

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA**

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	EDGAR ORTIZ FLOREZ
DEMANDADO	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E"
PROCEDENCIA	JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-007-2019-00691-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACION DEMANDADO
TEMAS Y SUBTEMAS	Fuero circunstancial
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 055

Santiago de Cali, veintiséis (26) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL el presente asunto, según consta en Acta No. 007 del 26 de mayo; 31 de agosto; 28 de septiembre; 13, 16 y 26 de octubre, 3, 9, 17 y 23 de noviembre; 1 de diciembre del 2020; 18 y 25 de enero y 1,8 y 15 de febrero del 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por la PARTE DEMANDADA y el GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA respecto de los puntos no apelados frente a la sentencia No. 127 del 16 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

Se reconoce personería adjetiva a la doctora LUISA FERNANDA GIRALDO GIRALDO identificada con C.C No. 1.094.910.541 y T.P 230.700 del CSJ, para actuar como apoderada del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E", en los términos y para los efectos del poder que obra en el escrito de alegato de conclusión allegado.

ANTECEDENTES

Como ANTECEDENTES FÁCTICOS relevantes y procesales se tiene los contenidos en la demanda visible a folios 4 a 31, su subsanación a folios 60 a 89 y en la contestación del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA E.S.E" militante a folios 96 a 163, los cuales en gracia de la brevedad y el principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012 Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 127 del 16 de julio de 2020, declaró probada parcialmente la excepción de compensación respecto a los valores que fueron cancelados al actor por concepto liquidación de prestaciones sociales e indemnización por terminación del vínculo laboral el 10 de octubre de 2017, y no probados los demás medios exceptivos.

A la par, declaró que el actor EDGAR ORTIZ FLOREZ se encontraba cobijado con el amparo del FUERO CIRCUNSTANCIAL al momento del despido; y como consecuencia de ello, ordenó el reintegro al cargo que venía desempeñando en el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E", o uno de igual o superior categoría y condenó a la accionada a pagar al actor todos los valores adeudados desde y con ocasión de su despido el 10 de octubre de 2017 y hasta la ejecutoria de la sentencia, correspondiente a salarios, prestaciones sociales de orden legal causados desde la fecha de retiro hasta la fecha del reintegro y trasladando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones por el mismo lapso.

Emitió condena en costas a cargo de la demandada, incluyendo como agencias en derecho el equivalente a cuatro (4) SMLMV.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que no es objeto de discusión el hecho de que el demandante laboró para la entidad demandada desde el 1/03/2004 hasta 26/10/2016 con contrato a término indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales, siendo trabajador oficial; que se encontraba afiliado al sindicato de trabajadores SINTRAHOSPICLINICAS al momento de su desvinculación, pues fue un hecho aceptado en la contestación de la demanda (fl.96 y sgts) y corroborado en la certificación visible a fl.43; y que le fue terminado su contrato laboral a través de comunicado 01MA0126 del 27/10/2016.

Agrega que para el 30 de diciembre de 2015 el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS presentó una solicitud de incremento salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2016, pero que sólo hasta el 18 de enero de 2019 se emitió laudo arbitral (fl.58 en CD) en el cual se resolvió el conflicto colectivo que se encontraba en curso; lo que lo lleva a concluir que sin lugar a dudas existía un conflicto colectivo entre el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y la entidad demandada al momento en el que se efectuó el despido del demandante, conflicto que se suscitó entre el 30/12/2015 y 18/01/2019. Y que, de conformidad con la segunda desvinculación efectuada al actor, esto es el 17 de octubre de 2017 (fl.41), se logra concluir que el demandante EDGAR ORTIZ FLOREZ se encontraba amparado por el fuero circunstancial que reclama.

Expresa que la parte demandada no realizó el procedimiento correspondiente para acreditar una justa causa comprobada al momento de ejecutar el despido, y el consecuente levantamiento del fuero circunstancial del que gozaba el actor; ordenando el reintegro del actor a un cargo de igual o mejor categoría, junto con las prestaciones sociales correspondientes.

Frente a la excepción de compensación, expresa que prospera parcialmente teniendo en cuenta que, al momento del despido, al actor le fueron cancelados valores por concepto de liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido injusto, mismos valores que deben ser compensados al momento del reintegro. Las demás excepciones no están llamadas a prosperar.

RECURSO DE APELACION

La apoderada de la PARTE DEMANDADA interpone recurso de apelación señalando que ya existía una convención colectiva vigente entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E", en el cual se manifestó en el parágrafo 1 del artículo 15 que no había lugar a presentar un nuevo pliego de peticiones hasta el 31 de diciembre de 2017; y que, de igual manera, no toda negociación tiene la posibilidad de constituir un conflicto colectivo.

Seguidamente señala que el argumento por el que se planteó la discusión de la asignación salarial ya se encontraba superado antes de la decisión del Tribunal de arbitramento.

Finalmente expresa que el conflicto colectivo que existía entre su representada y el sindicato no se logró resolver de manera oportuna por causas imputables a este último, pues no fueron diligentes en la terminación del conflicto, por el contrario, prorrogaron por más de un año los llamados hechos por el Ministerio y sólo reactivaron la negociación con miras al fuero circunstancial cuando vieron que su estabilidad se encontraba en peligro, pues el fin de la negociación no era el incremento salarial, ya que para ese momento ya se encontraba subsanada.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Conforme lo prevé el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, mediante auto No. 102 del 4 de marzo del 2021, se dispuso el traslado para alegatos de conclusión a las partes, siendo presentados por la parte demandante y demandada.

PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los planteamientos de la alzada, surge para la Sala como problema jurídico a resolver, establecer si al señor EDGAR ORTIZ FLOREZ se encontraba amparado por el fuero circunstancial al momento de su despido por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E", y por lo tanto, hay lugar a acceder al reintegro, sin solución de continuidad, en iguales o mejores condiciones; con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales legales y convencionales y demás acreencias causadas con ocasión de su despido, así como de los aportes a seguridad social, perjuicios morales, sanción del artículo 65 del CST.

CONSIDERACIONES

Inicialmente, hay que exponer que no es motivo de debate en el presente asunto los siguientes supuestos:

Que el señor EDGAR ORTIZ FLOREZ laboró al servicio del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA E.S.E" del 01 de marzo de 2004 (fls. 32 y 33) al 26 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo según carta de despido visible a folio 47, con ocasión de la supresión del cargo del demandante por la modificación de la planta global de cargos del Hospital con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional;

Que el actor estuvo afiliado al Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle SINTRAHOSPICLINICAS desde marzo de 2004 y hasta la terminación de su contrato de trabajo, como se desprende de la certificación expedida por la organización sindical el 27 de mayo de 2019, visible a folio 43.

Con respecto al retiro del servicio se hace menester realizar las siguientes precisiones:

Mediante sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016, modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, se ordenó reintegrar al servicio al señor EDGAR ORTIZ FLOREZ, en razón de lo cual se le efectuó el pago de las acreencias laborales causadas desde el 27 de octubre de 2016, fecha del despido y hasta el 10 de octubre de 2017 (archivo 173. Resolución No. 3813 EDGAR ORTIZ F.pdf), momento en que se revocó por la Corte Constitucional la orden de

reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca. En punto a este asunto se tienen las siguientes actuaciones:

- Mediante Acuerdo No. 20 del 26 de octubre de 2016 la Junta Directiva del HUV modificó la planta de personal del Hospital, el cual fue modificado y adicionado por Acuerdo No. 24 del 1 de noviembre de 2016 (archivo 6. Acuerdo 024 - 26 de octubre de 2016.pdf)
- El 27 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo del demandante (archivo 162. 01.MA.00126-terminacion Cto ORTIZ FLOREZ E).
- El HUV profiere el Acuerdo No. 29 del 21 de diciembre de 2016 por el cual se da cumplimiento a unas sentencias de tutela y se dictan otras disposiciones (archivo 8. Acuerdo 029 - 21 de Diciembre de 2016.pdf), aclarado por el Acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017 en cumplimiento de la sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016 a través del cual se ordenó suspender el trámite de reestructuración de la planta de personal hasta tanto no acreditara la realización de un estudio técnico idóneo con sustento en las condiciones exigidas por la Ley y reintegrar a cargos iguales o superior categoría a los trabajadores oficiales de la organización SINTRAHOSPICLINICAS, que fue modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca en cuanto a dejar sin efectos los Acuerdos No. 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016, suspendiendo en consecuencia parcial y transitoriamente los efectos de los Acuerdos en mención mientras se resolviera el presunto fuero circunstancial reconocido a favor de los trabajadores oficiales del HUV, reintegrando a los trabajadores transitoriamente a la planta para que continuaran laborando.
- Mediante misiva de diciembre de 2016 se informó al demandante el Acuerdo 029 del 21 de diciembre de la misma anualidad (archivo 164. 01.MA.0001564-comunicacion acuerdo 029), indicándole que a partir de la fecha debía presentarse para continuar desempeñando el cargo de auxiliar de servicios generales.
- Posteriormente, se expidió el Acuerdo No. 24 del 7 de octubre de 2017 por medio del cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria del Acuerdo No. 29 de 2016, aclarado mediante acuerdo No. 10 del 14 de marzo de 2017 en atención de lo resuelto en la sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 proferida por la Corte Constitucional, a saber: revocar la sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela. En dicho acto se dispuso que la ejecución del acuerdo se daría a partir del 13 de octubre de 2017 (archivo 66. ACUERDO No 024 de 2017.pdf)
- Con ocasión de lo anterior, por misiva del 10 de octubre de 2017 el HUV informa al actor que atendiendo la decisión de la Corte Constitucional se haría efectivamente nuevamente el despido a partir del 13 de octubre de 2017 (archivo 165. 01.MA.1713-terminacion Cto 2017 ORTIZ FLOREZ EDGAR.pdf)

Y finalmente, en lo relativo al conflicto colectivo, se tienen las siguientes evidencias:

- Entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se celebró Convención colectiva con vigencia 2012 a 2014. Posteriormente, se celebró acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo. (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf)
- Asamblea general para dar aprobación del incremento salarial del año 2015 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015 (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf).

- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015 (archivo 35. *LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf*).
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016 (Pág. 105 y 106, archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*)
- Acta No. 2 del 24 de agosto de 2016 de asunto *incremento salarial trabajadores oficiales año 2016*, adelantada entre el sindicato y representantes del HUV (pág. 97 a 99 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*). Acta No. 4 del 4 de octubre de 2016 para el mismo asunto (pág. 100 a 103 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*)
- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia *agotamiento de la etapa directa* (pág. 93 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*), en la que se puso de presente el inicio de reuniones el 16 de agosto de 2016, con la instalación de la mesada de negociación salarial, agotando la primera etapa de arreglo directo, no se llegó a ningún acuerdo, pasando a la prórroga del acuerdo que finalizó el 5 de septiembre de 2016.
- El 4 de octubre de 2016 se dio por terminada la etapa de arreglo directo, durante la que no se llegó a acuerdo entre las partes, se dio inicio a la etapa de prórroga (archivo 35. *LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf*)
- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento (archivo 35. *LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf*)
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2016, sin sello de recibido (pág. 63 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*)
- Misiva del 8 de enero de 2017 remitida por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS de asunto *convocatoria tribunal de arbitramento* en el que se requiere al sindicato para que allegue una documentación pertinente para continuar con el trámite (pág. 110 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*). Así como comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro (pág. 111, archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*)
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato de SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017 (pág. 1 y 2 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*), en la que se puso de presente que la convención colectiva de la organización se encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto de negociación para el año 2017 es el incremento salarial del mismo.
- Deposito solicitud de negociación incremento salarial vigencia de enero 1 a diciembre 31 de 2017 emitido al Hospital el 2 de enero de 2017 (pág. 5 archivo 106. *DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf*),
- Convocatoria negociación directa reajuste salarial del 25 de mayo de 2017 emitida por el Hospital Universitario del Valle, en el que se indica que: “*de conformidad con lo establecido en el Capítulo Iv “reajuste de salario” artículo 15 parágrafo 1 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y el sindicato de trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS”, les invitamos de manera formal a instalar la*

mesa de negociación directa con el fin de acordar el reajuste en las asignaciones salariales, el día martes 30 de mayo de 2017..." (pág. 7, archivo 106. DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf).

- Acta No. 006 Asamblea general obligatoria del 17 de octubre de 2017 (pág. 17 a 18 archivo 106. DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf) llevada a cabo por el sindicato para conformar el Tribunal de Arbitramento del 2017.
- Misiva del 14 de febrero de 2018 dirigida al gerente general del Hospital Universitario del valle por parte del Ministerio de Trabajo (pág. 65, archivo 106. DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf), de asunto: *convocatoria reunión relacionada con situación laboral de los trabajadores del Hospital Universitario del valle Evaristo García*, fijada para el 19 de febrero de 2018.
- Acuerdo No. 18 del 14 de junio de 2017 *por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Hospital universitario "Evaristo García ESE"* (archivo 69. ACUERDO No 018 de 2017.pdf)
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 *por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2017 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital universitario "Evaristo García ESE"* (archivo 2. Acuerdo No 019 de 2016.pdf).
- Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018 emitida por el ministerio del Trabajo a través de la cual se ordena la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre SINTRAHOSPICLINICA y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE. (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf)
- Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf) que resolvió negar el incremento salarial solicitado por la organización sindical y tuvo como incremento salarial el 6.77% que ya fue otorgado por el Hospital.

Ahora, con el fin de resolver el problema jurídico planteado procede la Sala a referirse al fuero circunstancial, el cual se encuentra consagrado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, que disponen esta prerrogativa para los trabajadores afiliados al sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación de tal pliego, durante los términos legales de las etapas establecidas para la solución del conflicto y hasta que el conflicto se solucione mediante la firma de la convención colectiva o pacto colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, de ser el caso.

Pues bien, no existe duda en cuanto a que SINTRAHOSPICLINICAS, -organización a la que se encontraba afiliado el demandante desde marzo de 2009 -, (fl. 44), presentó solicitud de incremento salarial el 30 de diciembre de 2015 (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf), la cual indica la entidad demandada no es válida puesto que existía para ese momento una convención colectiva de trabajo vigente que no había sido denunciada y, además, agrega que esto correspondía una solicitud y no un pliego de peticiones, aunando que en el parágrafo 1 del artículo 15 de la convención se dispuso que el incremento salarial se daría como resultado de una negociación directa que hiciera el sindicato con el empleador.

En punto a estos argumentos es preciso recordar lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia C-1234 de 2005, en la que se conceptualizó en torno al pliego de peticiones así:

“El pliego de peticiones se ha entendido como una herramienta válida para plantear el conflicto colectivo. Corresponde a un documento escrito que presentan los empleados al empleador, en el que se formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o a las diferencias que no están sometidas por la ley o convención a un procedimiento distinto, o que no hubieren podido ser resueltos por otros medios. Es un proyecto de convención colectiva de trabajo”

En consideración a lo anterior, independientemente que en el contenido del documento presentado por la organización sindical no apareciera la descripción de corresponder a un pliego de condiciones, lo cierto es que cumple con las características propias para tenerse como tal, pues lo que se hizo fue elevar una petición al empleador relativa a unas condiciones de trabajo, a saber, el incremento salarial.

Asimismo, 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 el resultado de la negociación directa que al respecto llevaran las partes, previa solicitud elevada por el sindicato, ello *per se* no le resta la calidad de pliego de condiciones a la solicitud elevada por el sindicato, ni mucho menos determina la inexistencia de un conflicto colectivo, pues conforme lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia el 8 de diciembre de 2000, y que guarda estrecha relación con el artículo 55 de la Constitución Nacional Colombiana, 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, establecidos de modo que inspiren confianza a los interesados”*, en consecuencia la petición de fijar el incremento para el año 2016 era un conflicto colectivo que en primera instancia debía tratarse de solucionar por las partes.

Y es que se hace evidente el hecho que se trató de un pliego de condiciones que dio inicio a un conflicto colectivo, que el mismo HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se la reconoció, puesto que el 16 de agosto de 2016, según consta en acta de la fecha, se instaló la mesa negociadora que resolvió conflicto laboral de solicitud de incremento salarial elevado por el sindicato de Trabajadores oficiales SINTRAHOSPICLINICAS. (Pág. 105 y 106, archivo 106. DTOS TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE 2.pdf)

Es preciso igualmente indicar que dentro de la convención colectiva vigente entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE no se encontraba incluido ningún acuerdo relativo al incremento salarial para los años 2016 y 2017, motivo este por el que se requería iniciar el proceso de negociación colectiva para fijarla.

Ahora bien, siendo el objeto de debate la fecha hasta la cual se desarrolló la negociación colectiva con ocasión de dicho pliego, pues aduce el recurrente activo, que el mismo estaba vigente para el 27 de octubre de 2016 (archivo 162. 01.MA.00126-terminacion Cto ORTIZ FLOREZ E), fecha en que de manera unilateral con ocasión de la restructuración de la planta de personal el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE decidió terminar el contrato con el señor EDGAR ORTIZ FLOREZ e incluso para el 10 de octubre de 2017 (Anexo 165. 01.MA.1713-terminacion Cto 2017 ORTIZ FLOREZ EDGAR.pdf), cuando se ratifica dicha decisión ante la sentencia de la Corte Constitucional que revocó la sentencia de tutela que había ordenado el reintegro del trabajador, entre otros; ello en tanto que indica aún se encontraba vigente el conflicto colectivo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 5 de junio de 2012, radicado 42225, reiterada en sentencias SL15862 -2017, CSJ SL1849 -2018 y CSJ SL2436 -2018, puntualizó que el laudo arbitral pone punto final al diferendo una vez se encuentre ejecutoriado, condición que, en caso de recurso de anulación, únicamente se da al momento de la ejecutoria de la sentencia que resuelva el mismo.

Así las cosas, se tiene que en el presente asunto el pliego de peticiones se presentó el 30 de diciembre de 2015 (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf) por parte de la organización sindical. Ante la imposibilidad de arreglo directo entre las partes, fue sometido a arbitramento, para lo que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, constituyó Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el cual profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2019 (archivo 35. LAUDO ARBITRAL SINTRAHOSPICLINICAS.pdf), desconociéndose si contra el mismo se interpuso recurso de anulación.

Pese a desconocerse la fecha exacta de ejecutoria del laudo arbitral, es un hecho cierto que el fuero circunstancial que cobijaba al señor EDGAR ORTIZ FLOREZ estuviera vigente del 30 de diciembre de 2015 hasta por lo menos el 18 de enero de 2019, término dentro del que no podía finiquitarse el vínculo con el actor, suceso que se dio en una primera data el 27 de octubre de 2016 y posteriormente el 10 de octubre de 2017, cuando se dejó sin valor el reintegro ordenado en sede de tutela por la Corte Constitucional, en consecuencia, es procedente el reintegro, pues no existe duda que el señor ORTIZ se encontraba cobijado por el fuero circunstancial.

Es preciso indicar que se encuentra ajustada a derecho la condena impuesta en sede de primera instancia relativa a ordenar el pago por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE y en favor del demandante de los salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y demás acreencias laborales causadas con posterioridad al 10 de octubre de 2017, pues en razón al reintegro que se ordenó en sentencia No. 181 del 10 de noviembre de 2016, modificada por sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, al señor EDGAR ORTIZ FLOREZ se le efectuó el pago de las acreencias laborales causadas desde el 27 de octubre de 2016, fecha del despido y hasta el 10 de octubre de 2017, momento en que se revocó por la Corte Constitucional la decisión de reintegrar al demandante proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Corolario se confirma la sentencia recurrida. COSTAS en esta instancia a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA", por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación interpuesto, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento, se incluye como agencias en derecho el equivalente a MEDIO SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 127 del 16 de julio de 2020, proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Cali.

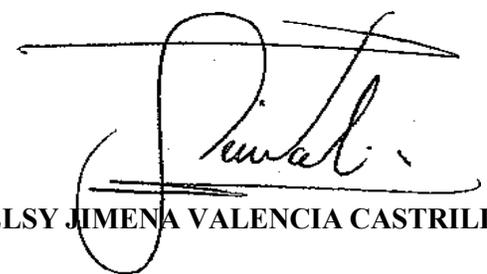
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCÍA", se incluyen como agencias en derecho el equivalente a MEDIO SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

Los Magistrados,



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)



ELSY JIMENA VALENCIA CASTRILLON

AUSENTE
CON PERMISO
CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA