GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Magistrado ponente

SL245-2025
Radicación n.° 76001-31-05-001-2014-00850-01
Acta 04

Bogotá D. C., once (11) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el **HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS DE CALI** contra la sentencia proferida el 13 de diciembre de 2023 por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de esa ciudad, dentro del proceso que le sigue **NELSON ALEXANDER ORDÓÑEZ CASTILLO**.

AUTO

Téngase a la abogada María del Pilar Hernández Aguas portadora de la tarjeta profesional 96275, como apoderada judicial del hospital demandado, y al profesional del derecho Felipe Salcedo Wagner, titular de la T.P. 130719, como mandatario del actor.

I. ANTECEDENTES

Accionó el demandante contra la pasiva para que se declarara la existencia de un contrato de trabajo desde el 16 de diciembre de 2004 hasta el 23 de septiembre de 2014 y, que su terminación fue ineficaz.

En consecuencia, pidió que fuera reintegrado al cargo que desempeñaba más el pago de todos los salarios, prestaciones legales y convencionales, vacaciones y aportes a la seguridad social integral, causados desde su desvinculación.

Subsidiariamente solicitó la indemnización por despido injusto, los perjuicios materiales y morales, y la indexación.

En sustento de sus pretensiones manifestó que laboró al servicio de la pasiva mediante contrato de trabajo a término fijo desde el 16 de diciembre de 2004 hasta el 23 de septiembre de 2014, fecha en la que el nexo finalizó sin justa causa; que desempeñaba el cargo de auditor interno; que sufrió atropellos y estigmatizaciones por apoyar una candidatura diferente a la que ganó las elecciones de representante de los profesionales del hospital ante la junta directiva.

Contó que en la mañana del 23 de septiembre de 2014 solicitó su afiliación al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Cali, organización que aceptó la solicitud a la 1:00 p.m. de ese día, y la comunicó al área de Gestión Humana después de las 2:00 p.m.; que a las 7:00 a.m. del día siguiente, el jefe de Recurso Humano le solicitó

que se retirara, debido a que su contrato de trabajo había finalizado, y le entregó una carta de despido, efectiva a partir del día anterior, es decir, 23 de septiembre de 2014.

Dijo que para esa época estaba vigente la convención colectiva de trabajo celebrada el 17 de febrero de 2012, cuya cláusula 6 contemplaba una garantía de estabilidad laboral.

El Hospital de San Juan de Dios de Cali, al contestar la demanda, se opuso a las pretensiones. Frente a los hechos, aceptó la existencia de la relación laboral, sus extremos temporales y la forma en que terminó, así como el cargo desempeñado por el trabajador. También admitió la afiliación de este al sindicato, la existencia de la convención colectiva y su vigencia, y el contenido de su cláusula 6.

Apuntó que los demás no eran hechos sino apreciaciones subjetivas del actor que no le constaban.

Sostuvo que no fue una sola la relación laboral que la unió con el demandante, sino, que fueron varios contratos de trabajo iguales o inferiores a un año, que tuvieron solución de continuidad, y en los que aquel renunció a los beneficios convencionales.

Aseguró que el director tenía razones suficientes para despedirlo con justa causa, pero, para evitar confrontaciones, diligencias de descargos, y para no enlodar su hoja de vida, decidió dar por terminado el contrato sin justa causa, con la correspondiente indemnización. Relató que cuando el trabajador se enteró, se afilió al sindicato, y que solo pudo entregarle la carta de despido el 24 de

septiembre de 2014 debido a que aquel se ausentó el día anterior del sitio de trabajo. Sostuvo que los beneficios convencionales solo surtían efectos para el actor a partir del día siguiente de su afiliación.

Como medios exceptivos relacionó los de inexistencia de la obligación de reintegro, buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali, mediante providencia del 20 de octubre de 2016, resolvió:

> **1.** DECLARAR NO PROBADAS las excepciones oportunamente formuladas por la entidad demandada.
>
> **2.** CONDENAR al HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS DE CALI, representado legalmente por el señor IVAN (sic) GONZÁLEZ QUINTERO, o quien haga sus veces, a REINTEGRAR al señor NELSON ALEXANDER ORDÓÑEZ CASTILLO, una vez ejecutoriada esta providencia, al cargo de AUDITOR INTERNO, o a uno de similares condiciones, con un salario mensual de $2.854.062, bajo la misma modalidad contractual y a consecuencia de ello, pagar los siguientes valores por estos conceptos:
>
> a) Salarios dejados de percibir desde el 24 de septiembre de 2014, fecha de su desvinculación y, hasta cuando se produzca su reintegro, con sus aumentos legales.
>
> b) Prestaciones sociales del orden legal tales como cesantías, intereses de cesantías, primas y vacaciones causadas desde el 24 de septiembre de 2014 hasta la fecha en que se efectué el reintegro.
>
> c) Primas contenidas en el Art. 15 del Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2012-2014, causadas desde el 23 de septiembre de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha (sic) hasta cuando se reclaman.
>
> d) Pago de aportes a la seguridad social integral por el lapso 24 de septiembre de 2014 hasta cuando se haga efectivo el reintegro.
>
> **3.** ABSOLVER al HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS DE CALI, de los demás cargos formulados por el señor NELSON ALEXANDER ORDOÑEZ CASTILLO, con esta demanda.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al decidir el recurso de apelación interpuesto por el Hospital de San Juan de Dios de Cali, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad, mediante fallo del 13 de diciembre de 2023, confirmó el del *a quo*.

Dijo que estaban por fuera de discusión los siguientes hechos: i) que la relación laboral fue continua desde el 16 de diciembre de 2004 hasta el 24 de septiembre de 2014; ii) que en esa última fecha, la empleadora despidió sin justa causa al actor con el pago de la correspondiente indemnización; iii) que el accionante desempeñó el cargo de auditor interno; iv) que se afilió a la organización sindical de los trabajadores del Hospital San Juan de Dios, el 23 de septiembre de 2014 y; v) que el centro médico y el sindicato suscribieron la convención colectiva vigente para los años 2012-2014.

En lo que interesa al recurso extraordinario, dijo que no quedó demostrado que dicha afiliación surtiera efectos solo a partir del día siguiente, pues no había prueba de que los estatutos así lo establecieran. Destacó que en la misiva del 23 de septiembre de 2014 el sindicato aceptó la afiliación del actor desde esa misma data y así lo informó a la empresa.

Subrayó que, aun si aceptara que los beneficios convencionales cobijaron al actor a partir del 24 de septiembre de 2014, llegaría la misma conclusión, esto es, que para la fecha del despido el demandante ya era parte de la organización sindical y se beneficiaba de las prerrogativas

convencionales, pues fue indiscutido que la relación laboral terminó ese día.

Expresó que de las funciones relacionadas en el hecho trece de la demanda, y del organigrama institucional que militaba en el plenario, se infería que pertenecía al área de Dirección General, que brindaba asesoría al representante legal del hospital, y que tenía una clara capacidad de mando, decisoria, y un nivel de alta responsabilidad y jerarquía.

Consideró que de todas maneras esa calidad no lo privaba del derecho de asociación sindical, pues si bien el numeral 2 del artículo 358 del CST establecía que las organizaciones sindicales podían restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de base, dicha norma fue derogada por la Ley 50 de 1990, y además, la Corte Constitucional reconoció en la sentencia CC C-593-1993 que estos trabajadores también eran titulares del derecho de asociación sindical.

Explicó que conforme al artículo 389 del CST, a los trabajadores de dirección, confianza y manejo les estaba vedado integrar la junta directiva de los sindicatos, pero eso no les impedía formar parte de ese tipo de organizaciones, ni mucho menos beneficiarse de las convenciones colectivas.

Concluyó que no había razones para considerar ilegal la afiliación del actor a la organización sindical, ya que fue voluntaria, aceptada por el sindicato, y comunicada a la empleadora, de modo que produjo plenos efectos jurídicos, y fue oponible desde el mismo 23 de septiembre de 2014, por

lo que desde ese día se activaron a su favor los beneficios de la convención colectiva 2012-2014.

Observó que en los oficios de 17 de febrero de 2012 y 4 de marzo de 2013 el trabajador renunció a los beneficios convencionales, sin embargo, ello solo tuvo efecto hasta el 23 de septiembre de 2014, fecha en la que cambió de opinión y solicitó voluntariamente afiliarse a la organización sindical mencionada, con el fin de beneficiarse de las prerrogativas que ellas consagraban, cambio que consideró legal.

Por ello, concluyó que para la fecha del despido injusto (24 de septiembre de 2014), el demandante estaba válidamente afiliado al sindicato y era beneficiario de la convención colectiva 2012-2014. De ahí dedujo que la terminación del contrato fue ineficaz y que por lo tanto procedía el reintegro, toda vez que el artículo 6 del compendio extralegal contempló expresamente la prohibición de despido sin justa causa. Vio que ese hallazgo quedó respaldado con la Resolución n.º 2015003146-GPIVC del 6 de noviembre de 2015 por medio de la cual el Ministerio del Trabajo sancionó a la pasiva por vulnerar los derechos colectivos del trabajador, al desconocer el carácter obligatorio de la convención colectiva.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el Hospital de San Juan de Dios de Cali, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que se case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la del *a quo* y, en consecuencia, lo absuelva de las condenas impuestas.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, replicados por el demandante. Se resuelven conjuntamente, en tanto acusan la transgresión de similar cuerpo normativo y presentan una argumentación semejante.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía indirecta, denuncia la aplicación indebida de los artículos 358, 467, 470 del CST, en relación con el 1° del Decreto 2264 de 2013.

Le enrostra los siguientes yerros fácticos al colegiado:

> 1. Dar por demostrado, sin estarlo, que al demandante le era aplicable la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014.
>
> 2. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante estaba al mismo nivel del representante legal del Hospital y no le era aplicable la Convención Colectiva de Trabajo.
>
> 3. No dar por demostrado, estándolo, que el demandante había renunciado expresamente a la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo 2012- 2014, a través de dos comunicaciones concretas y por tanto esta no le aplicaba.
>
> 4. Dar por demostrado, sin estarlo, que con la afiliación a la organización sindical al demandante le era aplicable la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014 a pesar de haber renunciado a esta.

Argumenta que esas equivocaciones se dieron porque el juez plural incurrió en la apreciación errónea de los siguientes medios probatorios:

- La demanda, en la que el Actor confiesa su calidad de directivo e importancia en la toma de decisiones en el Hospital.
- El organigrama del Hospital (folio 175).
- Las renuncias expresas a la Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014 (folios 279 a 281).
- Afiliación a la organización sindical (folio 96).
- La Convención Colectiva de Trabajo 2012-2014 (folios 219 y s.s.).

Como evidencia no apreciada, refiere el *«documento de existencia y representación legal del hospital, que señala al director como representante legal (folio 27).»*

En la demostración, asegura que el actor no era solo una persona con calidad de dirección, confianza y manejo, sino que estaba ubicado en el organigrama al nivel del director general, quien funge como representante legal, conforme lo acredita la prueba visible a folio 27, y lo relató aquel mismo en su demanda, donde destacó su importancia en la organización para el ejercicio de control y toma de decisiones en las distintas dependencias.

Asegura que una persona con estas calidades no puede beneficiarse de la convención colectiva de trabajo, pues eso equivale a recibir prerrogativas por cuestiones negociadas con la entidad que ayuda a liderar. Apoya su premisa en la sentencia CSJ SL, 28 nov. 1994, rad. 6292.

Subraya que el colegiado se equivocó al valorar la renuncia del trabajador a la convención colectiva de trabajo, pues lo hizo dos veces, por manera que, conforme a lo adoctrinado en la sentencia CSJ SL6305-2016, se trató de un acto expreso y específico. Niega que la afiliación al

sindicato supusiera un arrepentimiento de su renuncia a los beneficios convencionales, pues la comunicación que emitió la organización sindical aceptando el ingreso del actor no indicó expresamente que el convenio colectivo le fuera aplicable, o que quedara sin efecto aquella renuncia.

VII. CARGO SEGUNDO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 32, 359, 467 y 470 del CST.

Insiste en que no es razonable que una persona que está al nivel del representante legal de una entidad pretenda beneficiarse de un acuerdo colectivo que deviene precisamente de esa contraposición de intereses entre el empleador y las organizaciones sindicales. Estima que, aceptar eso, implicaría avalar que el trabajador funja como juez y parte del conflicto colectivo. Cita en este punto el fallo CSJ SL, 25 jun. 1997, rad. 9784.

Aunque admite que esta Sala ha expuesto un criterio contrario al suyo, pide que lo reconsidere cuando se trate de directivos que no sean propiamente representantes legales, o que tienen tal importancia que comprometen sustancialmente los intereses de la empresa.

VIII. RÉPLICA

El demandante sostiene que, si bien la ley laboral le permite al trabajador renunciar a sus beneficios extralegales, especialmente cuando no es afiliado a la organización sindical, debe entenderse que ello solo aplica hasta la

finalización del vínculo laboral respectivo, mas no para los nuevos contratos que se celebren posteriormente con el mismo empleador, en tanto son actuaciones independientes.

Considera que aun si el contrato no hubiese terminado, la renuncia al convenio colectivo no le impide al trabajador afiliarse a la organización, por cuanto el ingreso al sindicato es una decisión libre y autónoma, y que si bien ocupó el cargo de auditor interno, eso no significa que en la vigencia del vínculo tuviera la calidad de representante de la entidad, máxime cuando no se probó que en el organigrama figurara como tal, como que tampoco existiera una cláusula expresa que lo excluyera de los beneficios convencionales.

IX. CONSIDERACIONES

No se discute en casación que para la fecha en que el demandante fue despedido sin justa causa, estaba afiliado al Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios. También está claro que el artículo 6 de la convención colectiva de trabajo 2012-2014 celebrada entre aquella organización y la entidad recurrente, contempló la prohibición de despido sin justa causa. Así, la controversia gira en torno a determinar si el demandante podía ser beneficiario de la convención colectiva de trabajo 2012-2014, pese a su cargo de auditor interno, y a que, años atrás, había renunciado expresamente a los beneficios del convenio colectivo.

i. Calidad del trabajador.

Como no se discute que el demandante era un

trabajador afiliado al sindicato, entonces es claro que le resultaba aplicable la convención colectiva que esa organización firmó con la pasiva. Contrario a lo argüido por la censura, su condición de auditor interno con funciones de dirección no lo excluía automáticamente del ámbito de aplicación del convenio colectivo, pues ni la Constitución ni la ley contemplan semejante previsión.

Lo anterior no obsta para que las organizaciones sindicales y las empresas, en desarrollo de los mecanismos de autocomposición, determinen el marco subjetivo de aplicación de los beneficios contemplados en la convención colectiva de trabajo (CSJ SL17 abr. 2013, rad. 39608 y SL896-2018).

En esa medida, la Corte ha aceptado que se excluya del ámbito de aplicación de la convención a ciertos tipos de trabajadores que se consideran cercanos a los intereses y pretensiones del empleador, como sucede con los cargos de dirección, confianza y manejo (CSJ SL805-2013, SL7805-2016, SL, 15 abr. 2005, rad. 25761, SL, 17 mayo 2001, rad. 15738, SL, 23 oct. 2007, rad. 29305).

Incluso, como lo reseñó el recurrente, la exclusión opera sin necesidad de pacto expreso entre las partes cuando se trata de representantes legales del empleador. Así lo dijo la Corte en la sentencia CSJ SL, 12 nov. 1994, rad. 6292, GJ, CCXXXII, n.° 2471:

> […] La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquél; pero también ordena su extensión a todos los

> trabajadores de la empresa -cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal– y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga, previo cumplimento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del C.S.T. Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación, por convenio entre las partes, de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte patronal.

En síntesis, desde lo jurídico, no le asiste razón a la censura, pues, en principio, el solo hecho de que el trabajador ejerza funciones directivas en la entidad no es suficiente para descartar su condición de beneficiario de la convención colectiva de trabajo, a menos que expresamente las partes que la celebran dispongan su exclusión, o que se trate de un representante legal o negociador del empleador.

Ahora, desde el plano de lo fáctico, tampoco se evidencian los errores de hecho endilgados por la recurrente, toda vez que ninguna de las pruebas singularizadas por la censura demuestra que la convención colectiva 2012-2014 le fuera inaplicable al actor, ya que, en primer término, ninguna de las cláusulas del texto convencional contiene una norma que disponga expresamente que no se aplicara a los trabajadores de dirección, confianza y manejo.

En segundo lugar, las demás evidencias relacionadas por la recurrente no demuestran que el actor tuviera la calidad de representante legal de la entidad, o de negociador designado por ella. En efecto, lo que dijo el accionante en el hecho once de la demanda inicial fue que su cargo era el de auditor interno; en el trece manifestó que, entre otras funciones, tenía la de asesorar al representante legal en la definición de planes estratégicos y en la evaluación del estado

de cumplimiento de las metas propuestas, así como las demás que aquel le asignare. Como se ve, ninguna de esas afirmaciones constituye una confesión del demandante de que fuera representante legal del Hospital San Juan de Dios de Cali.

Del organigrama (f.° 178 cuaderno digital) solo emerge lo que entendió el colegiado, esto es, que el trabajador tenía un cargo de alta jerarquía. También es aceptable entender que estaba al mismo nivel de la Dirección General, pero no que fuera él quien detentara ese cargo, o que tuviera la representación legal del hospital. Lo anterior se corrobora, además, con la certificación del 29 de octubre de 2014 expedida por la Gobernación del Valle, acusada como no apreciada (f.° 30 cuaderno digital). El documento reza:

> […] Que de acuerdo al artículo cuarto del Acuerdo No. 16 de 1979 el representante legal de la institución es el médico y director IVAN (sic) GONZALEZ (sic) QUINTERO identificado con la cédula de ciudadanía No. […] expedida en Cali, nombrado mediante Acuerdo de Junta No. 017 del 29 de septiembre de 2004, en concordancia con el artículo 19 del Acuerdo 016 de 1979, cuyo nombre se encuentra inscrito en los registros que para tal efecto se llevan en este despacho.

El documento, a las claras, no deja lugar a duda de que la representación legal del ente enjuiciado estaba solo en cabeza de una persona distinta del demandante, que ejercía dicho cargo desde el año 2004.

ii. De la renuncia a la convención.

A folios 320 y 322 del expediente militan las comunicaciones firmadas por el demandante el 17 de febrero de 2012 y el 4 de marzo de 2013, en las que manifestaba su renuncia *«a todos los beneficios de la Convención Colectiva de*

Trabajo suscrita por el Sindicato de Trabajadores del Hospital San Juan de Dios y el Hospital el día 01 de Enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014».

La jurisprudencia de la Sala tiene definido que es válida la renuncia individual a los beneficios de una convención colectiva de aquellos trabajadores no afiliados al sindicato suscriptor del convenio. Así se ha dicho en sentencia CSJ, SL, 28 nov. 2001, rad. 15650, reiterada posteriormente en la SL, 15 mayo 2012, rad. 41685, y SL4375-2016.

Con todo, salta a la vista que las renuncias a la convención datan de una época anterior a la afiliación sindical del demandante, por lo que no le son útiles a la recurrente para demostrar que la voluntad de aquel era la de prescindir de la aplicación de la convención colectiva.

En esa medida, el raciocinio del Tribunal está lejos de ser equivocado, pues es apenas lógico entender que el trabajador pudo no estar interesado antes en la aplicación de la convención, pero después sí, y ese cambio de opinión no está proscrito por la ley.

Por otra parte, es infundado sostener que la convención no le era aplicable al actor por el hecho de que el sindicato no lo dijo expresamente al momento de aceptar su afiliación, o porque no advirtió puntualmente que quedara sin efecto aquella renuncia, pues los derechos derivados de la libertad sindical no dependen de que el sindicato los reconozca formalmente, sino que vienen dados directamente por la Constitución y la ley. Se sigue de lo anterior, el acierto de la providencia impugnada.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del recurrente, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fija como agencias en derecho la suma de doce millones cuatrocientos mil pesos ($12.400.000), que se incluirán en la liquidación que el juez de primera instancia haga con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

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, **NO CASA** la sentencia proferida el trece (13) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **NELSON ALEXANDER ORDÓÑEZ CASTILLO** contra **EL HOSPITAL DE SAN JUAN DE DIOS DE CALI.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA
Salvamento de voto



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ

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: 11E8ABC896B18437D805BA60F3E3E3CD4014AB37436356EC228AFE20FDBA63EA
Documento generado en 2025-02-17