

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	WILBERTO GAMBOA VANEGAS
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.
PROCEDENCIA	JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 003 2019 606 10
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 119 del 31 de mayo de 2021
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO CIRCUNSTANCIAL Ineficacia del despido y reintegro
DECISIÓN	CONFIRMAR

Conforme lo previsto en el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, el Magistrado Antonio José Valencia Manzano, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede resolver en apelación la Sentencia No. 054 del 26 de febrero de 2021, dentro del proceso adelantado por el señor **WILBERTO GAMBOA VANEGAS** en contra de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.**, bajo la radicación No. **760013105 003 2019 606 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **Wilberto Gamboa** demando al **Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E**, pretendiendo que se determine que el despido efectuado el día 26 de octubre de 2016 es ineficaz por haber sido despedido sin justa causa encontrándose protegido por el fuero circunstancial a raíz de la presentación del pliego de peticiones hecha por **SINTRAHOSPICLINICAS** al HUV el 30 de diciembre de 2015, solicitando el aumento salarial para el año 2016 y como consecuencia de ello se condene al demandado a reintegrar al demandante en el mismo, similar o superior cargo y se restituya su contrato de trabajo con el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, tales como cesantías, primas, seguridad social y vacaciones.

Advirtió que el último salario devengado, fue de \$1.454.710 en el cargo de Auxiliar de Servicios Generales.

Que en el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E existe el Sindicato De Trabajadores De Clínicas Y Hospitales Del Departamento Del Valle Del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS", con personería jurídica No. 00363 de marzo 04 de 1960 del Ministerio de trabajo, del cual el señor Wilberto Gamboa Vanegas es miembro activo al momento del despido se encontraba a paz y salvo por todo concepto con la organización sindical.

Indico que la administración del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E. teniendo en cuenta lo autorizado por la Junta Directiva del Hospital que ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, con base en los Acuerdos Números 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016, tomó la decisión, el día 26 de octubre de 2016, de dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante, alegando como justa causa la reestructuración administrativa y que el 27 de octubre de 2016, la administración del Hospital le entregó al trabajador la liquidación del pago de las prestaciones sociales por el despido con justa causa.

Que cuando se produjo el despido del trabajador, el 26 de octubre de 2016, existía un conflicto colectivo económico en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, a raíz de la presentación del Pliego de Peticiones, para el aumento salarial para el año 2016, que SINTRAHOSPICLINICAS le presentó al Hospital, el día 30 de diciembre de 2015, conflicto que solo se resolvió con el Laudo Arbitral de fecha enero 18 de 2019.

El **Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E** contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de la misma, como argumento indicó que es claro que no existe convención colectiva a negocia, teniendo en cuenta que la suscrita se encuentra plenamente vigente; que tampoco puede jurídicamente equiparse una solicitud de incremento salarial a un pliego de peticiones o convención a negocial, pues se trata de postulados contradictorios, tanto fáctica como legalmente, máxime cuando el mismo demandante confiesa que la

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01

convención colectiva no se ha denunciado porque no es sujeto de modificación alguna, por lo que no existe el fuero circunstancial aludido.

Como excepciones formuló: inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, carencia del derecho y compensación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 054 del 26 de febrero de 2021 en la que decidió:

"PRIMERO: DECLARAR PROBADA parcialmente la EXCEPCIÓN DE COMPENSACION, respecto de los valores que hubieren sido cancelados al demandante, correspondientes a liquidación de prestaciones sociales e indemnización por la terminación del vínculo laboral efectuada el día 26 de octubre de 2016, y NO PROBADAS las demás excepciones propuestas por la entidad demandada.

SEGUNDO: DECLARAR que al momento de efectuada la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del demandado HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, el actor se encontraba amparada por la protección del FUERO CIRCUNSTANCIAL, dejando sin efecto jurídico alguno dicha desvinculación.

TERCERO: ORDENAR el reintegro del señor WILBERTO GAMBOA VANEGAS al cargo que venía desempeñando en la entidad demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, o uno de igual o superior categoría.

CUARTO: ORDENAR a la entidad demandada, a pagar al demandante, todos los valores adeudados desde y con ocasión de su despido el 26 de octubre de 2016 y hasta la ejecutoria de la presente providencia, correspondientes a salarios, prestaciones sociales de orden legal causados

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01

desde la fecha del retiro hasta la fecha del reintegro y trasladando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social en Pensiones por el mismo lapso.

QUINTO: COSTAS a cargo del demandado HOSPITAL UNIVERTARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE, y a favor del demandante, fíjense como agencias en derecho la suma de 4 SMLMV. Líquidense por Secretaría.

SEXTO: CONSULTESE con el Superior la presente decisión en el evento de no ser apelada”.

Como fundamento de su decisión, el Juez de primera instancia concluyó que sin lugar a dudas que si se suscitó un conflicto colectivo entre el Hospital Universitario Del Valle “Evaristo García” ESE y el Sindicato de Trabajadores de clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS” el cual tuvo como extremos temporales el 30 de diciembre de 2015 al 18 enero de 2019, por lo que resulta claro que señor Wilberto Gamboa Vanegas si se encontraba efectivamente amparado por el fuero circunstancial reclamado al momento del mencionado despido, debiéndose ordenar en consecuencia el reintegro del actor en el cargo que venía desempeñando en la entidad demandada o uno de igual o superior categoría junto con las prestaciones correspondientes como consecuencia de dicho reintegro.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **la parte demandada** presentó recurso de apelación:

“Me permito presentar recurso de apelación contra la sentencia del proceso en debate, el cual sustento de la siguiente manera:

Los motivos que dieron lugar al aparente conflicto entre el Hospital Universitario del Valle y el sindicato Sintrahospiclinicas se encuentran superados toda vez que mediante acuerdo número 18 y 19 del 14 de junio de 2017 se fijó el aumento salarial para 2016 y 2017 no existió dentro del conflicto pregonado con el sindicato Sintrahospiclinicas la negociación colectiva de un pliego de peticiones, en estricto sentido la solicitud de incremento salarial se da dentro de una convención colectiva vigente en la cual en el parágrafo 1 del artículo 15 deja ver claramente y



pone de presente que la solicitud que de incremento salarial haga el sindicato por medio de sus representantes no tiene por finalidad la presentación de un pliego de peticiones, el acuerdo para el incremento salarial se da dentro de la vigencia de una convención colectiva en la cual Sintrahospiclinicas se comprometió a no presentar pliego de condiciones y la entidad a no presentar denuncia y revisión colectiva.

No toda negociación colectiva genera conflicto laboral, si bien existe una negociación por incremento salarial para la vigencia 2016 no es de la entidad suficiente para generar las consecuencias jurídicas de los artículos 432 y siguientes del código sustantivo del trabajo y que termine la suscripción de una nueva convención colectiva pues dentro de la entidad ya existía una convención colectiva vigente.

Lo segundo decir es que desconoce el precedente jurisprudencial enmarcado en la sentencia SL-14066-2016 del 31 de octubre de 2016 la cual menciona que el artículo 25 del decreto 2351 de 1965 que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte suprema ha indicado que para que el conflicto colectivo ocasione a favor de los trabajadores la protección frente a un despido injusto es necesario que el mismo no rebase los límites temporales fijados por la ley toda vez que no se podría pregonar un conflicto, que no se soluciona rápidamente por la culpa de la entidad empleadora, sino con la del promotor del mismo, por una conducta omisiva buscando proyectar el fuero circunstancial de manera ilimitada en el tiempo en este orden de ideas, recordemos la cronología de los hechos cuando el sindicato Sintrahospiclinicas presenta ante el ministerio del trabajo la solicitud para la constitución del tribunal de arbitramento, así pues el día 20 de octubre de 2016 el sindicato solicita al ministerio de trabajo que se convoque a un tribunal de arbitramento, para decidir el incremento salarial el día 6 de enero de 2017 el ministerio de trabajo solicita al sindicato la información, documentación y la designación de árbitro concediéndole el termino perentorio de un mes para tan efecto, el 29 de junio de 2017 ante la pasividad del sindicato Sintrahospiclinicas el gerente general del Hospital Universitario del Valle presenta solicitud al ministerio del trabajo para que informe lo ocurrido con la constitución del tribunal de arbitramento y el día 29 de junio se da respuesta, en la cual el ministerio del trabajo informa al representante legal del HUV que el sindicato Sintrahospiclinicas no ha presentado los documentos que se le pidieron para la constitución del tribunal, el día 20 de octubre de 2017, el día 2 de octubre de 2017 el sindicato insiste en la solicitud que se había elevado el día 20 de octubre de 2016.

El asunto materia del litigio no se puede evaluar de forma aislada, recordemos que está en la acusación se da a la par del trámite de acción de tutela propuesta por Sintrahospiclinicas frente a la reforma de la planta de personal y en la cual solicita el reintegro de los trabajadores oficiales a la entidad dicha tutela es decidida favorablemente a los intereses del sindicato por el juzgado quinto administrativo del circuito y es confirmada por el Tribuna Administrativo del Valle, pero en sede de revisión efectuada por la Corte Constitucional se decide mediante sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 declararla improcedente con lo cual cobra vigencia plena el acuerdo que dio lugar a la reforma de la planta de personal de la entidad de esta forma está probado la actitud pasiva de Sintrahospiclinicas,

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01



nótese que a pesar de que el ministerio de trabajo en reiteradas oportunidades solicita al sindicato la presentación de documento y cumplimiento de requisitos para constitución del tribunal de arbitramento el sindicato solo vine e a acordarse de su petición, cuando la honorable Corte Constitucional en la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 revocó la sentencia en la que se amparaban los trabajadores oficiales para ser reintegrados y solo tras dicha actuación es que se observa que el sindicato viene a ponerle atención nuevamente a la tan anhelada nivelación salarial para el año 2016, que valga decir para este momento ya se encontraba supera en virtud del acuerdo número 18 de 2017 proferido por la entidad.

Lo que queda claro en el presente asunto es que el sindicato Sintrahospiclinicas dejo abandonado completamente la solicitud del tribunal de arbitramento al no aportar los documentos y cumplir con los requisitos ordenados por el Ministerio de Trabajo y vino acordarse de su petición cuando vio que era inminente la salida de los trabajadores oficiales de la entidad tras la decisión adoptada mediante la sentencia T-523 de 2017 lo que lleva a entender que no les intereso o perdieron de vista cuales eran las intenciones de la convención colectiva de allí que no pueda desprenderse el fuero circunstancial solicitado por la organización sindical.

En la presente sentencia se desconoce el presente judicial fijado por la Corte Suprema de Justicia la cual expresa respecto al fuero circunstancial, que este amparo puede terminarse en el evento que no sea posible poner fin al conflicto de forma normal, es decir que no existe interés suficiente de concluirlo por quienes lo promovieron luego de no lograr un acuerdo con el empleador, finalmente concluyó esta corte que la garantía pierde sentido cuando el proceso de negociación se haya estancado por un periodo prolongado (Magistrado ponente Gerardo Botero Zuluaga C.S.J sala Laboral Sentencia SL 140662016 del 31 de octubre de 2016)

El asunto materia del litigio requería un análisis más profundo, por cuanto no puede decirse simplemente que por la existencia de un conflicto colectivo como tal exista un fuero circunstancial, sino que tiene que tomarse en cuenta las circunstancias particulares del presente asunto en el cual Sintrahospiclinicas.”.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 los Alegatos de Conclusión se presentaron por las siguientes partes así:

La **parte demandante** solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, en razón que se verificó que la existencia del fuero circunstancial del actor, el cual tiene soporte legal en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, y en el Decreto reglamentario 1469 de 1978.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01

El **Hospital Universitario del Valle** solicitó se acojan las excepciones sustentadas en el escrito de la contestación de la demanda y se proceda despachar negativamente las pretensiones formuladas en la demanda, debido a que el demandante no tiene derecho al reintegro ya que carece de derecho de carrera.

No encontrando vicios que nuliten lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el Artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 y teniendo en cuenta las anteriores premisas y los argumentos expuestos en los alegatos de conclusión formulados por las partes se procede a dictar la,

SENTENCIA No. 119

En el presente asunto no se encuentra en discusión **1)** que el señor **Wilberto Gamboa Vanegas** fue vinculado al **Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E** el 1 de febrero de 2001 mediante contrato a termino indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales (fls. 8-9), **2)** que el demandante se afilió al **Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS"** (fl. 24), **3)** que el 26 de octubre del 2016 se terminó el contrato de trabajo del demandante en virtud de lo dispuesto en el acuerdo 020 del 2016 "*por medio del cual se modifica la planta de personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E*", y que en resolución No. 3763 del 17 de octubre de 2017 se reconoció al señor Wilberto Gamboa Vanegas la suma de \$119.517.000 por concepto de indemnización por la terminación unilateral del contrato, cesantías definitivas y prestaciones sociales (fls. 81-84), **4)** que el 30 de diciembre de 2015, SINTRAHOSPICLINICAS presentó ante el HUV "*solicitud de incremento salarial 1 de enero al 31 de diciembre de 2016*", petición que en la misma fecha fue radicada ante el Ministerio de Trabajo (fls. 22-24), el 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa para la negociación salarial para el año 2016 (fls. 26-27) y finalmente el 18 de enero de 2019 se finalizó la etapa de arbitramento con el laudo arbitral (fls. 134-153).

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por la parte demandada, la Sala como **problema jurídico** se deberá estudiar si al

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01

momento de la finalización del contrato de trabajo del demandante por parte del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E, el señor Wilberto Gamboa Vanegas gozaba de fuero circunstancial.

De ser afirmativo lo anterior, se debe determinar si el actor tiene derecho a ser reintegrado a un cargo de igual o superior y al pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social.

La Sala defiende la siguiente Tesis: Que deberá confirmarse la decisión de primera instancia, ya que el accionante al momento del despido efectuado el 26 de octubre de 2016, gozaba de fuero circunstancial, pues para tal fecha existía conflicto colectivo de trabajo ocasionado por la negociación del incremento salarial para el año 2016, el cual tuvo ocurrencia desde la presentación de la solicitud en diciembre de 2015 y permaneció vigente hasta enero de 2019, cuando se finalizó con el laudo arbitral la etapa de arbitramento, sin que pueda predicarse, en este caso en particular, el decaimiento de este, por falta de interés de la organización sindical para desarrollarlo a cabalidad, lo cual implica que el despido es ineficaz y se deberá reintegrar al señor Wilberto Gamboa Vanegas.

Para decidir basten las siguientes,

CONSIDERACIONES

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 de 1965, el cual prescribe que *"los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justas causa comprobada, desde la fecha de la presentación del*

pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo directo”.

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 relación con el fuero circunstancial, ha expresado la Corte Constitucional en providencias como la C-240 de 2005. MP, en la que se puntualizó que la protección especial derivada del fuero circunstancial opera para que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza¹, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores., por lo que el desconocimiento de este hace ineficaz el despido y conlleva la procedencia del reintegro del afectado.

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

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:

No hay discusión respecto de 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 de marzo 4 de 1960, como tampoco se discute que el demandante Wilberto Gamboa Vanegas se afilió al mismo (fl.24).

¹ En armonía con lo dispuesto en los Convenios de la OIT 87 y 98, aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976 y el Convenio de la OIT 151 aprobado por Ley 411 de 1997.

Frente a la presentación de un pliego de peticiones y la etapa de arreglo directo y/o su prórroga, a fls. 22-24 se encuentra solicitud de incremento salarial 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, a fls. 26-27 se observa acta de instalación de mesa para la negociación salarial para la vigencia del año 2016 conformada por representantes del HUV y de SINTRAHOSPICLINICAS de fecha 16 de agosto de 2016.

Así entonces es evidente que 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, depositado el 4 de febrero del mismo año ante el Grupo Interno de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo en Bogotá, por lo que para el **26 de octubre de 2016**, fecha en la que fue despedido el señor Wilberto Gamboa Vanegas, este se encontraba protegido por el fuero circunstancial, pues para tal calenda el sindicato del que hacía parte el actor y su empleador se encontraban en la negociación del pliego de peticiones ya mencionado.

Ahora, respecto del punto objeto de apelación de la parte demandada en el que indica que no es posible la existencia de un conflicto por encontrarse vigente una convención colectiva en la que se estipuló no presentar un nuevo pliego de peticiones, debe tenerse en cuenta que si bien en el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención colectiva de trabajo se dispuso que el incremento salarial sería establecido del resultado de la negociación directa que al respecto llevaran las partes, ello *per se* no le resta la calidad de pliego de condiciones a la solicitud elevada por el sindicato, ni mucho elimina la posibilidad de la inexistencia de un conflicto colectivo, pues lo cierto es que de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 superior constitucional y el artículo 8 del Convenio 151 de la OIT, los conflictos que se plantean con motivo de la determinación de las condiciones de empleo, se pueden solucionar por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, en consecuencia la solicitud para discutir el incremento

salarial para el año 2016 si constituyo un conflicto colectivo que en primera instancia debía tratarse de solucionar por las partes.

Siguiendo con los argumentos planteados en la apelación, sostiene como segundo argumento que no existió fuero circunstancial por cuanto el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS dejo abandonado completamente la solicitud del tribunal de arbitramento al no aportar los documentos ni cumplir con los requisitos ordenados por el Ministerio de Trabajo, de allí que no fue posible poner fin al conflicto de forma normal por razones atribuibles al sindicato del cual hacia parte el actor.

Frente a este punto, la Sala tras analizar las pruebas aportadas al plenario considera que que los incumplimientos y dilaciones en el trámite provinieron de ambas partes, por lo cual lo extenso del mismo no puede adjudicarse solamente a las actuaciones del sindicato en cuestión, de ahí que, con ocasión a los incumplimientos en los requerimientos tanto del HUV como de SINTRAHOSPICLINICAS se prolongó el tiempo de negociación del conflicto colectivo ocasionado por la negociación del incremento salarial para el año 2016, sin embargo, pese a lo extenso del mismo, este se mantuvo vigente de forma legal hasta enero de 2019, cuando se finalizó con el laudo arbitral la etapa de arbitramento y con ello, hasta tal fecha estuvo vigente el fuero circunstancial, razón por la cual contrario a lo afirmado por el recurrente, no puede predicarse en este caso en particular, el decaimiento del fuero circunstancial por falta de interés de la organización sindical para desarrollarlo a cabalidad, lo cual implica que el despido es ineficaz y se deberá reintegrar al señor Wilberto Gamboa Vanegas.

Por lo anterior, se confirmará la decisión de primera instancia, ya que como lo señaló el Ad Quo, el accionante al momento de su despido gozaba de fuero circunstancial.

En consecuencia, fue acertada la determinación de condenar al Hospital Universitario Del Valle "Evaristo García" E.S.E a reintegrar al señor Wilberto Gamboa Vanegas a un cargo igual o superior al que ocupaba al momento de la desvinculación, el reconocimiento y pago de todas las acreencias laborales a que

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: WILBERTO GAMBOA VANEGAS

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 003 2019 606 01

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 y la compensación de las sumas pagadas por el demandado al actor.

Costas en esta instancia a cargo del Hospital Universitario Del Valle "Evaristo García" E.S.E., como quiera que su recurso de apelación fue resuelto de forma desfavorable.

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

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** Liquídense como agencias en derecho la suma de 1 SMLMV.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:

[https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias.](https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias)

En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente



MARY ELENA SOLARTE MELO

GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

Despacho 007 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

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

Código de verificación:

**b8313ef05db53d47b16109b292ae7adddeb59cbd6e3958f3e839a86c1
1a032**

Documento generado en 26/05/2021 04:53:46 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>