

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	LUIS ALBERTO BERNAL
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- 015 2019 549 01
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	Sentencia No. 262 del 31 de agosto de 2021
TEMAS Y SUBTEMAS	FUERO CIRCUNSTANCIAL Ineficacia del despido y reintegro
DECISIÓN	REVOCAR

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. 32 del 15 de febrero del 2021, dentro del proceso adelantado por el señor **LUIS ALBERTO BERNAL** en contra de **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.**, bajo la radicación No. **760013105 009 2019 698 01**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **Luis Alberto Bernal** demandó al **Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E**, pretendiendo que se declare ineficaz el despido a él efectuado el 26 de octubre de 2016, debido a que para tal fecha se encontraba protegido por el fuero circunstancial.

En consecuencia de lo anterior, solicitó que el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, sea condenado a reintegrar al actor al mismo, similar o superior cargo que tenía al momento del despido, restituyendo su contrato de trabajado y todos los derechos y obligaciones que le asiste, declarándolo sin solución de continuidad para todos los efectos legales, por lo que además pidió el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido debidamente indexados y las costas y agencias en derecho.

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL
DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.
PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

Como sustento de sus pretensiones indicó el día 8 de marzo del 2004, ingresó a laborar en el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" ESE, mediante contrato de trabajo a término indefinido y en el cargo de auxiliar de servicios generales.

Que desde su vinculación fue miembro activo de SINTRAHOSPICLINICAS, sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del Departamento del Valle del Cauca, y que al momento del despido se encontraba a paz y salvo de todo concepto con la organización sindical; que el 26 de diciembre de 2013, tal organización sindical presentó un pliego de peticiones para negociar con la administración del Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE., pactando al momento de la finalización de la convención colectiva de trabajo vigente, iniciar la etapa de arreglo directo, a partir del 20 de noviembre de 2014, y terminando dicha etapa el 30 de diciembre de 2014 con un acta firmada.

Que la convención colectiva de trabajo incorporó un acuerdo extra convencional, en donde se acordó que no se iba a modificar la convención colectiva de trabajo vigente durante el periodo 2016 y 2017, a excepción del salario, el cual sería negociado por las partes mediante la solicitud que el sindicato le presentara a la administración del hospital, por lo que el 30 de diciembre de 2015, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS presentó ante la administración del Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE., un pliego de petición con el único punto del incremento salarial para el año 2016, teniendo en cuenta el acta extra convencional firmada el 30 de diciembre de 2014, mismo día que tal petición se presentó ante el Ministerio De Trabajo.

Indicó que la administración del Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE., respondió negativamente la solicitud del pliego de petición y por tal motivo, la organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS acudió ante el Ministerio de Trabajo para que interviniera en la solución del conflicto colectivo presentado entre las partes; que solo hasta el 16 de agosto de 2016 se logró instalar la mesa de negociación, dando comienzo a la etapa de arreglo directo de la negociación del pliego de peticiones presentando por SINTRAHOSPICLINICAS al Hospital

Universitario del Valle Evaristo García ESE., en relación con el aumento de salario para el año 2016.

Que paralelo a la negociación colectiva, la Junta Directiva del H.U.V Evaristo García ESE, aprobó mediante Acuerdos 019 y 020 de octubre de 2016, una reconstrucción de carácter administrativo y que tenía como objetivo autorizar al director del hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados públicos, por lo que se ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, con base en los acuerdos antes mencionados, y es así como el día 26 de octubre de 2016, se dio por terminado el contrato de trabajo del actor, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.

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 negociar, 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 negociar, 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.

Formuló como excepciones la ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, la inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, la excepción perentoria de carencia del derecho, compensación y precedente judicial

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali decidió el litigio mediante la Sentencia No. 32 del 15 de febrero del 2021, en la que resolvió:

"PRIMERO: DECLARAR PROBADA la excepción de inexistencia de la garantía formal al momento de la terminación del contrato laboral, propuesta por la parte demandada.

SEGUNDO: absolver a la demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E de todas y cada una de las pretensiones incoadas por el demandante por los motivos expuestos en esta providencia.

TERCERO: No se condena en costas procesales.

CUARTO: De no ser apelada la presente providencia, remítase el proceso ante el honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali- sala laboral, para que se surta el grado jurisdiccional de consulta, por resultar la decisión adversa a las pretensiones del demandante".

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, **la parte demandante** presentó recurso de apelación en los siguientes términos:

"Apelo la Sentencia 32 del 15 de febrero del 2021, proferida por al despacho Juzgado 15 Laboral del Circuito de Cali, mis separos frente a la sentencia son las siguientes: la primera, al desconocer realmente se le está aplicando al presente proceso, sentencia que no corresponden a la realidad de los hechos ni del carácter que tiene el trabajador como trabajador oficial. En primer lugar, porque los trabajadores oficiales no se les aplica la Ley 443 del 98, que es la supresión de Empleo, que es una figura exclusivamente de los empleados públicos, por lo tanto, no es un modo ni una justa causa para terminación del contrato de trabajo.



A los trabajadores oficiales se les aplica el Decreto 2127 del 45, que establece aquí están aplicable en los artículos 16, 48 y 49 señala taxativamente la justa causa para dar por terminable el contrato de trabajo sin que en ella se encuentre la Supresión de empleo. De tal manera que esta circunstancia no puede ser causal para terminar el contrato de trabajo, menos si goza de la garantía del fuero circunstancial como está establecido el artículo 25 del Decreto 2359 del 65; es por eso por lo que la justa causa no puede originarse en el Acuerdo 020 del 2016 como se pretende.

Es más, la Ley 10 del 90 en su artículo único en el parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 del 90 establece lo siguiente, son trabajadores oficiales esos... aplicable para los trabajadores de servicio de salud. Que se les aplica el estatuto, que tiene un estatuto precisamente para determinar quiénes son trabajadores oficiales y quienes son empleados públicos.

El demandante era auxiliar de servicio generales del hospital, ejercía las funciones eran misional por lo tanto estaba considerado como trabajador oficial. El parágrafo único del artículo 26 de la Ley 10 establece lo siguiente: "Son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales, en las mismas instituciones. Los establecimientos públicos de cualquier nivel precisarán en sus respectivos estatutos, qué actividades deben ser desempeñadas mediante contrato de trabajo".

En este caso, el trabajador no se le podía aplicar la Supresión de cargo, era para los trabajadores de carrera administrativa por lo que estaba provisional en el cargo, pero en el caso del trabajador Luis Alberto Bernal por ser un trabajador oficial no se le aplica la supresión de cargo. Allí realmente no comparto con el despacho al no aplicarle la norma que realmente le corresponde al trabajador porque es un trabajador y se demostró que es un trabajador oficial, y sobre eso no hubo discrepancia.

Lo segundo, la negociación... si hubo negociación, es que no podemos confundir la negociación colectiva con la contratación colectiva, son dos cosas diferente. La negociación colectiva está contemplada en el artículo 55 de la Constitución Nacional, que garantiza el derecho a la negociación colectiva. No es solamente denunciar la convención, la convención se denuncia cuando se va a modificar un punto, hace parte de la contratación colectiva es que tiene un término dentro de los 60 días para denunciar la convención colectiva de los puntos que se van a modificar.

Y, le pregunto, cuando por primera vez un sindicato presenta un pliego ¿Qué va a denunciar?, los empleados públicos, los funcionarios públicos tienen derecho a la negociación, ellos no firman convención colectiva es acuerdo colectivo. Los del pacto... los trabajadores no sindicalizados firman un pacto colectivo, están dentro de esa protección del fuero circunstancial. Aquí el acuerdo fue entre las partes, fue un acuerdo debido a la situación económica del hospital porque la denuncia la puede hacer las partes, cualquiera o ambas. Por separado una de las partes el sindicato tiene derecho a la denuncia como también el empleador, pero a la presentación del pliego solamente la tiene es el sindicato. Y es colectivo es que se define el carácter

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

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

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01



del conflicto colectivo es porque lo presenta el sindicato y no es una petición individual.

Hay que diferenciar entre una petición individual que hace un trabajador que se pueden sentar a que se le resuelvan su problema a una petición colectiva que fue aprobada, y no es cierto como lo dice la parte demandada que no hay diferencia. Y se le entrego tanto al empleador y se le radico, es que realmente está desconociendo toda una realidad. Hay un desconocimiento para no cumplir con la obligación de la realidad como se dieron los hechos y es que el acta extra convencional lo que dijo "está tergiversando el acta", porque el acta no dice lo que el señor dice, lo que establece es que "debido a la situación económica las partes se comprometen a no modificar", es que la denuncia era para no modificar la convención. Que durante esa vigencia del 2016 y 2017, solamente se iba a negociar ¿y que es negociar? ... que hay que presentar un pliego, no se va a sentar es a tomar un tinto y definir, es que el pliego es un solo punto era el aumento para la vigencia del 2016, porque para ese año no estaba dentro de la convención ..., solamente se pactó el aumento para el año 2015, porque hay que esperar que llegue del momento de la solicitud que iba a presentar el sindicato un pliego con el contenido del aumento salarial ... este es un pliego de petición, aquí y en cualquier parte. Es un pliego y desconocerlo es negar la realidad y hay una violación por vía de hecho, se está violando una norma y se desconoce, porque realmente se está negando. Y es que el derecho colectivo tiene es una parte especial en el Código Sustantivo de Trabajo y los Convenios Internacionales, la Constitución están para y es que el derecho colectivo es un derecho fundamental y el derecho a la negociación también.

El hecho que el trabajador le presente el pliego al empleador, aunque sea en un punto, allí se inicia el conflicto porque la norma dice "que el conflicto se inicia con la presentación del pliego y no con la denuncia". La denuncia es para cuando se va a modificar puntos de la convención. Una cosa es la denuncia que hace parte de la contratación, porque la contratación es el resultado de la negociación colectiva más no es el inicio. El inicio es la negociación cuando se sienten a negociar que, si hubo arreglo directo, están en las actas aportadas, no se pueden negar. Ahí está, el 16 de agosto se inició la etapa de arreglo directo entre las partes, no hubo acuerdo, el 04 de octubre se terminó ¿cómo se van a negar? Están las fechas, están los documentos que se prueban.

Lo que plantea el hospital realmente es para no responsabilizarse de una obligación porque si la hubo, el acta es clara, ahí nos está diciendo que el hospital no denuncie no, que las partes se comprometen a no denunciar porque no van a modificar puntos de la convención y el objetivo de la denuncia es eso, denunciar para modificar puntos sino se va ... en que solamente se discutiera y para discutir ¿que se necesita? un pliego de petición y lo presentaron. Y lo que se está desconociendo , inclusive el Tribunal de Arbitramento, están investidos ellos tiene un carácter para determinar si hubo un conflicto i y si hubo un conflicto! y se está desconociendo el tribunal de arbitramento, las normas que rigen para los trabajadores oficiales, es que los trabajadores oficiales tienen una norma también allí especial independiente de los trabajadores que tienen la categoría de estar vinculados a una carrera, los de libre nombramiento y remoción, los que son por elección popular y dentro de la categoría de los trabajadores oficiales, se les aplica

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

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

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

también esa parte igual que a los trabajadores particulares en relación con la negociación colectiva y la contratación.

Ellos tienen derecho a la negociación y contratación colectiva más no los rectos funcionarios solamente tienen derecho, y se los dio y se los extendió fue el artículo 55 de la Constitución del 91, que tienen derecho a la negociación más no a la contratación colectiva. Un acuerdo colectivo que salga o que se dio allí mediante un tribunal de arbitramento donde se definió el conflicto, es un acuerdo y tiene que respetarse, y no lo han respetado.

Entonces allí realmente se están desconociendo no solamente el carácter del trabajador sino también el derecho constitucional, el derecho a la negociación, el derecho de asociación, el derecho a la contratación colectiva se está violando con esta sentencia, los derechos fundamentales y que tienen el respaldo también de los convenios internacionales. Por lo tanto, solicito al despacho se remita a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali para que se surta el recurso apelación y que sustentare con mis alegatos al momento de que me convoquen para este proceso”.

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 que se revoque la sentencia de primera instancia y que se declare que el señor Luis Alberto Bernal gozaba del fuero circunstancial al momento de su despido, y como consecuencia se ordene su reintegro sin solución de continuidad y el pago de lo adeudado.

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. 262

En el presente asunto no se encuentra en discusión **1)** que el señor **Luis Alberto Bernal** fue vinculado al **Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E** el 8 de marzo de 2004 mediante contrato a termino indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales (fls. 31 – 32 – PDF

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

01ExpedienteDigitalizado), **2)** que el demandante se afilió al **Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca "SINTRAHOSPICLINICAS"** (fl. 51 – PDF 01ExpedienteDigitalizado)), **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. 3726 del 17 de octubre de 2017 se reconoció al Luis Alberto Bernal la suma de \$86.781.595 por concepto de indemnización por la terminación unilateral del contrato, cesantías definitivas y prestaciones sociales (fls. 131, 132, 150 y 151 – PDF 01ExpedienteDigitalizado), **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. 108 a 111 – PDF 01ExpedienteDigitalizado)), el 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa para la negociación salarial para el año 2016 y finalmente el 18 de enero de 2019 se finalizó la etapa de arbitramento con el laudo arbitral.

Conforme a las anteriores premisas y el recurso de apelación presentado por la parte demandante, 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 Luis Alberto Bernal 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 revocarse 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

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

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

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

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 Luis Alberto Bernal.

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

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.

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 Luis Alberto Bernal se afilió al 2005 (fl. 51 – PDF 01ExpedienteDigitalizado).

Frente a la presentación de un pliego de peticiones y la etapa de arreglo directo y/o su prórroga, a fls. 108 y 109 – PDF 01ExpedienteDigitalizado, 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, como también 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 Luis Alberto Bernal, este se encontraba protegido

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

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

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

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.

Por lo anterior, deberá revocarse la decisión de primera instancia, pues tal como lo afirma el recurrente, el accionante al momento de su despido gozaba de fuero circunstancial, pues se reitera, contrario a lo afirmado por el 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 al señor Luis Alberto Bernal.

En consecuencia, se condenará al Hospital Universitario Del Valle "Evaristo García" E.S.E a reintegrar al señor Luis Alberto Bernal a un cargo igual o superior al que ocupaba 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 autorizara 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 resolución No. 3726del 17 de octubre de 2017 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.

Costas en ambas instancias a cargo del vencido en juicio, Hospital Universitario Del Valle "Evaristo García" E.S.E.

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. REVOCAR la sentencia No. 032 del 15 de febrero de 2021 y en su lugar **declarar parcialmente** probada la excepción de compensación frente a los dineros que hubiese recibido el señor **LUIS ALBERTO BERNAL** por prestaciones sociales e indemnización por terminación del contrato en la resolución No. 3726 del 17 de octubre de 2017 y las sumas que hubiere cancelado el demandando Hospital Universitario Del Valle "Evaristo García" E.S.E. 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.

SEGUNDO. DECLARAR que el señor **LUIS ALBERTO BERNAL** al momento se la terminación del contrato de trabajo por parte del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** se encontraba amparado por fuero circunstancial.

TERCERO. CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** a **REINTEGRAR** al señor **LUIS ALBERTO BERNAL** 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 del señor **LUIS ALBERTO BERNAL**, todas las acreencias laborales a que tiene derecho desde el momento de su despido y hasta el momento en que se haga efectivo el reintegro ordenado, tales como salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social.

QUINTO. Costas en ambas instancias a cargo del **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.** Líquidense como agencias en derecho en esta instancia 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:

PROCESO: ORDINARIO

DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL

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

PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 760013105 015 2019 549 01



[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
Sala 7 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:

**b5147cd4818216bed90951c1ef83895c253a11ba2b58cc03fdd52627837
dc108**

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL
DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.
PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 760013105 015 2019 549 01

REPUBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI
SALA LABORAL

Documento generado en 30/08/2021 11:04:55 AM

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

PROCESO: ORDINARIO
DEMANDANTE: LUIS ALBERTO BERNAL
DEMANDANDO: HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E.
PROCEDENCIA: JUZGADO QUINCE LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO: 760013105 015 2019 549 01