



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

SENTENCIA No. 425

(Aprobado mediante Acta del 4 de octubre de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandantes	Nilson Astudillo Cerón, Reyes Yonjairo Barrios Zambrano, Ricardo Alfonso Bedoya Ruiz, Juan Carlos Beltrán Franco, Luis Alberto Bernal, Oscar Caicedo Delgado, Aldemar Reinaldo Calan Meneses, Ana Lucía Calderón Burbano, Reinaldo Cardona Acevedo, María Amparo Castro Rodríguez, María Teresa Cruz Angulo, Yovanny Chaguendo Villani, Gabriel Enrique Escobar Rico, Francisco Cano Gómez, Luis Dagoberto Gómez Díaz, Edy Eugenia González Marín, Jorge Andrés Higueta Muñoz, Alfredo Hoyos Márquez, Santiago Ariel Jiménez, José Arbey Lucumí Ararat, Fredy Antonio Mosquera Novoa, José Gersain Muelas Mera, Jorge Arquimedes Murillo Trejos, Alejandro Noreña Pizarro, Gabriel Ángel Ortiz Triviño, Jairo Antonio Padilla Muñoz, Salomón Paredes Rengifo, Amaro Posso Castillo, Fredy Enrique Quilindo Reyes, Gonzalo Ramírez Sandoval, Gustavo Adolfo Rivera Granada, Eduardo Romero Echeverry, Luz Alba Sánchez Caicedo, Luz Marina Serna Soto, Alexander Tabares Fiscal, Birbarber Torres Cortes, Danilo Torres Sinisterra, Pablo Wbeymar Ussa, Mónica Valencia Parra, Camilo Vergara García.
Demandado	Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE
Radicado	760013105011201800024-01
Temas	Fuero Circunstancial
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día treinta y uno (31) de octubre de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022,

adopta la decisión con el fin de dictar sentencia en el proceso de la referencia, en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Los demandantes pretenden que se declare que el despido del que fueron objeto, es ineficaz, por haberse surtido de manera unilateral e injusta, estando en trámite un conflicto colectivo de trabajo, en consecuencia, se condene al demandado a reintegrarlos al cargo que ocupaban o a uno de igual o superior categoría, en consideración a la protección del fuero circunstancial, así como al pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales dejados de percibir desde el despido hasta el reintegro, así como el pago de los aportes a la seguridad social integral, y las costas del proceso.

Como hechos relevantes expusieron que, el Sindicato de Trabajadores y Empleadores del Hospital Universitario del Valle, en adelante, SINTRAHUV, fue creado el 27 de octubre de 2016, que el 27 de diciembre de ese mismo año presentó pliego de peticiones ante la administración del Hospital demandado, que el 16 de febrero de 2017 se instaló la mesa de negociación y que el 14 de junio de la misma anualidad se dio por terminada la etapa de arreglo directo, sin que se lograra acuerdo de la totalidad del pliego, puesto que, el artículo 6 relativo a la estabilidad laboral no fue aprobado.

Informan que el 16 de junio de 2017 la Asamblea General decidió acudir al Tribunal de Arbitramento, de ahí que se radicó la solicitud de convocatoria ante el Ministerio de Trabajo el día 23 del mismo mes y año, sin que a la fecha de presentación de la demanda haya sido instalado. Añaden que mediante Resolución GG-2617 del 14 de julio de 2017 se aprobó la CCT parcial entre el sindicato y el Hospital demandado.

Afirman que, mediante comunicación del 10 de octubre de 2017, el director general del ente hospitalario les informó la terminación de los contratos laborales a partir del día 13 de ese mes y año, sin tener en cuenta que, de manera previa el día 25 de septiembre de 2017 se había solicitado respetar el fuero circunstancial, petición que fue resuelta el

18 de octubre de esa anualidad en el sentido de precisar que no se protegerían a quienes se les hubiera suprimido los cargos en virtud del proceso de reorganización.

El demandado HUV manifestó en su defensa en resumen que, el 26 de octubre de 2016 profirió los Acuerdos 019 “*por el cual se aprueba el mapa de procesos y la estructura orgánica del HUV*”, el 020 “*Por el cual se modifica la Planta de Personal del HUV*”, y el 021 “*Por el cual se adopta una tabla indemnizatoria con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajo de los 177 trabajadores inscritos exclusivamente a la organización sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES y CLINICAS SINTRAHOSPICLINICAS***”, sin embargo, al día siguiente y posterior a la comunicación de desvinculación dichos trabajadores constituyeron el sindicato SINTRAHUV, para torpedear el proceso de reestructuración, además que interpusieron acciones de tutela que fueron acumuladas y negadas en primera y segunda instancia, sin embargo, en sede de revisión fue revocada por la Corte Constitucional, de ahí que, la comunicación de retiro sea del 13 de octubre de 2017 producto de la revocatoria citada, sin que se pueda predicar fuero circunstancia en tanto, la decisión de terminar el contrato data del 26 de octubre de 2016 cuando se encontraban afiliados a Sintrahospiclinicas, y no existía aún Sintrahuv.

Propuso en su defensa las excepciones de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, mala fe y abuso del derecho frente a la constitución de sindicatos sucesivos de trabajadores oficiales del HUV, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, carencia del derecho, compensación

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juez Once Laboral del Circuito de Cali, en sentencia proferida el 20 de febrero de 2020, declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación foral al momento de la terminación del contrato, absolvió a la demandada de las pretensiones incoadas por los demandantes, a quienes les impuso condena en costas.

Como sustento de la decisión, y para lo que interesa a la competencia de esta Corporación, el *a quo* señaló en resumen que no es objeto de discusión i) que el Sindicato Sintrahuv fue creado el 27 de octubre de 2016, ii) que el 27 de diciembre de 2016 esa organización presentó pliego de peticiones ante el HUV, iii) que el 16 de febrero de 2017 se instaló la mesa de negociación, la cual culminó el 14 de junio de 2017 sin acuerdo entre las partes según acta, iv) que el 25 de septiembre de 2017 el Sindicato solicitó al HUV el respeto por los derechos sindicales, a lo cual se obtuvo respuesta en octubre del mismo año, en el sentido que dicho derecho se respetará solo para quienes no haya sido suprimido sus cargos.

Precisó que mediante los Acuerdo 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016 el HUV inició un proceso de reestructuración que implicó la aprobación del nuevo mapa de procesos, la modificación de la estructura orgánica incluida la planta de personal y adoptó una tabla indemnizatoria para los trabajadores que se les suprimió el cargo.

Así mismo, que por orden de tutela proferida en noviembre de 2016, se ordenó al HUV suspender la reestructuración hasta que hubiera un estudio técnico para ello, y se ordenó el reintegro de los trabajadores, sin embargo, esa decisión se modificó en segunda instancia, donde se dispuso suspender todos los acuerdos hasta que el juez ordinario decidiera lo relativo al despido de los trabajadores, de ahí que, el hospital expidiera el Acuerdo 029 de diciembre de 2016, aclarado mediante Acuerdo 009 de marzo de 2017, que suspendió de forma parcial los restantes acuerdos hasta que se resolvieran los fueros circunstanciales; no obstante, en sede de revisión, la Corte Constitucional a través de sentencia T-523 de 2013 revocó las tutelas mencionadas y declaró improcedente la acción interpuesta por el sindicato Sintrahospiclinicas, de ahí que el ente hospitalario emitiera el Acuerdo 24 de octubre de 2017, con el cual dejó sin fuerza y ejecutoria el acuerdo que suspendió la reestructuración, y emitió los actos administrativos de desvinculación de los trabajadores que se les suprimió el cargo.

Citó sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia SL 16788 de 2017, para precisar que existe situaciones en las que no se puede afirmar que con el hecho de la presentación del pliego de

peticiones, los afiliados al sindicato están amparados indefinidamente al fuero circunstancial, adicional, citó providencias proferidas por la Corte Constitucional C-797 de 2000 C-201 de 2002, para señalar que los derechos fundamentales de asociación no son absolutas y encuentran su límite en la misma Constitución, así mismo citó providencias de la CSJ SL-46175 de 2011, STL-13523 de 2014, STL-3043 de 2017 STL-7943 de 2017 y STL-16770 de 2017.

Explicó que el conflicto no viene desde la presentación del pliego de peticiones en diciembre de 2016, sino desde la reestructuración administrativa del HUV realizada mediante los Acuerdo 19, 20 y 21 del 26 de octubre de ese mismo año, en tanto, conforme al citado acuerdo 020 que suprimió 177 cargos, entre ellos el de los demandantes, quienes a partir de allí emprendieron una serie de actuaciones tendientes a evitar el retiro del servicio, como fue la creación del Sindicato Sinrtahuv, justo el día siguiente de expedición de los mencionados acuerdos, la presentación de acciones constitucionales, así como la creación de otros sindicatos como Sintraserviciosgeneraleshuv, Sintraoficialeshuv, la tramitación de acciones de fuero sindical, sin éxito.

Precisó que la orden de desvinculación estaba dada desde la misma concepción de la nueva planta de cargos, de ahí que, la comunicación que oficializó el retiro de los trabajadores en octubre de 2017 solo ratificó la decisión adoptada desde el 26 de octubre de 2016, fecha para la cual ni siquiera existía el sindicato del cual se predica protección. Puntualizó que la actitud de los trabajadores dejó al descubierto que el interés de asociarse y crear el sindicato Sintrahuv, no estaba encaminado a fortalecer y proteger los intereses de una comunidad de trabajadores, sino la salvaguarda de intereses particular, como es obtener estabilidad laboral reforzada, entorpeciendo el proceso administrativo del HUV, por ende, conforme a la jurisprudencia, la protección no puede surtir efectos.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada judicial de los demandantes señaló que *“el Acuerdo 020 ordena suprimir cargos, pero no dice los nombres de los despedidos o de los trabajadores que se van a retirar del cargo, apenas el 26 y 27 de octubre estaba*

para la firma del acuerdo y para ponerlo en conocimiento de los trabajadores, y esto se dio a conocer entre el 1° y 2 de noviembre de 2016 a los trabajadores oficiales del HUV. También se presenta unos hechos realidad, un despliegue de actuaciones impetradas por el Sindicato Sintrahuv frente a la administración, de donde se deriva que efectivamente se hizo una negociación, que el sindicato estaba creado y otra cantidad de hechos pues ya que constan en la demanda.

No se puede predicar que el Hospital frente a la creación y registro del sindicato, tuvo la herramienta jurídica de haber impugnado esta creación de este sindicato, o de haber retirado de la vida jurídica el registro del sindicato, cosa que de haber hecho inmediatamente, en el momento en que se le presentó el registro y se le presentó el pliego de negociación del HUV, detectó que era burlando o torpedeando el proceso de reestructuración del HUV.

No hay prueba en el expediente que muestre que mis representados quisieran obtener un favor creando el nuevo sindicato, y perpetuarse en los puestos de trabajo y obtener una estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente, en este estrado judicial se habla de otros sindicatos que no son tema de discusión en esta demanda. Frente al Tribunal de Arbitramento se solicitó dentro de los términos legales y en este momento de acuerdo con una notificación que me llegó del Ministerio del Trabajo, el día 7 de febrero de 2020, dice que ya se posesionó el tercer arbitro y que ya está compuesta la terna para llevar a cabo las decisiones en el Tribunal de Arbitramento.

Precisó que el HUV ha nombrado tres veces arbitro, pero se han declarado impedidos o inhábiles ante el Ministerio de Trabajo, porque han tenido contrato con el HUV, por lo que solicita acceda a lo solicitado.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron escrito de alegatos dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al art. 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación de la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en esta instancia consiste en determinar si los trabajadores demandantes eran beneficiarios de una protección foral al momento de la terminación del vínculo laboral.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Fuero circunstancial

Con relación al fuero circunstancial, debe decirse que se trata de una garantía de estabilidad laboral destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a inhibir los reclamos de los trabajadores; el desconocimiento del fuero circunstancial deriva en la ineficacia del despido y el reintegro del trabajador, así lo ha expresado la Corte Constitucional en múltiples pronunciamientos, entre ellos la sentencia SU432-15.

Esta protección está reglamentada en el art. 25 del Decreto 2351 de 1965, cuyo texto reza:

ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Este amparo cobija a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, y se extiende desde la presentación de este al empleador, hasta la solución al conflicto

colectivo; ello se desprende del art. 36 del Decreto 1469 de 1978 y del art. 2.2.2.1.9. del Decreto 1072 de 2015.

Ahora, la diferencia entre el fuero sindical y el circunstancial es que en el primero se debe acudir a un proceso judicial especial de levantamiento foral, donde se debe acreditar la justeza de la causa, mientras que para el fuero circunstancial el empleador está obligado exclusivamente a garantizar el debido proceso de despido y a configurar la existencia de una justa causa para el mismo. Así lo ha concluido la CSJ en sentencia SL 15 de febrero de 2015 Rad. 23605, al indicar que se debe analizar la existencia del fuero y posteriormente la justa causa, que, en caso de configurarse, hace impróspero el reintegro pretendido.

Aunado a lo anterior, estima esta corporación que también se debe analizar que el titular del derecho invocado no haga uso de este en forma contraria al ordenamiento jurídico, lo anterior, atendiendo la teoría del abuso del derecho definida por la Corte Constitucional en sentencia SU631-2017, en los siguientes términos:

El abuso del derecho se configura cuando se fractura la relación finalística que hay entre (i) la dimensión particular del derecho subjetivo y (ii) la proyección social con la que aquel se ha previsto. Se trata por lo general de situaciones en las que, en aplicación de una disposición normativa que desarrolla un derecho subjetivo, éste se desvía y logra un alcance más allá de sí mismo. Usualmente se advierte en escenarios judiciales cuando genera una lesión a un interés ajeno, no contemplada por el ordenamiento y, en esa medida, ilegítima.

La anterior tesis también ha sido prohijada de antaño por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL21280 del 15 de septiembre de 2009, reiterada en las STL13523-2014, STL3043-2017, STL7943-2017 STL16770-2017 y STL3498-2020, en la que precisó:

Sobre el particular cabe precisar que no se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello que se ha dicho que no surgen derechos, como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como por ejemplo en los casos de carrusel sindical (Sentencia T-215 de marzo 23 de 2006) o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de

industria, por ejemplo, sindicatos de industria de trabajadores privados o de servidores públicos, los cuales no se encuadran en ninguna de las clases de sindicatos, por ser dicha calidad un género, con lo cual se pretende tener facilidad en la estrategia de abuso del derecho (...).

2. Caso en concreto

En el presente caso, los demandantes pretenden que se declare que el despido del que fueron objeto es ineficaz, por haberse surtido de manera unilateral e injusta, estando en trámite un conflicto colectivo de trabajo; por su parte, el ente hospitalario demandado, asegura que en el presente asunto no se puede predicar fuero circunstancial porque, para la fecha en que se terminó los contratos, aún no existía la organización sindical Sintrahuv, tesis esta última que encontró procedente el *a quo* quien concluyó que la creación de dicho sindicato estuvo encaminado a obtener estabilidad laboral reforzada, entorpeciendo el proceso administrativo de reestructuración del HUV, no obstante, la apoderada recurrente manifiesta su descontento con la decisión del juez.

Al respecto, y de la prueba documental que reposa en el proceso, así como del escrito de demanda y contestación se advierte que no es objeto de discusión la vinculación de los demandantes con el HUV hasta el 13 de octubre de 2017, fecha en que materializó el despido (f.º 48-54 y 55); de igual forma se aceptó que los demandantes se encuentran afiliados al sindicato SINTRAHUV, creado el 27 de octubre de 2016 (f.º 58), organización sindical que presentó pliego de peticiones ante el HUV el 27 de diciembre de 2016 (f.º 60), que se dio inicio a la negociación colectiva el 16 de febrero de 2017, data en que se instaló la mesa (f.º 64, 65 y 69) y que el 14 de junio de ese mismo año finalizó la etapa de arreglo directo sin que fuera aprobada la totalidad de los puntos objeto de negociación (f.º 70).

Ahora, para mayor claridad ilustra esta corporación que, el HUV emitió los Acuerdos No. 20 y 21 del 26 de octubre de 2016, el primero modificó la planta de personal y el segundo adoptó una tabla indemnizatoria con ocasión de la terminación unilateral de los contratos de trabajo de algunos trabajadores oficiales, dada la aprobación del acuerdo de reestructuración de pasivos decidida por la Superintendencia Nacional de Salud; en virtud de ello, la organización sindical Sintrahospiclinicas instauró acción de tutela con

el fin de obtener la suspensión de los citados acuerdos, situación que se logró en primera y segunda instancia, sin embargo, en sede de revisión la Corte Constitucional profirió la sentencia T-523-2017, mediante la cual revocó las sentencias proferidas que habían suspendido el trámite de reestructuración del HUV y en su lugar, declaró improcedente la acción.

Conforme a lo expuesto, y al haber proferido la Corte Constitucional la sentencia de tutela el 10 de agosto de 2017, con la cual recobró vigencia lo dispuesto en los acuerdos de reestructuración, y en concreto la supresión de cargos a partir del 26 de octubre de 2016, entre los cuales se encuentran los desempeñados por los demandantes, considera esta Sala, que la creación del sindicato Sintrahuv a partir del día siguiente a la expedición del acto administrativo que disponía la reforma administrativa del Hospital, es decir, el 27 de octubre de 2016, deja evidenciada la intención de los trabajadores aquí demandantes de buscar una estabilidad en el empleo, ajena a la razón de ser del ejercicio del derecho de asociación sindical, lo cual constituye abuso del derecho de sindicación, tal y como lo ha expuesto la jurisprudencia que ha venido prohijando la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹.

La anterior tesis quedaría corroborada con la creación sucesiva de sindicatos por parte de los trabajadores del HUV, como se evidencia con Sintraservicios generales HUV y Sintraoficiales HUV (CD f.º 104), todos creados en fechas posteriores a la emisión de la sentencia T-523-2017.

Así las cosas, no se puede pasar por alto que el fuero sindical es una figura que protege el derecho de asociación sindical, mas no la estabilidad o inamovilidad en el empleo, que fue lo que pretendían obtener los accionantes con la constitución de una nueva organización sindical, una vez conocieron de la reestructuración del ente hospitalario, infiriendo entonces esta Colegiatura que en últimas los trabajadores aquí demandantes pretendían mantener en la perpetuidad las garantías forales, configurándose así un abuso del derecho de asociación sindical, se reitera, de ahí que resultan procedentes los argumentos expuestos por la apoderada judicial de los demandantes, puesto que, se evidencia

¹ En ese sentido, véase CSJ SL, 15 sep. 2009, Rad. 21280.

entonces que, el despido de los trabajadores obedeció a una causa legal en virtud de un proceso de reestructuración.

Por lo expuesto, se confirmará la sentencia de primer grado, objeto de apelación, en todas sus partes y se condenará en costas al extremo activo; en esta sede se causaron, a favor de la demandada empresa social del Estado, al no salir próspero el recurso de apelación interpuesto, se incluirá como agencias en derecho la suma equivalente a \$50.000 a cargo de cada uno.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia No. 81 proferida el 20 de febrero 2020 por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo de los demandantes, se ordena incluir como agencias en derecho la suma de \$50.000 para cada uno.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se NOTIFICA y PUBLICA a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente, se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.


CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado