

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

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>OSCAR TOVAR MONTENEGRO</b>
<b>DEMANDADO</b>	<b>HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
<b>RADICADO</b>	76-001-31-05-009 2019 698 01
<b>INSTANCIA</b>	<b>SEGUNDA – APELACIÓN</b>
<b>PROVIDENCIA</b>	<b>Sentencia No. 181 del 30 de junio de 2021</b>
<b>TEMAS Y SUBTEMAS</b>	<b>FUERO CIRCUNSTANCIAL</b> <b>Ineficacia del despido y reintegro</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>CONFIRMAR</b>

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. 189 del 10 de agosto de 2020, dentro del proceso adelantado por el señor **OSCAR TOVAR MONTENEGRO** en contra de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.**, bajo la radicación No. **760013105 009 2019 698 01**.

**AUTO No. 723**

Mediante memorial allegado el 31 de mayo de 2021, la abogada Luisa Fernanda Giraldo Giraldo infirmó que renuncia al poder otorgado por parte del **Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE**, sin embargo con el mismo no se aportó la comunicación efectuada a su poderdante.

En consecuencia, mediante el auto No. 657 del 17 de junio de 2021 se le requirió para que aportada la comunicación efectuada a su mandante Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE de su decisión de renunciar al poder por este otorgado, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el art. 76 del CGP.

A la fecha de la presente providencia, tal comunicación no ha sido aportada, razón por la que se resuelve:

PROCESO: ORDINARIO  
DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO  
DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.  
PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI  
RADICADO: 760013105 009 2019 698 01



**1.** Abstenerse de aceptar la renuncia de poder presentada por la abogada Luisa Fernanda Giraldo Giraldo hasta tanto no se aporte la comunicación efectuada a su mandante Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE de su decisión de renunciar al poder por este otorgado solicitada en el auto No. 657 del 17 de junio de 2021 en los términos del art. 76 del CGP.

**2.** Manténgase La representación jurídica del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE en cabeza de la abogada Luisa Fernanda Giraldo Giraldo, hasta tanto no se aporte la comunicación efectuada a su mandante Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE de su decisión de renunciar al poder por este otorgado solicitada en el auto No. 657 del 17 de junio de 2021 en los términos del art. 76 del CGP.

**3.** Continuar con el tramite pertinente.

Notifíquese por estados electrónicos.

El Magistrado,

**Se suscribe con firma electrónica**  
**ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**  
**Magistrado Ponente**

### **ANTECEDENTES PROCESALES**

El señor **Oscar Tovar Montenegro** 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.

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01

Como hechos indicó que fue vinculado por el demandado el 1 de febrero de 2001 mediante contrato a término indefinido como auxiliar de servicios generales y que en vigencia de tal relación laboral se afilió al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS".

Que el 30 de diciembre de 2015, "SINTRAHOSPICLINICAS" presentó pliego de peticiones para negociar con la administración del HUV el incremento salarial para el año 2016 de acuerdo con lo convenido en el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014.

Expresó que su contrato de trabajo fue finalizado el 26 de octubre de 2016 por parte la administración del HUV alegando como justa causa la reestructuración administrativa, fecha para la cual continuaba afiliado a "SINTRAHOSPICLINICAS", organización sindical con quien para la fecha existía un conflicto colectivo a raíz de la presentación del pliego de peticiones para el aumento salarial del año 2016, conflicto que solamente se resolvió con el laudo arbitral del 18 de enero de 2019.

Que "SINTRAHOSPICLINICAS" ante el despido de 177 trabajadores oficiales afiliados a tal organización sindical, presentó acción de tutela contra el HUV por la vulneración del derecho de asociación y negociación colectiva, la cual fue tramitada en primera instancia por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali, quien en sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016 tuteló los derechos de los accionantes, la cual fue confirmada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca en sentencia del 19 de diciembre de 2016; que el fallo emitido en segunda instancia fue objeto de revisión por parte de la Corte Constitucional en sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017, declarando improcedente la acción de tutela instaurada por la "SINTRAHOSPICLINICAS" por considerar que existía otro medio ordinario para exigir el derecho.

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 encuentra que

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01

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 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 Noveno Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 189 del 10 de agosto de 2020 en la cual declaró probada la excepción de compensación propuesta por la apoderada judicial de la parte demandada y no probadas las excepciones de fondo denominadas "*inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral e inexistencia de la responsabilidad conforme a la ley*".

Declaró que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. despidió injustamente al demandante amparado por fuero circunstancial y por tanto es ineficaz la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo al actor.

Condenó al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E., a que dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de la providencia proceda al restablecimiento del vínculo laboral del señor Oscar Tovar Montenegro desde el 26 de octubre de 2016, con el mismo salario y cargo que venía ocupando antes del despido o uno de mejor jerarquía, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como el pago de prestaciones sociales legales y/o convencionales y pago a la seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde la fecha del despacho.



Autorizó al Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. para que de los dineros adeudados al actor se compensen las sumas que hubiera entregado al actor en la resolución 3844 del 17 de octubre de 2017 por la suma de 116.886.515 y los dineros que hubiere cancelado por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el lapso que reintegro al demandante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre del 2016 por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Finalmente condenó en costas al demandado.

Como sustento de su fallo, la Juez de primera instancia consideró que el despido del actor se dio en fecha posterior a la presentación del conflicto colectivo y antes de que este se diera por termino, por lo que el demandante gozaba de fuero circunstancial.

### **APELACIÓN**

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

*"Me permito interponer recurso de apelación contra la sentencia 189 para la cual expondré los siguientes argumentos:*

*Los motivos que dieron lugar al aparente conflicto entre el Hospital Universitario del Valle y SINTRAHOSPICLINICAS se encuentra se encuentran superados toda vez que mediante los acuerdos número 18 y 19 del 14 de junio de 2017 se dispuso el incremento salarial para las vigencias 2016 y 2017, no existió dentro del conflicto pregonado por SINTRAHOSPICLINICAS la negociación de un pliego de condiciones en estricto sentido, la solicitud del incremento salarial se da dentro del marco de una convención colectiva vigente la cual en el parágrafo 1 del artículo 15 deja ver claramente y se pone de presente que la solicitud del incremento salarial que 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 el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS se comprometió expresamente a no presentar pliego de condiciones y la entidad a no presentar denuncia ni revisión del mismo.*

*No toda negociación colectiva genera conflicto laboral si bien existió una negociación para el incremento salarial para la vigencia 2016, esta no es de la entidad suficiente para que se dé el trámite previsto en los artículos 432 y*

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01



*siguientes del Códigos Sustantivo de Trabajo y termine la suscripción de una nueva convención colectiva pues dentro de la entidad existía una convención colectiva vigente.*

*Es preciso decir que a la luz del artículo 25 de decreto 2351 de 1965 que regula el tema del fuero circunstancial y su protección, la Corte Suprema de Justicia indico que para que un conflicto colectivo ocasione a favor del trabajador 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 sin la culpa de la entidad empleadora sino de promotor del mismo por una conducta omisiva, buscando proyectar el fuero de manera ilimitada en el tiempo, de esta manera el día 20 de octubre de 2016, el sindicato solicita al ministerio del trabajo que se convoque a tribunal de arbitramento para decidir el incremento salarial, el día 6 de enero de 2017 el Ministerio de Trabajo solicita al sindicato información, documentación y designación del árbitro concediéndole el termino perentorio de un mes, el día 29 de junio de 2017 el ministerio de trabajo informa al representante legal de la entidad que el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS no ha presentado los requerimientos que se le hicieron, 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 2007 declaran 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, 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 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*

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01



*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 durante más de un año no ejerció los medios para que se terminara el conflicto y se llevara a cabo el tribunal de arbitramento, un año no es un término razonable señora juez para la terminación del conflicto y está probado con el material aportado al proceso, que existió un prolongamiento del conflicto por SINTRAHOSPICLINICAS, por lo cual solicito al tribunal sala laboral que revise el asunto y revoque la sentencia proferida en esta instancia”.*

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DECRETO 806/2020**

Dentro de los términos procesales previstos en el art. 15 del Decreto 806 de 2020 se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión:

La **parte demandante** solicitó se confirme la sentencia de primera instancia, en razón que el demandante estaba afiliado a SINTRAHOSPICLINICAS y se encontraba a paz y salvo con esa organización sindical y, además, era beneficiario de la convención colectiva de trabajo firmada entre SINTRAHOSPICLINICAS el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA ESE.

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. 181**

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01

En el presente asunto no se encuentra en discusión **1)** que el señor **Oscar Tovar Montenegro** 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. 63.65-12), **2)** que el demandante se afilió al **Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS"** (fl. 79), **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. 3844 del 17 de octubre de 2017 se reconoció al señor Oscar Tovar Montenegro la suma de \$144.690.979 por concepto de indemnización por la terminación unilateral del contrato, cesantías definitivas y prestaciones sociales (fls. 175-178), **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. 97-99 y 101-103), el 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa para la negociación salarial para el año 2016 (fls. 105-108) y finalmente el 18 de enero de 2019 se finalizó la etapa de arbitramento con el laudo arbitral (fls. 261-300).

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 momento de la finalización del contrato de trabajo del demandante por parte del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E, el señor Oscar Tovar Montenegro 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

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO

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

PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 009 2019 698 01

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 arbitramiento, 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 Oscar Tovar Montenegro.

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 garantiza<sup>1</sup>, 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 cobija 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 Oscar Tovar Montenegro se afilió al mismo (fl. 79).

Frente a la presentación de un pliego de peticiones y la etapa de arreglo directo y/o su prórroga, a fls. 97-99 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. 105-108, 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

---

<sup>1</sup> 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.



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 Oscar Tovar Montenegro, 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 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 Oscar Tovar Montenegro.

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 Oscar Tovar Montenegro 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 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.** Liquidense 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:**

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI  
SALA LABORAL

**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:

**73ad614692cc9637ad0cfb6b5072d1709dd256dea36c68a534b9d557ad2**  
**5122b**

Documento generado en 29/06/2021 07:26:28 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**

PROCESO: ORDINARIO  
DEMANDANTE: OSCAR TOVAR MONTENEGRO  
DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.  
PROCEDENCIA: JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI  
RADICADO: 760013105 009 2019 698 01