sindicalizados es un medio para amparar la acción sindical, más no un fin en sí mismo. (...)

En Sentencia SL715 del 19 de abril de 2023, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, M.P. Jorge Prada Sánchez, en un caso como el de autos, explicó:

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

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

Por último, es importante destacar que en sentencia CSJ SL4249-2021, que resolvió el recurso de anulación interpuesto por la institución ahora recurrente, contra el laudo arbitral de 2 de octubre de 2020, la Sala reflexionó:

En torno a este trascendental tema la Corte, en sentencia CSJ SL16887-2016, explicó con profusión que, siendo el conflicto colectivo un complejo proceso de interacción y autocomposición determinado a través de etapas claras, en el que son las propias partes, a partir de su autonomía y de buena fe, las que definen las pautas y dinámicas de su desarrollo, dentro de los precisos límites legales, reglas mínimas de razonabilidad demandan de los interesados un comportamiento coherente, durante todo el proceso de concertación y en instancias posteriores que interesan al mismo, como el arbitramento y la calificación judicial de legalidad de la huelga.

Destacó la Sala que no resulta plausible que las partes desconozcan los acuerdos, reglas y demás bases de la negociación colectiva sobre los cuales han actuado de buena fe, de manera que pretendan restarles validez a sus propias normas de procedimiento, durante un trámite judicial posterior. Por el contrario, la naturaleza de la negociación colectiva y el respeto de la buena fe y la confianza legítima suponen que, dentro del conflicto colectivo y con posterioridad al mismo, se honren y respeten los compromisos y demás reglas construidas por las mismas partes, de manera que no son admisibles las conductas desleales con los actos propios.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

(...)

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

Por otra parte, la jurisprudencia de la Corte ha definido con base en la legislación desde cuándo comienza el fuero y hasta cuándo va el mismo, así en sentencia SL415-2021, radicación 70.830 de 27 de enero de 2021, donde se rememora la SL-4142-2019, precisó:

“En tal dirección, la Corte ha establecido que el fuero circunstancial surge con la sola presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical interesada y comprende todas las etapas del conflicto colectivo hasta su resolución definitiva (CSJ SL4142-2019). En la providencia anteriormente citada, la Sala explicó: ‘Pues bien, conviene recordar que el diferendo colectivo nace con la presentación del pliego de peticiones al empleador, bien sea por parte de la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, hecho que trae consigo una serie de obligaciones para los actores de la relación laboral. De un lado, para el empleador, la de dar inicio a la etapa de arreglo directo y recibir a los representantes del sindicato o grupo de trabajadores en los plazos estipulados en el artículo 433 del Estatuto Laboral; por el otro, para estos últimos, la de realizar todas las gestiones administrativas –artículo 433, numeral 2.º ibidem- y judiciales que estén a su alcance con el fin de promover el inicio de las conversaciones de arreglo directo e impulsar el proceso de negociación’.”

De lo anterior se desprende que para que se active esta protección foral debe acreditarse: **i)** la existencia del sindicato, **ii)** la presentación de un pliego de peticiones y **iii)** etapa de arreglo directo y/o su prórroga, aspectos que pasan a verificarse en el asunto bajo estudio.

3- CASO CONCRETO

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

En el caso objeto de estudio, no se discute que los señores Yovanni Chaguendo Villani, José Gersain Muelas Mera e Ivonne Peña Acosta, ingresaron a laborar para el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, en fechas de 7 de abril de 2014, 18 de marzo de 2011, y 1° de marzo de 1994, respectivamente, desempeñándose en el cargo de auxiliar de servicios generales, según se desprende de los contratos individuales de trabajo que milita en el expediente (02DemandaAnexos20190065800).

En igual sentido, acorde a la prueba documental aportada, se acreditó la existencia del Sindicato de Trabajadores De Clínicas y Hospitales Del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS”, el cual fue inscrito en el Ministerio de Trabajo con la personería jurídica No. 00363 del 4 de marzo de 1960. (02DemandaAnexos20190065800).

Que los señores Ivonne Peña Acosta, José Gersain Muelas Mera y Yovanni Chaguendo Villani, se encontraban afiliados al sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, la primera desde el 27 de mayo de 1996 hasta el 26 de octubre de 2016; el segundo desde el 18 de marzo de 2011 hasta 26 de octubre de 2018, y el tercero desde el 7 de abril de 2014 hasta el 26 de octubre de 2018 (02DemandaAnexos20190065800).

Que mediante Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016, la Superintendencia Nacional de Salud, resolvió aceptar la promoción del Acuerdo de Reestructuración de Pasivos, presentada por el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.

A través del Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016, proferido por la demandada, se dispuso la terminación del contrato de trabajo de los demandantes, en razón a la supresión del cargo y la modificación de la planta de personal.

Milita en el expediente Acta de Acuerdo Extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada por el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS) y el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

E.S.E., de fecha 30 de diciembre de 2014, dispuso entre otras cosas, que el incremento salarial de los años 2016 y 2017, sería producto de negociación directa que realizaran las partes, previa solicitud que realizara el sindicato de trabajadores, acuerdo vigente entre el 1° de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017. (02DemandaAnexos20190065800).

Asimismo, que el 18 de enero de 2019, el Tribunal de Arbitramento, resolvió el conflicto colectivo de trabajo originado con la solicitud de incremento salarial 1° de enero al 31 de diciembre de 2016, por parte de SINTRAHOSPICLINICAS a la entidad demandada, el 30 de diciembre de 2015, mismo que fue negado, en tanto se consideró un incremento salarial era de 6.77%, el cual ya había sido otorgado por el HUV (08CdPruebasDemandante...).

De otro lado, se tiene que, mediante Sentencia de Tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016, proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, modificada por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, a través de sentencia del 19 de diciembre de 2016, se dispuso la suspensión del trámite de restructuración de la planta de personal adelantado por el HUV, y como consecuencia se ordenó reintegrar a los trabajadores oficiales afiliados a la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS; entre ellos los actores, decisión que fue revocada por la Corte Constitucional, en Sentencia T-523 de 2017, ello al considerarse que, lo solicitado en sede de tutela era improcedente por no reunir el requisito de procedibilidad.

En tal virtud, la entidad demandada, profirió el Acuerdo No. 024 del 7 de octubre de 2017, por el cual se declaró la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, autorizando al Gerente General para la expedición de los actos administrativos a que hubiere lugar, para la ejecución de los actos de reforma administrativa, así como las comunicaciones pertinentes para ejecutar lo dispuesto en los Acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016. (02DemandaAnexos20190065800)

Ahora bien, de las pruebas recaudadas, así como lo expuesto en el Laudo Arbitral se denota como antecedentes que, en efecto el 30 de diciembre

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

de 2015, el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, elevó solicitud de negociación de incremento salarial para la vigencia del año 2016; que el 16 de agosto de 2016, se dio inicio a la etapa de arreglo directo; que el 27 de septiembre de 2016, se dejó constancia ante el HUV, por parte de la organización sindical que por Asamblea General se autorizó la comisión negociadora; que para el 4 de octubre de 2016, se dio por terminada la etapa de arreglo directo, sin haber acuerdo entre las partes; fecha en la que además, la organización sindical, decidió someter el conflicto a Tribunal de Arbitramento, solicitud radicada bajo No. 13834 el 20 de octubre de 2016 y reiterada al Ministerio de Trabajo el 2 de octubre de 2017 (08CdPruebasDemandante...).

Asimismo, se observa que, el 26 de mayo de 2017, el sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, radicó en la entidad demandada, convocatoria de negociación directa de reajuste salarial de la vigencia del 2017; que el 17 de octubre de 2017, por consideración de la Asamblea General, se dispuso la conformación del Tribunal de Arbitramento para el año 2017.

Por manera que, frente a la presentación de un pliego de peticiones y la etapa de arreglo directo y/o su prórroga, se encuentra acreditado, la solicitud de incremento salarial, para el periodo comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2016, presentada ante el HUV y radicada en Ministerio del Trabajo, el 30 de diciembre de 2015, como también se observa acta de instalación de mesa para la negociando salarial, y que una vez terminada la etapa de arreglo, se procedió a someter el conflicto a Tribunal de Arbitramento.

Es pertinente indicar que, si bien, la entidad demandada alega que la solicitud de incremento salarial elevada por la organización sindical, no tiene la finalidad de presentación de un pliego de peticiones de acuerdo con lo establecido en el acuerdo extra convencional, se desconoce con ello el lenguaje que enmarca la negociación colectiva, en tanto, la citada solicitud, es la que dio nacimiento al conflicto que surgió entre el empleador y el sindicato de trabajadores, la cual se ratifica con el acta de decisión proferida por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

Aunado lo expuesto, es evidente para esta Sala de decisión, que en efecto, las partes se encontraban inmersos en un conflicto colectivo que se inició con la presentación del pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015, para que se negociara el incremento salarial para el año 2016 y que finalizó con el laudo arbitral del 18 de enero de 2019, advirtiéndose además que, para la data en que inició el conflicto colectivo, esto es, 30 de diciembre de 2015, los aquí demandantes, aún se encontraban afiliados al sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS, por lo que para el 26 de octubre de 2016, fecha en que fueron despedidos, estos se encontraba protegidos por el fuero circunstancial.

Siendo concluyente para la Sala, que el conflicto 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 los demandantes, no asistiéndole razón a la parte accionada y mucho menos a la Juez de primer grado, al negar la existencia del conflicto colectivo.

Tal como lo advierte la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL415-2021 el simple ejercicio de las garantías mínimas de la libertad sindical contempladas como parte del bloque de constitucionalidad y relativas a la multifiliación sindical, la pluralidad de sindicatos y la autonomía para proponer conflictos colectivos del trabajo, lo cual implica en algunos casos el surgimiento de fuero circunstancial, no implica per se un abuso del derecho, por cuanto el ordenamiento jurídico es el que permite ejercer la libertad sindical en tales condiciones mínimas, de modo que no es posible aducir una extralimitación por el mero hecho de su ejercicio (ídem CSJ SL1983-2020).

No observa la Sala abuso del derecho al plantear el conflicto el sindicato y correspondería a quien alega un posible abuso del derecho en materia de libertad sindical, probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

Nótese que en la sentencia que resolvió el recurso de anulación SL4249-2021 se indica por la Corte sobre la buena fe de la demandada:

“En el horizonte trazado, no resulta aceptable para la Sala que la recurrente en anulación alegue la inexistencia del conflicto colectivo, si durante el trámite del mismo admitió expresamente su existencia y su validez, de manera voluntaria, clara e inequívoca, sin condicionamiento alguno, al punto que negoció con el sindicato, llegó a un acuerdo, salvo un solo punto del pliego de peticiones y, entre los dos, agotaron la etapa de arreglo directo y cumplieron los demás términos legales, acudió al tribunal de arbitramento, concedió ampliación del plazo. Una conducta de tales contornos es contraria al principio de los actos propios, a la buena fe y la confianza legítima de la contraparte, de manera que no puede ser admitida por la Corte. (Resalta la Sala).”

Este aparte remarca que, la entidad negó un conflicto que era evidente y que había sido aceptado, mostrando una conducta contraria a la buena fe y en cierta medida dilatoria sin que las posibles demoras en la configuración del tribunal sean signos contundentes de mala fe del sindicato, agregándole que, el pliego nace mucho antes de la aprobación formal de la restructuración económica y, entre la fecha de presentación del mismo y la fecha del despido inicial Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 estaba dentro de los términos razonables, luego, producto del despido y la acción de tutela que ordenó el reintegro se agudiza el conflicto y se congela en cierta medida las negociaciones hasta que mediante sentencia T-523/17 se revocan las ordenes de reintegro, se producen definitivamente los despidos y se reinicia el trámite de la conformación del tribunal de arbitramento.

Se pueden observar en cierta medidas dilación en ambas partes, empero, ello por sí mismo no puede enervar el fuero circunstancial. En efecto, obran diversos requerimientos en el expediente hechos por el Ministerio del Trabajo tanto al HUV como al sindicato sobre documentos faltantes a efectos de convocar el tribunal de arbitramento y demás trámites, así por ejemplo, el 29 de julio de 2017 , al igual que al sindicato de 29 de octubre de 2017, documentos atinentes

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

al acta de inicio de negociaciones , la declaración de existencia de pluralidad de sindicatos, la denuncia de la convención, si fuere el caso, pliego de peticiones, designación de árbitro, manifestación de si deseaban que se notificaran por medios electrónicos, requerimientos que son reiteraciones de solicitudes anteriores, a ambas partes.

En ese contexto de ocurrencia de los hechos, considera la Sala que no hay abuso del derecho de libertad sindical.

Adicionalmente, en la referida T-523/17, se precisó:

Esta pretensión, en sede de tutela, es improcedente, prima facie, si se tiene en cuenta que no se agotaron los medios ordinarios de defensa judiciales previstos por el legislador tanto para amparar los derechos de asociación sindical y las garantías al fuero sindical y fuero circunstancial ante el Juez laboral, como tampoco las acciones contencioso administrativas previstas para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de las decisiones contenidas en los actos administrativos expedidos por el Hospital Universitario del Valle.

...La existencia o no del fuero circunstancial, y la valoración de la existencia de una justa causa o no para terminar los contratos de trabajo es una competencia propia de la jurisdicción ordinaria laboral. Dado que el debate que para tales efectos se exige, es esencialmente probatorio, dicha jurisdicción es la idónea para valorar si los trabajadores despedidos gozaban o no de tal fuero en el momento de la terminación de sus contratos de trabajo y, de esta forma, proteger, si es del caso, el derecho de asociación sindical que en sede de tutela se invoca, máxime que, en relación con este aspecto existen argumentos jurídicos y descripción de hechos diferentes, tal como se da cuenta en los f.j. 6, 9, 13 y 22.

Ahora bien, encuentra la Sala de Decisión que en asunto con similares características fácticas, probatorias y en el que se involucra al mismo empleador y sindicato, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia **SL3193 del 18 de octubre de 2023**, señaló:

“En el escenario normativo y jurisprudencial que se ha expuesto, no encuentra factible la Sala que se haya producido el dislate enrostrado por

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

la casacionista al Tribunal, porque, en definitiva, la comunicación de la organización sindical dirigida a la entidad hospitalaria, en la cual solicitó el incremento salarial para el período del 1.º de enero al 31 de diciembre de 2016, posee la entidad suficiente para ser considerada un pliego de peticiones, que tiene por virtud desencadenar el conflicto colectivo y abrir paso a la etapa de arreglo directo, como en efecto ocurrió, según lo reconocen las partes en contienda.

Tan evidente resulta este aserto que, al no lograrse un acuerdo entre el sindicato y el hospital en los perentorios términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio de Trabajo convocó e integró un tribunal de arbitramento que pronunció el respectivo laudo el 18 de enero de 2019, que fue depositado en la citada Cartera Ministerial el 04 de febrero de 2019, como lo aceptó sin ambages la entidad demandada en la contestación de la demanda.”...

“En el horizonte que se avizora, esto es, que contrario a lo aducido por la censura, sí hubo conflicto colectivo; y que la comunicación allegada a la empleadora por el sindicato, en la cual plasmó su reclamación en relación con el incremento salarial para el año 2016 es, sin duda, un pliego de peticiones, la consecuencia jurídica que se deriva es la misma que estimó el Tribunal, en el sentido de que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, (...) se encontraba cobijado por el manto de la protección allí prodigada”

...

Vale decir, en ningún momento se cuestionó la conclusión de que la supresión del cargo de trabajador oficial, aunque resulta un modo de terminación legal del vínculo laboral, no se adecúa a las causales establecidas como justas para el despido y, además, el hospital demandado no solicitó concepto al Ministerio de Trabajo sobre la reestructuración, lo que en sede casacional se traduce en que son planteamientos por fuera del marco trazado en el recurso de apelación, esto es, desatendiendo el principio de consonancia consagrado el art. 66A del CPTSS; más aún, la carga procesal a la que se refiere el artículo 57 de la Ley 2a de 1984, vigente aún para los procesos del trabajo, que impone al recurrente expresar las razones de su inconformidad con el fallo de primer grado y que, en atención a la norma citada anteriormente, serán a la postre las materias de la apelación que compete al Tribunal desatar”.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

Por lo anterior, deberá revocarse la decisión de primera instancia, pues tal como lo afirma la parte recurrente, los accionantes al momento de su despido gozaba de fuero circunstancial, pues se reitera, contrario a lo afirmado por la Juez de Primera Instancia, para tal fecha si existía conflicto colectivo de trabajo, sin que pueda predicarse, en este caso en particular, el decaimiento de este, lo cual implica que el despido es ineficaz y se deberá reintegrar a los señores YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA e IVONNE PEÑA ACOSTA.

En consecuencia, se condenará al Hospital Universitario Del Valle “Evaristo García” E.S.E a reintegrar a los aquí demandantes a un cargo igual o superior al que ocupaban al momento de la desvinculación, ordenando el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su desvinculación y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

Finalmente, en virtud de la excepción de compensación propuesta por la parte demandada, se autorizará al Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. para que, de los dineros adeudados a los demandantes, se compensen las sumas que hubiera entregado a los mismos en los términos dispuestos en las Resoluciones Nos. 3741, 3822 y 3803 del 17 de octubre de 2017 (Pág. 52 a 54-04ContestaciónHospital20190065800), y los dineros que hubiere cancelado por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el lapso que reintegro a los actores en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre del 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Las partes presentaron alegatos de conclusión que se circunscriben a lo debatido en primera instancia y en el contexto de esta providencia se le da respuesta a los mismos.

Costas en primera instancia a cargo de la parte demandada de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 365 del C.G.P., las cuales e tasarán por el a quo. Sin costas en esta instancia.

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia Apelada No. 140 del 9 de julio de 2020, emanada del Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, y en su lugar se **DECLARA** parcialmente probada la excepción de compensación, en los términos indicados en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, se **DECLARA** la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo de los señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA** e **IVONNE PEÑA ACOSTA**, acaecida el 26 de octubre de 2016, por parte de la entidad demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, de conformidad con lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** a **REINTEGRAR** a los señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA** e **IVONNE PEÑA ACOSTA**, en un cargo de igual o de mayor jerarquía, al que ocupaba al momento de ser desvinculado.

CUARTO: CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** a reconocer y pagar a favor de los señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA** e **IVONNE PEÑA ACOSTA**, los salarios devengados entre la fecha del despido y el reintegro con los aumentos legales, el pago de las prestaciones sociales, que sean compatibles, tales como prima de servicios, cesantía, intereses y los aportes a seguridad social integral, al tiempo en que estuvieron cesantes, tras la terminación del contrato de trabajo, hasta cuando se haga efectivo el reintegro. Para el reconocimiento de las sumas adeudadas, la entidad descontará los valores que hubiere pagado a los demandantes en virtud de las Resoluciones Nos. 3741, 3822 y 3803 del 17 de octubre de 2017, y los dineros que hubiere cancelado por concepto

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

de salarios y prestaciones sociales durante el lapso que reintegro a los actores en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre del 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

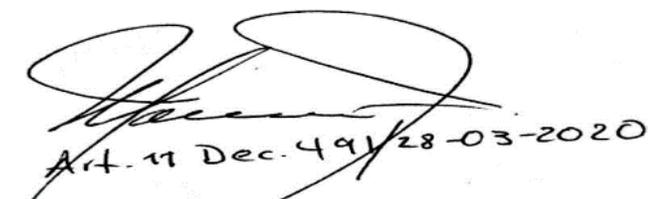
QUINTO: COSTAS en primera instancia a cargo de la entidad demandada **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCÍA” E.S.E.**, y a favor de los señores **YOVANNI CHAGUENDO VILLANI, JOSÉ GERSAIN MUELAS MERA** e **IVONNE PEÑA ACOSTA**, las cuales se tasarán por el a quo. Sin costas en esta instancia.

SEXTO: Una vez surtida la publicación por Edicto de la presente Sentencia, al día siguiente comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal, por Secretaría, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE POR EDICTO

Se firma por los magistrados integrantes de la Sala:


CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ
Magistrado Ponente


Art. 11 Dec. 49128-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Magistrada Sala

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

REF. ORD. YOVANNI CHAGUENDO VILLANI Y OTROS
C/ HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.
EVARISTO GARCÍA.
RAD. 760013105-008-20190065801

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Sala

Firmado Por:

Carlos Alberto Oliver Gale

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 005 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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

Código de verificación: **fa6156006537f64b853ff163101dfb58cf789ae891bf19b0ee951a4f50f2129b**

Documento generado en 15/04/2024 09:55:22 a. m.

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://capacitacion.ramajudicial.gov.co:9443/FirmaElectronica>