DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

Magistrado ponente

SL018-2025

Radicación n° 76001-31-05-018-2019-00683-01

Acta 01

Bogotá, D. C., veintidós (22) de enero de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el 15 de mayo de 2023, en el proceso que instauró contra **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.**

I. ANTECEDENTES

Sandra Milena Sapuy Calderón llamó a juicio al Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, para que se declarara ineficaz la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, acaecida el 26 de octubre de 2016, cuando se encontraba amparada por fuero circunstancial.

En consecuencia, pidió se le condenara a reintegrarla, sin solución de continuidad, en el mismo cargo o en uno de superior categoría y pagarle salarios, prestaciones sociales «*tales como cesantías, primas, seguridad social, vacaciones*», salarios con los aumentos e incrementos *«que en ese lapso se produzcan, bien sea por mera liberalidad del empleador o por convención colectiva del trabajo»*; la indexación, lo que resulte probado *extra o ultra petita* y, las costas del proceso.

Sustentó sus pedimentos en 80 hechos, de los cuales, por ser de interés al recurso extraordinario, se resumen los siguientes: que ingresó a laborar al hospital desde el 7 de abril de 2014, mediante un contrato a término indefinido en el cargo de auxiliar de servicios generales; que el último salario fue de $1.454.710, que se incrementaba con los recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Narró que en el hospital existe un sindicato de trabajadores de clínicas y hospitales del departamento del Valle, Sintrahospiclinicas, al que se encontraba afiliada y a paz y salvo por todo concepto; que el 26 de diciembre de 2013, la asociación sindical presentó pliego de peticiones al Hospital Universitario del Valle y acordaron iniciar la etapa de arreglo directo el 20 de noviembre de 2014, que finalizó el 30 de diciembre siguiente, con la firma de un acta.

Manifestó que el 2 de enero de 2015, la organización sindical depositó en el Ministerio de Trabajo el acta de acuerdo extraconvencional firmada el 30 de diciembre de

2014, *«quedando dicho acuerdo incorporado a la convención colectiva vigente firmada entre las partes».*

Afirmó que el 30 de diciembre de 2015, la organización sindical, presentó a la administración de la institución hospitalaria, pliego de peticiones con un único tema: *«el incremento salarial, para el año 2016 de acuerdo con lo convenido en el acta extraconvencional firmada en (sic) 30 de diciembre de 2014»;* que solo el 16 de agosto de 2016, con la intervención del Ministerio de Trabajo, se logró instalar la mesa de negociación para la discusión del aumento solicitado, y se dio comienzo a la etapa de arreglo directo.

Señaló que el 24 de agosto de 2016, nuevamente se reunieron las comisiones negociadoras y discutieron el incremento salarial; que a través de su representante legal, el 19 de septiembre de 2016, el sindicato le comunicó al Director del Hospital, que se había agotado legalmente la etapa de arreglo directo, sin acuerdo, no obstante, el 4 de octubre de 2016 continuaron las discusiones, sin éxito; que por lo explicado, la Asamblea General de Afiliados optó la convocatoria de Tribunal de Arbitramento.

Recordó que el 12 de octubre de 2016, el sindicato solicitó al Ministerio de Trabajo la convocatoria y describió el extenso trámite que se adelantó hasta la expedición de la Resolución 4948 de 14 de noviembre de 2018, que convocó e integró el Tribunal de Arbitramento Obligatorio con esa finalidad.

Narró que el 18 de enero de 2019, el Tribunal se reunió para resolver el conflicto colectivo suscitado por el aumento de salarios de 2016 y ese día emitió el laudo, que fue notificado el 22 de enero de 2019 al sindicato y el 23 siguiente al hospital; y que ese fallo fue depositado ante el Ministerio de Trabajo el *«4 de febrero de 2019»*, por el presidente y el secretario del Tribunal.

Describió que simultáneamente con la negociación colectiva, en Acuerdos 019 y 020 de 2016, la Junta Directiva de la demandada aprobó una restructuración de carácter administrativo, que tenía como objeto autorizar al director para despedir a los trabajadores fue así como se ordenó la desvinculación de más de 177 trabajadores oficiales; y que el 26 de octubre de 2016 le terminaron su contrato, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.

Apuntó que, a esa fecha, estaba afiliada a la organización sindical y no se tuvo en cuenta que existía un conflicto colectivo que inició con la presentación del pliego de peticiones, el 30 de diciembre de 2015, que concluyó con el laudo arbitral el 18 de enero de 2019.

Explicó que, debido a la terminación de los contratos de 177 trabajadores, el sindicato presentó acción de tutela, que en primera y segunda instancia les fue favorable y condujo al reintegro de los trabajadores, pero la Corte Constitucional en sentencia CC T-523-2017 la revocó y la declaró improcedente, por considerar que existía un mecanismo ordinario para la defensa de los derechos; que el 29 de abril

de 2019, envió reclamación administrativa al representante legal del hospital, en la que solicitó el reintegro.

Por último, expuso que mediante Resolución n.º 1032 del 26 de abril de 2019, el Ministerio del Trabajo decidió la solicitud que hizo el hospital para que se revocara la Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, que convocó e integró el Tribunal de Arbitramento Obligatorio para resolver el conflicto colectivo económico, pero no modificó su decisión (f. 73 a 97 del Expediente Digital).

El Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, se opuso a las pretensiones, con fundamento, en que no existía a favor de la demandante, fuero o calidad especial, como se fijó en las acciones de tutela.

De los hechos, aceptó la relación de trabajo, el salario, los fallos de tutela, que inicialmente dio cumplimiento a dichas providencias, el cargo desempeñado, la afiliación al sindicato, la presentación del pliego de peticiones el 26 de diciembre de 2013, el depósito del acta extra convencional del 30 de diciembre de 2014, el 2 de enero de 2015, la discusión del incremento salarial de 2016, pero que no constituyó un pliego de peticiones por prohibición convencional, la integración del tribunal de arbitramento por parte del Ministerio de Trabajo y la reclamación de la accionante.

En su defensa, sostuvo que la promotora del litigio no gozaba de fuero circunstancial, toda vez que solo existió una

solicitud de incremento salarial, no un pliego de peticiones, pues ello no era posible en vigencia de la convención colectiva; y, que fue despedida por la restructuración de la entidad.

Propuso las excepciones de ineptitud de la demanda por falta de los requisitos formales, inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral, inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, carencia de derecho, compensación (f. 114 a 237 Expediente Digital).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali mediante sentencia del 11 de marzo de 2021, absolvió a la accionada de las pretensiones incoadas e impuso costas a la accionante (f.º 266 a 268 Expediente Digital).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, por apelación de la demandante, en decisión del 15 de mayo de 2023 (f.° 1 a 13 del Expediente Digital), confirmó la sentencia del *a quo* y no gravó en costas.

Como problema jurídico a resolver, se propuso verificar si al momento del despido de la demandante, con ocasión de la supresión de cargos, se encontraba o no amparada por el fuero circunstancial que reclama; y que en caso de ser así, se definirían las consecuencias jurídicas a que hubiere lugar,

en torno al reintegro, pago de prestaciones sociales y vacaciones.

Adujo como hechos fuera de controversia:

> (…) que Sandra Milena Sapuy Calderón laboró para el Hospital Universitario del Valle "EVARISTO GARCÍA E.S.E" desde el 7 de abril de 2014 hasta el 26 de octubre de 2016, fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, argumentándose por la empleadora, la supresión de su cargo, por la modificación de la planta global de cargos del Hospital con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional. Para esa fecha, la demandante estaba afiliada a SINTRAHOSPICLINICAS. Tampoco se discute que el reintegro que se dio en momento posterior obedeció al cumplimiento de una sentencia de tutela que finalmente fue revocada por la H. Corte Constitucional en sentencia T-523 de 2017.

Previo a decidir, hizo un recuento de las normas que regulaban el caso de marras, tanto de orden nacional como internacional; se detuvo en el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965, que dispone que los trabajadores que hubieren presentado al empleador 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.

Descendió al artículo 36 del Decreto Ley 1469 de 1978, que, en lo concerniente a esta figura indicó:

> (…) comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso (…)

Sostuvo que el propósito de la protección, no era otro que evitar *«retaliaciones»* de la empresa contra quienes, en ejercicio de sus derechos constitucionales a la libre asociación y negociación colectiva, presentaban un pliego de peticiones, brindando estabilidad laboral en las etapas del conflicto y arreglo colectivo, salvo que se configure una justa causa de terminación del vínculo; se refirió a las sentencias CSJ SL6732-2015, CSJ SL14066-2016, CSJ SL16788-2017, CSJ 1974-2018 y CSJ SL5337-2021.

Expresó que la duración de la protección foral no era indefinida, pues se podía extender hasta la suscripción de la convención colectiva o el pacto, o *«cuando se presenta un incumplimiento de las etapas tendientes a obtener su resolución o cuando no existe interés suficiente de quienes promueven la negociación, a pesar de contar con las herramientas para ello»;* se remitió a lo expuesto en la sentencia CSJ SL4142-2019.

Enunció las pruebas que obraban en el plenario y señaló que:

> -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.
>
> - El 27 de octubre de 2016 se dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante.
>
> -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 al HUV suspender el trámite de restructuración de planta de personal, hasta tanto se acreditara la realización del

estudio técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo y reintegrar a cargos de igual o superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINDICAL SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el HUV.

- El HUV expidió 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), suspendiendo parcial y transitoriamente los efectos de los Acuerdos 19, 20 y 21 del 26 de octubre de 2016 únicamente respecto de los trabajadores oficiales desvinculados, 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, incluyendo a la demandante.

- La señora SANDRA MILENA SAPUY CALDERON presentó ante el HUV el 28 de noviembre de 2016, solicitud de reintegro en cumplimiento de la sentencia de tutela No. 181 del 2016.

-Mediante oficio No. 01. MA.001598 de diciembre de 2016, el HUV comunica a la demandante la expedición del Acuerdo No. 29 de 2016, indicándole que a partir de dicha calenda debía presentarse a laborar en el cargo de Auxiliar servicios generales en calidad de trabajador oficial.

-La Corte Constitucional en sentencia T-523 del 10 de agosto de 2017 (28. SENTENCIA CORTE CONSTITUCIONAL. T-523), revocó la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

- El HUV profiere el Acuerdo No. 024 del 7 de octubre de 2017 “Por medio de la cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 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.

- Con ocasión de lo anterior, por misiva del 10 de octubre de 2017 el HUV informa a la demandante que atendiendo la decisión de la Corte Constitucional se haría efectivamente nuevamente (sic) el despido a partir del 13 de octubre de 2017.

- 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 realice el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo.

- Asamblea general (sic) para dar aprobación al incremento salarial de 2016 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015.

- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015.

- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016.

- 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.

- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia agotamiento de la etapa directa, en la que se puso de presente el inicio de reuniones el 16 de agosto de 2016, con la instalación de la mesa de negociación salarial, agotando la primera etapa de arreglo directo 20 días hábiles, art. 434 CST; no se llegó a ningún acuerdo, pasando a la prórroga 20 días calendario adicionales, art. 434 CST, 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.

- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento.

- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2016, aparentemente recibida el 25 de octubre de 2016.

- Misiva del 6 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 y comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro.

- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato

SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017, 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, el incremento salarial del mismo.

- 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 SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE.

- Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 que resolvió NIEGASE (sic) INCREMENTO SALARIAL solicitado por organización sindical SINTRAHOSPICLINICAS, por las razones expuestas y TÉNGASE como incremento salarial el SEIS PUNTO SETENTA Y SIETE POR CIENTO 6.77% que ya había sido otorgado. Se depositó el laudo el 04 de febrero de 2019.

-Ese aumento fue fijado en Acuerdo 018 de 2017.

Al descender al caso concreto, el juzgador reseñó,

La demandante se afilió a SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de abril de 2014. El 30 de diciembre de ese mismo año, se celebró y firmó acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva de trabajo firmada entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E. y SINTRAHOSPICLINICAS, acuerdo que rige entre las partes a partir del primero (1) de enero de dos mil quince (2015) hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil diecisiete (2017), sin que se incluyeran los incrementos salariales para 2016 y 2017, que debían ser producto de la negociación directa entre las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato de conformidad con el parágrafo 1 del art.15 de la convención. El 29 de diciembre de 2015 se levantó acta de asamblea que aprobaba el aumento salarial para el siguiente año. Al día siguiente, SINTRAHOSPICLÍNICAS depositó la solicitud de negociación de incremento salarial vigencia para 2016. El 16 de agosto de 2016 dieron inicio a la etapa de arreglo directo, clausurada el 4 de octubre del mismo año, sin que arribaran a un acuerdo, decidiendo someter el conflicto a un Tribunal de Arbitramento solicitado ante el Ministerio del Trabajo. En Acuerdo N°018 2017 se fijó por parte de la demandada un aumento salarial para 2016 de 6.77%, con efectos fiscales al 01 de enero de ese año. Convocado el Tribunal de Arbitramento en resolución del 14 de noviembre de 2018, profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2019, respecto del incremento salarial para 2016, decidiendo que sería

> el otorgado por el Hospital, mismo que había sido aplicado con antelación al laudo. El laudo fue depositado el 04 de febrero de 2019.

Coligió del estudio de material probatorio, que,

> (…) si bien se presentó la solicitud del incremento salarial para 2016 el 30 de diciembre de 2015, habiéndose agotado la etapa de arreglo directo el 04 de octubre de 2016, y solicitado en comunicación del 12 de octubre de 2016 la convocatoria de un tribunal de arbitramento, desde el 6 de enero de 2017 se le requirió para que allegara documentación necesaria para la continuación del trámite, requerimiento este frente al cual se guardó silencio. De ahí que, ante nueva petición de 2017, sólo hasta 2018 se convocara al tribunal de arbitramento, sin que se acredite por parte de la demandante que haya existido una causa que explique la inactividad de la organización sindical. Su desidia finaliza con la sentencia T-523 de 2017, cuando se revocan las sentencias de instancia denegando el amparo de los derechos invocados como vulnerados, no siendo esta una causal de recibo que justifique el silencio de la organización sindical, quien ni siquiera en este proceso se manifestó en favor de la trabajadora para brindar luces que explicaran su comportamiento.

Enfatizó que para el momento en el que se dio el despido, estaba vigente la convención que fijaba el salario para 2016 y 2017, lo que sería *«producto de un acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la solicitud correspondiente; es decir, en principio no había siquiera lugar a agotar el trámite con presentaciones de pliegos, dado el acuerdo convencional»;* que además, en relación con la fijación del aumento salarial para 2016, ordenado en 2017 por la accionada no generó oposición, momento en el que incluso, ya la *«demandante había sido desvinculada».*

Concluyó que, si se pretendiera darle a la solicitud del 30 de diciembre de 2015 el alcance de un pliego de peticiones,

> (…) tanto por la regulación previa del asunto en convención vigente a esa fecha, así como por la inactividad injustificada de la organización sindical, llegaríamos a la misma conclusión a la que hemos arribado en otros casos similares en las diferentes Salas de Decisión Laboral de este Tribunal (sic), y es que la demandante, por las razones que se han esgrimido, no era beneficiaria del fuero circunstancial que reclama, procediendo la confirmación de la sentencia venida en apelación.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, cconcedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Solicita a esta Sala que case la sentencia del Tribunal para que en sede de instancia, revoque la de primer grado, acceda a las pretensiones iniciales y provea en costas como corresponda.

Con tal objetivo, presenta dos cargos por la causal primera de casación, que no fueron replicados y que se estudiarán de manera conjunta, al acusar similar elenco normativo, complementarse en la argumentación y pretender la misma decisión.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada,

> (…) por la vía indirecta, en la modalidad de aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, Artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, en relación con los artículos 1, 9, 11, 12, 18, 19 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo, 374, 432,433,444, subrogado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, Art 467 del

C.S.T, Artículo 27 del Código Civil, Artículos 13, 39, 53, 55, 228 y 230 de la Constitución Política, Artículo 1 de la Ley 52 de 1975, Leyes 26 y 27 de 1976 por las cuales se ratifican los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad, garantizando el derecho de libre asociación sindical y de negociación colectiva, así como la libertad y autonomía sindical y los artículos 1495, 1496, 1497, 1498, 1502, 1503, 1505, 1507 del C.C. y como de medio los artículos 60,y 61 del C.P.L y el artículo 164 del C. G del P, aplicado por analogía según el artículo 145 del C.P.T.

Como causa eficiente de la violación, enlista los siguientes errores de hecho que atribuye al Tribunal:

1.- No dar por demostrado, estándolo, que al (sic) demandante fue despedido sin justa causa mientras estaba en curso un conflicto colectivo con el empleador, que se inició con la presentación del pliego de peticiones el día 30 de diciembre de 2015.

2.- No dar por demostrado, siéndolo, que el conflicto iniciado el día 30 de diciembre de 2015, terminó normalmente con la expedición del Laudo Arbitral de fecha 18 de enero de 2019, en la cual se resolvió el conflicto colectivo determinando que el incremento realizado por el hospital demandado se encontraba ajustado a derecho y a la constitución.

3.- No dar por demostrados, estándolos, todos los supuestos y requisitos exigidos por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 para que procediera la protección al demandante en conflicto colectivo.

4.- No haber dado por acreditado, estándolo por la prueba legalmente exigida, que cuando se produjo el despido sin justa causa de la demandante no había terminado el conflicto colectivo de trabajo.

5.-No haber dado por acreditado, estándolo, que cuando se produjo el despido sin justa causa de la demandante se encontraba vigente el conflicto colectivo de trabajo.

6.-No dar por demostrado, estándolo, que al demandante (sic) le era aplicable el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

7.- No haber dado por acreditado, estándolo, que la resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018, por la cual se convocó al Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de clínicas y

Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” y el Hospital demandado, por parte del Ministerio de Trabajo, se presumía su legalidad por no haber sido demandada ante la **jurisdicción contenciosa administrativa. (Negrilla del original).**

8.- **Haber dado (sic) sin estarlo, que la organización sindical** Sindicato de Trabajadores de clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS, abandonó el conflicto colectivo de trabajo nacido el 30 de diciembre de 2015, con la presentación del pliego de peticiones al hospital demandado. (Negrilla fuera del original).

Asevera que los yerros resultaron de la errónea apreciación de las siguientes probanzas:

- DOCUMENTALES

1.- Resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018 expedida por el Ministerio de Trabajo, por la cual se convocó al Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto de trabajo entre el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle “SINTRAHOSPICLINICAS” y el Hospital demandado, se presumía su legalidad por no haber sido demandada ante la **jurisdicción contenciosa administrativa.**

(Negrilla del original)

2.- Laudo arbitral de fecha 18 de enero de 2019, que dirimió el conflicto colectivo de trabajo existente entre el sindicato “SINTRAHOSPICLINICAS” y el Hospital demandado iniciado el día 30 de diciembre de 2015.

3.- Acuerdo No. 018 del 14 de junio 2017 emanado por el hospital accionado, donde éste estableció como incremento salarial para sus empleados para el año 2016 el 6.77% de acuerdo con la variación anual de IPC que cerró en el año 2015 (Archivo 69 Carpeta Anexos).

4.- Acta de junta directiva del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, de fecha 04 de octubre de 2016 donde tomó la decisión de decidir el conflicto colectivo de trabajo con el hospital demandado, a través de un laudo arbitral agotando así la etapa de arreglo directo.

5.- Acta de inicio y terminación del arreglo directo -04 de octubre de 2016, suscrito entre las partes.

6.- Solicitud por parte del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS al Ministerio de Trabajo de la conformación del Tribunal de Arbitramento -25 de octubre de 2016.

Y como no valoradas,

1.- Copia de la demanda inicial (Fls. 73 a 97 Cuaderno Primera Instancia).

2.- Contestación de la demanda inicial (Fls 114 a 237- hechos 48 y 75 cuaderno primera instancia).

3.- Alegatos presentados parte demandante en segunda instancia (Fl.5. C. segunda Instancia).

4.- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016 de fecha 16 de agosto de 2016 (Fls 18-19 C, Primera instancia).

5.- Acta No. 02 de fecha 24 de agosto de 2016 (fls 20-21 C, Primera instancia).

6.- Acta No. 03 de fecha 04 octubre de 2016 (fls 23-24 C, Primera instancia).

7.- Acta de la posesión de los árbitros de fecha 8 de junio de 2018.

8.- Resolución No.1032 del 26 de abril de 2019, que negó la revocatoria de la resolución No. 4949 del 14 de noviembre de 2018. (Fls. 138 C. Primera Instancia).

En el desarrollo del cargo, afirma que con la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical Sintrahospiclínicas, la demandante probó que, a partir del 30 de diciembre de 2015, entró en conflicto colectivo de trabajo el hospital demandado y, como quiera que se encontraba afiliada a esa organización sindical, a partir de aquella calenda empezó la protección del fuero circunstancial contemplada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Sostiene que si el Tribunal hubiera apreciado adecuadamente la Resolución n.° 4948 de 14 de diciembre de 2018, habría concluido que el pliego de peticiones presentado en aquella calenda no había sido resuelto, razón por la cual el Ministerio de Trabajo expidió el acto administrativo convocando al tribunal de arbitramento; y, que como la demandante fue despedida el 26 de octubre de 2016, resultaba claro que en esa fecha no había terminado aún el conflicto colectivo y la amparaba la garantía foral. Resalta que la organización sindical cumplió con todos los requisitos de los artículos 432 a 434, 444 y 452 del CST.

Agrega que a la misma conclusión habría llegado de haber valorado adecuadamente el laudo arbitral de fecha 18 de enero de 2019, que resolvió el conflicto entre Sintrahospiclínicas y el hospital demandado y que, de no haber apreciado erróneamente el Acuerdo n.° 018 de 14 de junio de 2017, emanado de la junta directiva del hospital, en el que estableció el incremento salarial para sus trabajadores del año 2016 en el 6.77%, de acuerdo con la variación del IPC del año anterior, hubiera advertido que el sindicato no estaba obligado a aceptarlo, como quiera que con ese fin ya había presentado un pliego de peticiones en diciembre del año 2015 y que fue resuelto por laudo arbitral, solicitud que tenía como fin *«mejorar las condiciones económicas de sus afiliados por encima de cualquier aumento que realizara la patronal».*

Resalta que contrario a lo sostenido por el hospital, si no se hubieran allegado adecuadamente los documentos necesarios al Ministerio de Trabajo, no habría expedido la

Resolución n.° 4948 de 14 de noviembre de 2018, por medio de la cual convocó el tribunal de arbitramento para que resolviera aquel conflicto colectivo de trabajo, acto administrativo que no fue demandado ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, «*razón por la cual se presume su legalidad*», como apoyo de su aserto copia apartes de la sentencia CSJ SL759-2019.

Subraya que el Ministerio de Trabajo, conforme con el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, cuenta con tres años para emitir un pronunciamiento para decidir, cuando el empleador se niega a negociar un pliego de peticiones, pero en el caso de marras únicamente tardó dos años.

Concluye que:

> Entonces, el conflicto colectivo de trabajo derivado del pliego de peticiones presentado el 30 de diciembre de 2015, termino (sic) normalmente con la notificación a las partes el día 22 y 23 de enero de 2019 del laudo arbitral que resolvió el Conflicto Colectiva (sic) de Trabajo, lo anterior teniendo en cuenta que la organización sindical **SINTRAHOSPICLINICAS** al momento de no llegar a un acuerdo con la empresa demandada en lo referente al pliego de peticiones de fecha diciembre 30 de diciembre de 2015 (sic), solicito (sic) al Ministerio de Trabajo la Convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que dirimiera el conflicto Colectiva (sic) existente, teniendo en cuenta que el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCIA E.S.E.**, es una Empresa Social del Estado y presta un servicio público esencial; entonces **SINTRAHOSPICLINICAS** no abandono (sic) el conflicto colectivo de Trabajo, sino que acudió al ente administrativo encargado de convocar un Tribunal de Arbitramento, como es el Ministerio de Trabajo.

Se refiere a las sentencias CSJ SL759-2019, CSJ SL715-2023 y adiciona que el Ministerio de Trabajo tiene tres

años para pronunciarse sobre una querella administrativa, presentada por un sindicato cuando el empleador se niega a negociar un pliego de peticiones, de conformidad con lo previsto en el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011; que en este caso, solo tardó dos años para expedir el acto administrativo de convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

Puntualiza que el juzgador no apreció la carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa del 26 de octubre de 2016, fecha para la cual se encontraba latente el conflicto colectivo de trabajo derivado del pliego de peticiones presentado por el sindicato; hecho que reconoció la demandada en la contestación.

Aduce que el juzgador tampoco apreció la demanda inicial, pues de haberlo hecho, habría concluido que la organización sindical Sintrahospiclinicas, desde el año de 2016 hasta el año de 2019, realizó todos los trámites correspondientes para que su pliego de peticiones del año 2015, fuera resuelto, tal como lo hicieron los árbitros nombrados por las partes y el Ministerio de Trabajo, para expedir el laudo Arbitral de fecha 19 de enero de 2019, notificado a las partes los días 22 y 23 de enero de 2019 y depositado ante el Ministerio de Trabajo el día 4 de febrero de 2019.

Afirma que el juzgador desconoció que conforme el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, la protección foral comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de

peticiones, desde el momento de su presentación al empleador, hasta cuando se haya solucionado el conflicto mediante la firma de la Convención o el Pacto o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Menciona que, en el presente caso,

> (…) la terminación del Conflicto Colectivo de trabajo terminó normalmente por una decisión arbitral en enero de 2019, ya que al resolver la petición del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, el Ministerio de Trabajo resuelve convocar un Tribunal de Arbitramento para [que] resolviera el pliego de peticiones presentado al hospital demandado el día 30 de diciembre de 2016, y es así que el mencionado ministerio expidió la resolución No. 4948 de fecha 14 de noviembre de 2018.

Para finalizar, transcribe fragmentos de la sentencia CSJ SL715-2023.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa acusa interpretación errónea de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 36 del Decreto 1469 de 1978, 10 del Decreto 1373 de 1966, en relación con los artículos 64 y 467 del CST, 10 del Decreto 1373 de 1966, en relación con los artículos 1, 9, 11, 12, 18, 19, 21, 432, 433, 444 y, 467 del CST, 41 y 145 del CPTSS, 27 del CC, 13, 39, 53, 55, 228 y 230 de la CN y, 66 y 87 «*No 2º del CPACA*».

Argumenta que, dada la senda seleccionada, no discute los siguientes hechos:

> (i) Que (…) laboró para el hospital demandado desde el 7 de abril de 2014, y fue despedido sin justa causa el día 26 de octubre de 2016, que el día 30 de diciembre de 2015, la Organización

> sindical denominada SINTRAHOSPICLINICAS, presenta a la Sociedad Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, el pliego de peticiones aprobado por los afiliados del mencionado sindicato, que el día 16 de agosto de 2016, se inició la negociación, el día 30 de julio de diciembre (sic) de 2018 el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS solicitó al Ministerio de Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento para que dirimiera el conflicto colectivo de trabajo existentes (sic) entre las partes, el 14 de noviembre de 2018 el Ministerio de Trabajo expide la resolución 4948 donde resuelve convocar un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para que resuelve (sic) el conflicto colectivo de trabajo existe entre (sic) el sindicato SINTRAHOSPICLINICAS y el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, y el 18 de enero de 2019 los árbitros expiden el laudo Arbitral. El cual fue notificado a las partes los días 22 y 23 de enero del mismo año y depositado ante el ministerio de Trabajo el día 04 de febrero de 2019, teniendo en cuenta que las partes no interpusieron el recurso de anulación.

Afirma que el juzgador interpretó de manera errónea los artículos 13 de la CN, 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978. Memora que la Constitución Política consagra los principios fundamentales y los fines esenciales del Estado; y, que para la *«efectividad de los mismos están instituidas las autoridades de la Republica para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades».*

Transcribe el artículo 53 superior y resalta que esta norma, se encuentra conforme con las normas internacionales, en particular con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como con los convenios internacionales del trabajo.

Menciona que el artículo 55 de la CN, garantiza la negociación colectiva y se ocupa de describir su procedimiento, el que inicia con la presentación de los pliegos de peticiones; acude a la providencia CSJ SL6732-2015.

Bajo el escenario descrito, sostiene que los requisitos para que opere la protección foral son:

> La presentación de un pliego de peticiones, que el despido se lleve a cabo en el lapso de la presentación de este, y hasta cuando se haya solucionado el conflicto por intermedio de la firma de una Convención Colectiva de Trabajo, o un Laudo Arbitral debidamente ejecutoriado, o cuando el proceso termina anormalmente por culpa del sindicato cuando no existe por parte de quienes lo promovieron el interés suficiente de concluirlo, o cuando se ha dado el incumplimiento de las etapas propias de la solución del mismo; y por decisión Administrativa y que el despido se dé sin justa causa, presupuestos frente a los cuales, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, le prohíbe al empleador realizar el despido sin justa causa so pena de que tenga que reintegrar al trabajador despedido y pagarle los salarios dejados de cancelar durante todo el tiempo que estuvo por fuera de su trabajo.

Arguye que en una interpretación gramatical o exegética,

> (…) del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el Artículo 36 del Decreto 1469 de 1978, puede llevar a aseverar, que en todos los casos y circunstancias en que se presente un pliego de peticiones al empleador[,] empieza a regir el denominado fuero circunstancial, el cual sólo se extingue cuando se firma la convención o el pacto colectivo, o queda en firme el laudo arbitral, si fuere el caso, o cuando el conflicto termina anormalmente, como lo ha decantado la jurisprudencia de esa H. Corporación; entonces si no se presenta ninguna de estas últimas hipótesis el conflicto sigue latente y la protección foral se perpetúa y continúa surtiendo todos sus efectos.
>
> Dicha exégesis resulta inobjetable, pero únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se desenvuelve normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos establecidos en

> la legislación laboral para cada una de ellas, como sucedió en el presente caso (…)

Trae a colación varias sentencias, en las que se define el alcance de la protección foral, CSJ SL3317-2019, CSJ SL489-2014.

VIII. CONSIDERACIONES

Para el Tribunal, la accionante no contaba con la protección de fuero circunstancial por cuanto: *i)* estaba vigente la convención, que contemplaba que el salario para 2016 y 2017 sería producto de un acuerdo directo entre las partes, previa presentación de la correspondiente solicitud; *ii)* para la fijación del aumento salarial para 2016, ordenado en 2017, no se presentaron objeciones, fecha para la cual, la actora ya se encontraba desvinculada *iii)* y, aún si se pretendiera dar a la solicitud del 30 de diciembre de 2015, el alcance de un pliego de peticiones, se observó inactividad del sindicato.

La censura reprocha estas conclusiones, pues en su criterio, sí existió un verdadero conflicto colectivo de trabajo que inició con la presentación de un pliego de peticiones al empleador, el 30 de diciembre de 2015 y culminó con el laudo arbitral expedido el 18 de enero de 2019.

Sostiene que si el Tribunal hubiera apreciado adecuadamente la Resolución n.° 4948 de 14 de diciembre de 2018, habría concluido que el pliego de peticiones presentado en aquella calenda no había sido resuelto, razón

por la cual el Ministerio de Trabajo expidió el acto administrativo convocando al Tribunal de Arbitramento; y, que como la demandante fue despedida el 26 de octubre de 2016, resultaba claro que en esa fecha no había terminado aún el conflicto colectivo y la amparaba la garantía foral

Desde lo fáctico, se encuentra demostrado que: el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle radicó ante el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015 y como única solicitud de negociación se planteaba el incremento salarial para el año 2016, de conformidad con lo dispuesto en la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia hasta el año 2017 que en su artículo 15 parágrafo 1 contempla: «*El incremento salarial para el segundo y tercer año de vigencia de la presente, será el resultado de la negociación directa que al respecto lleven las partes; previa solicitud que del incremento salarial haga el Sindicato por medio de sus representantes*» (f.° 405 a 425 – anexos - expediente digital).

Así para dar curso a aquella petición, las partes dieron inicio a la etapa de arreglo directo el 16 de agosto de 2016, tal como quedó consignado en el «*ACTA DE INSTALACIÓN DE MESA PARA NEGOCIACIÓN SALARIAL PARA LA VIGENCIA 2016*», en la que no se llegó a ningún acuerdo, por lo que se fijó la prórroga de dicha etapa y finalizó el 5 de septiembre siguiente, sin resultado satisfactorio.

Por lo anterior, la organización sindical «*decidió por mandato de la Asamblea, la conformación del tribunal de arbitramento para que se dirima el conflicto laboral en que nos encontramos*», petición que elevaron ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el día 25 de octubre de 2016 (f. 42 Expediente Digital anexos).

El Tribunal de Arbitramento fue convocado por el Ministerio de Trabajo mediante resolución n.° 4948 de 14 de noviembre de 2018 y, el laudo arbitral fue proferido el 18 de enero de 2019.

Bajo el escenario descrito, lo que se aprecia del acervo probatorio acusado es que la organización sindical a la cual se encontraba afiliada la actora, radicó pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015, con el que, sin duda, se dio inicio a un conflicto colectivo de trabajo que finalizó con la emisión del laudo arbitral el 18 de enero de 2019, por lo que, en la fecha en la cual fue despedida la demandante -26 de octubre de 2016-, gozaba de la garantía de estabilidad denominada fuero circunstancial al estar latente el citado conflicto.

Así se concluyó en fallo CSJ SL3193-2023, en conflicto adelantado contra el mismo hospital aquí demandado, en el que esta Sala adoctrinó que la reclamación del incremento salarial radicada el 30 de diciembre de 2015, en la que se solicitaba el correspondiente al año 2016, sí podía ser considerada pliego de peticiones, máxime que la misma se condujo a través de las etapas de la negociación colectiva, iniciando con el arreglo directo e incluso a que se convocara

por parte de la autoridad administrativa del trabajo un tribunal de arbitramento que emitió el correspondiente laudo. En algunos de los pasajes de la citada providencia se explicó:

> En el escenario normativo y jurisprudencial que se ha expuesto, no encuentra factible la Sala que se haya producido el dislate enrostrado por la casacionista al Tribunal, porque, en definitiva, la comunicación de la organización sindical dirigida a la entidad hospitalaria, en la cual solicitó el incremento salarial para el período del 1.° de enero al 31 de diciembre de 2016, posee la entidad suficiente para ser considerada un pliego de peticiones, que tiene por virtud desencadenar el conflicto colectivo y abrir paso a la etapa de arreglo directo, como en efecto ocurrió, según lo reconocen las partes en contienda.
>
> Tan evidente resulta este aserto que, al no lograrse un acuerdo entre el sindicato y el hospital en los perentorios términos establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, el Ministerio de Trabajo convocó e integró un tribunal de arbitramento que pronunció el respectivo laudo el 18 de enero de 2019, que fue depositado en la citada Cartera Ministerial el 04 de febrero de 2019, como lo aceptó sin ambages la entidad demandada en la contestación de la demanda.
>
> En la sentencia CSJ SL4249-2021, que resolvió el recurso extraordinario de anulación de un laudo proferido para resolver el conflicto colectivo suscitado entre el Hospital Universitario del Valle, hoy recurrente en casación, y otra organización sindical activa al interior de dicha institución, se explicó que las partes pueden revisar y subsanar las falencias del proceso, así como reconocer la existencia del conflicto y prever su solución, sin que a las autoridades les sea dado desconocer esa voluntad; y sin que los contendientes, a su vez, puedan ignorar sus propias actuaciones. Se dijo en aquella ocasión:
>
> (…)
>
> En el horizonte que se avizora, esto es, que contrario a lo aducido por la censura, sí hubo conflicto colectivo; y que la comunicación allegada a la empleadora por el sindicato, en la cual plasmó su reclamación en relación con el incremento salarial para el año 2016 es, sin duda, un pliego de peticiones, la consecuencia

> jurídica que se deriva es la misma que estimó el Tribunal, en el sentido de que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, Francisco Gómez Cano se encontraba cobijado por el manto de la protección allí prodigada.

Ahora bien, no existe controversia en cuanto a que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la reestructuración administrativa de la entidad que, como lo reconoce la misma entidad hospitalaria, corresponde a una causa legal que no puede asemejarse a una justa causa y, por tanto, el despido es ineficaz.

Así se enseñó por esta Corporación en el aludido fallo CSJ SL3193-2023:

> Ahora bien, el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, reglamentario de la Ley 6.ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo de trabajadores oficiales, establece ocho (8) justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso, sin que en ninguna de ellas se contemple la reestructuración de la entidad o la supresión del cargo, lo que quiere decir que esta causa esgrimida es legal, pero no justa. (Subraya la Sala). Así lo tiene asentado la Corporación, en muchedumbre de sentencias, entre ellas, en la CSJ SL14488-2017 (...).

En consecuencia, los cargos prosperan, dadas las resultas del recurso, se abstiene la Sala de analizar las demás probanzas.

Sin costas en el trámite extraordinario, ante su prosperidad y la ausencia de réplica.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para el *a quo* la solicitud de incremento salarial para el año 2016, elevada por Sintrahospiclínicas a la entidad accionada, no tenía vocación de prosperidad, en tanto las partes acordaron que los reajustes serían el producto de la negociación directa, previa solicitud que sobre el particular elevara la organización sindical.

Expuso que aun cuando se convocó el Tribunal de Arbitramiento, nunca existió el fuero circunstancial alegado por la demandante, pues no hubo formulación del pliego de peticiones, en la medida que la solicitud de reajuste salarial no estaba encaminada a modificar aspectos convencionales y de todas formas no denunció el instrumento extralegal vigente.

La inconformidad de la promotora del juicio se centra en el desconocimiento por parte del juzgador unipersonal de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo vigente para la fecha en la que se desvinculó a la demandante y en la falta de reconocimiento de la presentación del pliego de peticiones que elevara Sintrahospiclínicas y que llevó, a que se adelantara la etapa de arreglo directo, la posterior convocatoria y decisión del tribunal de arbitramento.

Para darle respuesta, basta con remitirse a las consideraciones expuestas en la sede casacional en la que se

concluyó que efectivamente la accionante se encontraba protegida por la garantía del fuero circunstancial al momento de su desvinculación -26 de octubre de 2016- al haberse presentado un verdadero conflicto colectivo de trabajo al interior del Hospital Universitario del Valle Erasmo García ESE, no sin antes recordar que en la providencia CSJ SL4323-2021 esta Corporación señaló claramente la forma en que opera el ejercicio de los derechos de negociación y libertad sindical, así como la improcedencia de exigencias o limitaciones por fuera de lo que estrictamente señala la ley. Sobre el particular, precisó:

> Recuérdese que el numeral 2 del artículo 374 del CST, establece como funciones de los sindicatos, entre otras *«2) Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios»*, y en esa medida, el presentado por el Presidente y Secretario del sindicato, como fue lo acontecido, tiene validez.
>
> Al respecto, la sentencia C-1234 de 2005, señaló:
>
> *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. (Subrayado del texto original)*
>
> *Es sabido que con la presentación del pliego de peticiones se inicia un conflicto colectivo que puede terminarse con la firma de la convención colectiva de trabajo o llegar hasta el tribunal de arbitramento obligatorio para su solución, mediante el laudo arbitral.*
>
> Resulta pertinente recordar, que el numeral 2 del artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, dispone que el ejercicio del derecho de asociación sindical *«sólo podrá estar*

sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás […]».

En igual sentido, el numeral 2º del artículo 8 del Protocolo de San Salvador señala: *«El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás […]».*

Por su parte, el precepto 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también establece que *«[…] No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos».*

Y el numeral 1 del artículo 8º del Convenio 87 de la OIT, dispone que *«1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad»*; y en numeral segundo se precisa: *«2. la legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio».* (Subrayado fuera del texto original).

Lo anterior, sirve para sostener que conforme a las normas internacionales a las que hemos hecho mención, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y en atención a lo previsto en los artículos 39 y 55 superior, no hay lugar a que se imponga a las agremiaciones sindicales, para el pleno ejercicio de su derecho de negociación y libertad sindical, requisitos o cortapisas más allá de los previstos expresamente en la ley, para la presentación del pliego de peticiones, de tal suerte, que en este caso, resulta totalmente infundada la argumentación de la impugnante para tratar de restarle validez al referido pliego, por no haberse incluido en el mismo los nombres de los delegados para negociar, exigencia que tampoco está consagrada en el precepto 377 del CST, y que en todo caso, un aspecto meramente

formal, no puede significar el sacrificio de un derecho colectivo ni sustancial.

La anterior decisión, conlleva ineficacia de su desvinculación por lo cual, sin que sean necesarias mayores consideraciones, habrá de revocarse la sentencia de primera instancia para en su lugar, ordenar el reintegro de la trabajadora al cargo que desempeñaba al momento de su despido o a otro de igual o superior categoría y remuneración, sin solución de continuidad desde el 26 de octubre de 2016, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, así como el pago de las prestaciones sociales legales y/o convencionales y pagos al sistema seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

Como quiera que la demandada propuso la excepción de compensación, se declarará probada y, por ende, se autorizará al Hospital Universitario del Valle Erasmo García ESE para que de los dineros adeudados a la actora cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, compense las sumas que le hubiere pagado, por concepto de indemnización por la terminación del contrato de trabajo.

De igual forma, se autoriza a dicha entidad para descontar de las cantidades adeudadas conforme a lo ordenado en esta sentencia, los dineros que hubiere sufragado por concepto de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales durante el lapso que reintegró a la demandante en cumplimiento de fallo de tutela.

Se declararán no probadas las restantes excepciones.

Las costas de ambas instancias estarán a cargo de la entidad demandada.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, el 15 de mayo de 2023, en el proceso que instauró **SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN** contra **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA E.S.E.,** en cuanto confirmó el fallo absolutorio de primer grado e impuso costas a la demandante.

En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Dieciocho Laboral del Circuito de Cali el 11 de marzo de 2021, para en su lugar, **DECLARAR LA INEFICACIA** del despido de **SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN**, ocurrido el 26 de octubre de 2016.

SEGUNDO: CONDENAR al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE,** a reincorporar a la demandante **SANDRA MILENA SAPUY**

CALDERÓN, al mismo cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación el 26 de octubre de 2016, sin solución de continuidad, con el consecuente pago de todos los salarios con los incrementos de ley, de las prestaciones legales y/o convencionales, así como las demás acreencias sociales causadas y exigibles consecuencia de la ineficacia declarada, los aportes al sistema seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde aquella calenda.

TERCERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN, y autorizar al **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE,** para que de los dineros adeudados a **SANDRA MILENA SAPUY CALDERÓN**, cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, compense las sumas que hubiere entregado, por concepto de indemnización por la terminación del contrato de trabajo.

Así mismo, se autoriza a dicha entidad para descontar de las sumas adeudadas conforme a lo ordenado en esta sentencia, los dineros que le hubiere sufragado por concepto de salarios y prestaciones durante el lapso que reintegró al demandante en cumplimiento de fallo de tutela.

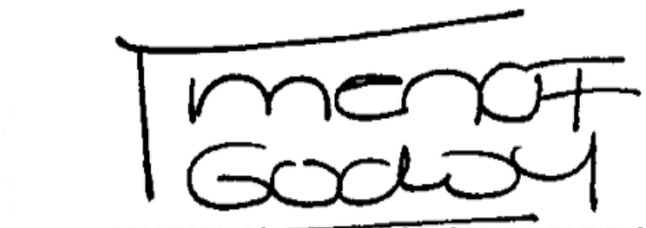
Costas como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO



JORGE PRADA SÁNCHEZ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 0D81DEDCCB8EE5B2288A1F0EF64B9A6FC6471B6EABE9D2EDF997DC4564DB6225
Documento generado en 2025-01-24