

EDICTO

EL SUSCRITO SECRETARIO DE LA SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE NEIVA – HUILA

HACE SABER:

Que con fecha once (11) de marzo de dos mil veintiuno (2021), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL

Demandante: EVELIO RODRIGUEZ SANCHEZ

Demandados: ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
AGREMIACIÓN SINDICAL SAVITRA – SALUD VIDA TRABAJO

Radicación: 41298-31-05-001-2020-00068-02

Resultado: CONFIRMA LA SENTENCIA PROFERIDA EL 15 DE ENERO DE 2021, POR EL JUZGADO ÚNICO LABORAL DEL CIRCUITO DE GARZÓN.

Para notificar legalmente a las partes el contenido de la referida sentencia, se fija el presente EDICTO en lugar público y visible de esta Secretaría, por el término de tres (3) días hábiles, siendo las 7:00 a.m. de hoy doce (12) de marzo de 2021.


CARLOS ALBERTO ROJAS TRUJILLO
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 09 DE 2021

Neiva (H), once (11) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN DE REINTEGRO DE EVELIO RODRÍGUEZ SÁNCHEZ CONTRA ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL, AGREMIACIÓN SINDICAL SAVITRA – SALUD VIDA TRABAJO RAD. No. 41298-31-05-001-2020-00068-02. JUZ. ÚNICO LABORAL DEL CIRCUITO DE GARZÓN.

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, procede a resolver el grado jurisdiccional de consulta concedido en favor de la parte demandante respecto de la sentencia proferida el 15 de enero de 2021, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, dentro del proceso de la referencia.

SENTENCIA

ANTECEDENTES

Pretende el demandante, se ordene el reintegro en el cargo o a uno de igual o de similar categoría al que venía desempeñando al momento en que fue despedido, por cuanto se encontraba amparado por fuero sindical en calidad de miembro principal y activo del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud, en calidad de Fiscal de la mencionada agremiación.

Solicita se condene a la parte demandada a pagar las diferencias salariales de los últimos cuatro (4) meses, lapso durante el cual se le desmejoraron las condiciones laborales; así mismo, reclama el pago de los salarios causados desde el día en que ocurrió el despido, hasta la fecha en que se efectúe el reintegro, sin solución de continuidad.

Como fundamento de las pretensiones, expuso los siguientes hechos:

Que entre él y la agremiación sindical Salud Vida y Trabajo SAVITRA, se suscribió un contrato de trabajo el cual tenía por objeto la labor de conducción de ambulancia en las instalaciones del Hospital Departamental San Vicente de Paul, con una remuneración de \$1.825.391.

Indicó, que el 4 de mayo de 2020, se elevó escrito ante el Ministerio del Trabajo por el cual se petición la inscripción de la fundación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud – SINTRADESALUD, del cual él es miembro activo en condición de Fiscal.

Afirmó, que teniendo en cuenta las condiciones particulares que afronta el país en razón de la pandemia Covid 19, su cónyuge petición al Gremio Sindical Salud Vida y Trabajo – SAVITRA, con el objeto de que le fuera otorgada cuarentena permanente a su compañero de vida dada la enfermedad de base que padece y que se denomina hipertensión arterial crónica y dislipidemia, ello por cuanto desempeña una labor que lo expone sobremanera al contagio del virus SARS CoV 2.

Señaló, que como respuesta a tal solicitud, le modificaron las condiciones laborales, toda vez que lo excluyeron del cuadro de turnos de la conducción de ambulancia, y le asignaron funciones de conductor administrativo, lo cual comprometió la asignación mensual, que hizo que por momentos devengara valores inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Indicó, que la labor a la que fue contratado se prestó de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador y cumpliendo con el horario de trabajo señalado, sin que se presentara queja alguna o llamado de atención en su contra.

Sostuvo, que el 31 de julio de 2020, fue despedido de manera unilateral por la empleadora, so pretexto, de la finalización del contrato sindical No. 147-2020 suscrito entre SAVITRA y la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul, para esa misma fecha.

Afirmó, que el 30 de julio de 2020, SAVITRA y la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul suscribieron nuevo contrato sindical, cuya duración fue de dos (2) meses, contados a partir del 1º de agosto del mismo año.

Señaló, que para el momento del despido, se encontraba afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud – SINTRADESALUD, y que era miembro principal y activo de la Junta Directiva de la mencionada agremiación sindical, en condición de Fiscal.

Indicó, que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud – SINTRADESALUD, es una organización sindical de primer grado, con personería jurídica No. 074 que data del 10 de agosto de 2020 emanada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que al momento del despido la personería jurídica de la agremiación se encontraba vigente.

Arguyó, que la terminación del contrato de trabajo se realizó sin autorización judicial previa, a pesar de que el empleador conocía la calidad de aforado del trabajador.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, mediante providencia del 7 de octubre de 2020 (fl. 32, c. 1) y corrido el traslado de rigor, la demandada agremiación sindical Salud Vida y Trabajo SAVITRA se opuso a las pretensiones del libelo inicial. Propuso como excepciones de mérito las que denominó: i) inexistencia de la relación laboral y existencia de contrato sindical; ii) inexistencia de fuero sindical; iii) declaración de existencia de convenio de ejecución entre el afiliado participe o parte demandante y el sindicato de gremios SAVITRA o parte demandada; iv) prescripción; v) pago; y, v) compensación.

Por su parte, la ESE Hospital San Vicente de Paul se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de mérito que denominó: i) el contrato sindical y la facultad administrativa aplicable; ii) falta de legitimación en la causa por pasiva; y, iii) improcedencia de debatir asuntos diferentes a la vulneración de su condición de aforado.

Realizada la intervención por las demandadas, la parte actora reformó la demanda, en el sentido de adicionar al libelo inicial los hechos 17 y 18, así como solicitar el decreto e incorporación de ciertas pruebas documentales. En torno a los hechos objeto de adición señaló que la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul no puede realizar contrataciones con terceros para la vinculación de personal en cargos permanentes o que su función esté estrechamente ligada al objeto mismo de la entidad, como lo sería la conducción de ambulancia.

Descorrido el traslado de la reforma de la demanda, las convocadas a juicio sostienen que no aceptan los hechos objeto de adición al escrito introductor.

El *a quo* a través de sentencia del 15 de enero de 2021, declaró probadas las excepciones de mérito propuestas por la codemandada Agremiación Sindical Salud Vida y Trabajo – SAVITRA; absolvió a las demandadas de todas las pretensiones propuestas; y, condenó en costas a la parte actora.

Para arribar a tal decisión, consideró que si bien el actor conforme lo reglado en el literal c) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, ostenta la calidad de aforado, pues de acuerdo a lo establecido en el acta de fundación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud del 29 de abril de 2020, el señor Rodríguez Sánchez fue nombrado como Fiscal de la agremiación sindical en cita, desde el 29 de abril de 2020, y de tal designación se dio conocimiento al sindicato Salud, Vida y Trabajo y a la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul desde el 4 de mayo de 2020, en consecuencia, desde el acto de notificación surge en favor del demandante la garantía foral. Sin embargo, en el caso concreto no opera el reintegro pretendido, por cuanto el sindicato Salud Vida y Trabajo no ostenta la calidad de empleador respecto del demandante, toda vez que, el negocio jurídico entre estos suscrito era un convenio de ejecución que se derivó de un contrato sindical y no uno de naturaleza laboral, de ahí que la agremiación demandada no tenía la obligación de acudir al juez laboral para levantar el fuero sindical del trabajador, pues tal eventualidad de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo,

recae con exclusividad en el empleador, calidad que se itera no ostenta la entidad demandada.

Concluyó, que "el presente proceso especial, se dirige contra la Agronomía Sindical SAVITRA y la ESE Hospital Departamental para obtener el reintegro al cargo que venía ocupando en este último, no obstante, de resultar procedente las pretensiones de la demanda y se concluya que se debe proceder con el reintegro, lo cierto es que resultaría imposible a criterio de esta juzgadora que el mismo se hiciera al cargo que ostentaba en el Hospital Departamental pues no se puede olvidar que su labor se desprendía del contrato sindical celebrado entre esta y la Asociación Sindical SAVITRA, el que feneció en el mes de agosto del año 2020".

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la codemandada Salud Vida y Trabajo SAVITRA presentó recurso de apelación, el que fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

El apoderado de la codemandada Salud Vida y Trabajo, solicita se revoque la sentencia de primer grado respecto a las costas procesales, por cuanto considera que en la sentencia no se hizo pronunciamiento de las agencias en derecho que se fijaron en segunda instancia, cuando se resolvió el recurso de apelación propuesto en contra del auto que denegó las excepciones previas.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Como la anterior determinación fue totalmente adversa al demandante que alude la condición de trabajador, acorde con lo dispuesto en el artículo 69 del C.P.T. y S.S. se dispuso asumir el conocimiento del presente asunto en el grado jurisdiccional de consulta.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia planteada, para lo cual,

SE CONSIDERA

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 69 del CPTSS, esta Sala es competente para estudiar la decisión de primera instancia. Así las cosas, de

acuerdo a las pretensiones planteadas en la demanda y lo resuelto en proveído del 15 de enero de 2021, el conflicto jurídico que dio origen a la iniciación del presente proceso y cuyo análisis corresponde abordar a la Sala, se contrae a determinar si el actor se encontraba amparado por fuero sindical para el momento de la finalización del vínculo que lo ataba con el sindicato Salud, Vida y Trabajo y, en caso afirmativo, estudiar los restantes presupuestos que tornan viables las pretensiones.

Empieza por decir la Sala que el fuero sindical, institución consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, *"busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos."* (Corte Constitucional Sentencia C-201 de 2002) y que para hacer efectiva la finalidad de esa institución de estirpe constitucional, el artículo 405 del C.S.T. define el fuero sindical como *"la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo"*.

Por su parte, el artículo 406 *ibídem*, señala qué trabajadores son amparados por fuero sindical, mientras el inciso 2º del artículo 408 *ejusdem*, establece que cuando en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará el reintegro y se condenará al empleador a pagarle a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

De la normativa en cita, se extrae con claridad que es consustancial al fuero sindical el contrato de trabajo, pues con tal prerrogativa se procura garantizar que el trabajador pueda hacer uso y goce del derecho de asociación sindical sin que por ello pueda ser despedido, desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado, sin justa causa, previamente calificada por autoridad judicial.

Es decir que, al ser la acción de reintegro por fuero sindical aquella que ostenta el trabajador amparado por tal garantía que hubiere sido despedido

sin permiso del juez del trabajo, serán presupuestos de la misma, la existencia del contrato de trabajo, la afiliación del trabajador a una asociación sindical en cualquiera de las calidades previstas en el artículo 406 ya mencionado, y el despido por parte de su empleador sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

En efecto, dentro del proceso especial de reintegro por fuero sindical, no se escapa de análisis por parte del juez que conoce del mismo estudiar la existencia o no del contrato de trabajo, pues tal conflicto surge precisamente al interior de este tipo de vínculos jurídicos.

Así lo enseñó la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en Sentencia STL11097-2015, en la que al analizar si al interior de un proceso especial de fuero sindical, es admisible definir la existencia de un vínculo laboral con base en la primacía de la realidad, trajo a colación y reiteró lo sostenido al respecto por esa misma Corporación en Sentencias *CSJ STL6878-2015, STL11257-2014, STL1843-2014, STL1857-2014, T-68596 del 13 de agosto de 2013, STL, 24 abr. 2012, rad. 28540 y STL, 3 jul. 2013, rad. 32912*, en los siguientes términos:

"(...) cuando se alega el despido de un trabajador aforado de una empresa, sin justa causa, es necesario acreditar dentro del proceso especial de fuero sindical, una serie de supuestos necesarios para obtener sentencia favorable; ellos son, a título de ejemplo: la existencia de la relación de trabajo, la calidad de miembro de la junta directiva y el despido.

En otras palabras, el juez que resuelve un conflicto relativo a la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero sindical, está habilitado para resolver una serie de cuestiones adicionales que se le proponen para efectos de determinar si al demandante le asiste el derecho a ser reintegrado.

(...)

Todo lo anterior está relacionado con lo dispuesto en el artículo 48 del Código Procesal del Trabajo que le da al juez competencia para adoptar las medidas necesarias con el fin de garantizar el respeto de los derechos fundamentales y precisamente, dentro de un proceso de fuero sindical, es deber del juez solucionar todas las cuestiones relacionadas con la declaración del derecho pretendido".

Ahora, como en el caso concreto se discute acerca de la existencia del contrato de trabajo, como elemento esencial para determinar si el

demandante ostenta legitimidad para reclamar el reintegro al cargo del cual fue despedido mientras contaba con fuero sindical, precisa la Sala que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, es contrato sindical aquel que celebra uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Por su parte, el artículo 1º del Decreto 1429 de 2010, establece que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo-laboral, y tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo de trabajo.

Entretanto, el artículo 9º del decreto en mención, indica que en virtud del plano de igualdad en el que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones o deducciones para los afiliados a que haya lugar.

Adicionalmente, el Decreto 36 de 2016, por medio del cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, además de reiterar la definición del contrato sindical, establece que la actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios o realizar obras se registrará por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

En consecuencia, es claro para la Sala que el contrato sindical difiere del laboral, pues en el primero las relaciones entre los sujetos que lo integran se

rigen desde un plano de igualdad, mientras que en el segundo se configura una relación de subordinación y dependencia, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo son elementos esenciales del contrato de trabajo.

Descendiendo al caso concreto, se tiene que de acuerdo a las pruebas adosadas al informativo, entre el Sindicato Salud Vida y Trabajo SAVITRA y la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul, se celebraron 15 contratos sindicales de prestación de servicios profesionales, por términos muy cortos de tiempo, esto es, desde 15 días, hasta por 6 meses de duración; también reposan en el informativo convenios de ejecución a término indefinido suscritos entre el actor y la agremiación sindical Salud Vida y Trabajo – SAVITRA, dependiendo directamente de la permanencia del vínculo estatutario que el afiliado partícipe tenga con el sindicato, así como de la duración del contrato sindical el cual esté vinculado su trabajo y a lo dispuesto en el reglamento del contrato sindical vigente.

Así mismo, obra en el expediente copia de la constancia de depósito del contrato sindical No. 147 de 2020, que realizara SAVITRA ante el Ministerio del Trabajo, el 04 de febrero del mismo año. Igualmente, se observa el Reglamento del aludido contrato sindical.

De lo anterior se extrae, que entre el sindicato de gremio Salud, Vida y Trabajo – SAVITRA se suscribieron diversos contratos sindicales, los que de conformidad con la prueba traída al informativo cumplen a satisfacción los requisitos de forma para su existencia, esto es, que fueron celebrados por escrito, se suscribieron entre una agremiación sindical y un empleador como lo sería en este caso la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul, se cumplió con la solemnidad del depósito ante el Ministerio del Trabajo y se cuenta con un reglamento para cada uno de tales.

En consecuencia, y como en el caso concreto no se discute por la parte demandante la existencia de un contrato de trabajo por virtud de la primacía de la realidad, que lo vinculara con la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul, ni mucho menos se sostiene por el actor que el convenio

celebrado con la agremiación sindical SAVITRA tan solo fue en apariencia y éste funge en la realidad como un verdadero empleador o como un simple intermediario, y sobre tal aspecto tampoco reposa en el informativo prueba alguna, que así lo determine, considera la Sala que al encontrarse demostrado que el Sindicato de Gremio Salud, Vida y Trabajo, celebró con la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paul diversos contratos sindicales, y que es en virtud de los mismos que el señor Rodríguez Sánchez ejerció como conductor de ambulancia en la mencionada empresa social del Estado en condición de afiliado partícipe del contrato colectivo sindical, entre la agremiación sindical demandada y el señor Rodríguez Sánchez, no existió una relación de naturaleza laboral, que obligara al Sindicato a acudir al juez del trabajo para petitionar el levantamiento de la garantía foral, que sobre el demandante recaía por su condición de miembro principal de la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud – SINTRADESALUD, para dar por finalizado el convenio de ejecución suscrito con su afiliado, razón por lo que la Sala prohíja la conclusión a la que llegó la Juez de primer grado al negar el amparo pretendido.

De otro lado, en cuanto concierne a la impugnación interpuesta por el extremo pasivo, se ha de indicar que, si lo que pretende la Agremiación Sindical Salud, Vida y Trabajo, con el recurso de apelación, es que se ajusten las agencias en derecho decretadas al interior de la causa, importa precisar por la Sala que este no es el momento procesal oportuno conforme lo regula el numeral 5º del artículo 366 del Código General del Proceso aplicable a los juicios del trabajo por la facultad que al respecto otorga el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, y si lo que procura es atacar la condena en costas que se hizo en su contra en el auto proferido el 06 de noviembre de 2020, tal pedimento es a todas luces improcedente de acuerdo a lo señalado en el artículo 63 del Estatuto Procesal del Trabajo.

Por lo expuesto, se confirmará la sentencia proferida el 15 de enero de 2021 por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón.

COSTAS

Sin lugar a condena en costas en esta instancia en consideración a que el presente asunto fue conocido en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 15 de enero de 2021, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, en el presente asunto, de conformidad con lo expuesto considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS. Sin condena en costas de segunda instancia conforme a lo motivado.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada


ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada


EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado