



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N. 3

JORGE PRADA SÁNCHEZ
Magistrado ponente

SL715-2023
Radicación n.º 94286
Acta 12

Bogotá, D. C., diecinueve (19) de abril de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 29 de octubre de 2021, en el proceso que en su contra instauró **FARADAY CALDERÓN LASSO**.

I. ANTECEDENTES

Faraday Calderón Lasso llamó a juicio al Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, para que se declarara ineficaz la terminación de su contrato de trabajo, «*por haber sido despedida sin justa causa, encontrándose protegida por el fuero circunstancial*». En consecuencia, solicitó el reintegro al «*mismo, similar, o superior cargo al que tenía al momento del despido*» sin solución de continuidad, el pago de salarios, auxilio de cesantía y sus intereses, primas

de junio y diciembre, seguridad social, vacaciones, indexación, intereses legales, y las costas del proceso (fls. 2 a 26 y 40 a 41 exp. digital juzgado).

Fundamentó sus aspiraciones en que el 1 de noviembre de 1995 ingresó a laborar en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, mediante contrato de trabajo a término indefinido como «*Auxiliar de Servicios Generales*» y que el último salario devengado fue de \$1.454.710, que se incrementaba con recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Informó que el 26 de diciembre de 2013, el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca, Sintrahospiclinicas, del que formaba parte, presentó al hospital un pliego de peticiones; que «*al finalizar la vigencia de la convención colectiva*», las partes acordaron iniciar la etapa de arreglo directo a partir del 20 de noviembre de 2014, finiquitada el 30 siguiente. Allí se acordó, entre otras prerrogativas, el «*programa de saneamiento fiscal y financiero*», e incluyó: «*b) incremento salarial para los años 2016 y 2017 [...] de conformidad con el artículo 15 Parágrafo 1 de la actual Convención Colectiva de Trabajo vigente*». (Texto original negrita y subrayado).

Narró que el 2 de enero de 2015, Sintrahospiclinicas depositó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el acta del acuerdo extraconvencional. Convinieron «*no modificar la convención colectiva de trabajo vigente durante el periodo 2016 y 2017 a excepción del salario, el cual sería*

negociado por las partes, a través de la solicitud que el sindicato presentara»; acordaron no denunciar el convenio colectivo, dado que no se modificarían las cláusulas, excepto el aumento salarial. Que el 30 de diciembre de igual año, el sindicato presentó un nuevo pliego de peticiones, con el único propósito de obtener «incremento salarial, para el año 2016».

Relató que, dada la negativa del empleador a negociar el aumento salarial, acudió al Ministerio para que interviniera en la solución del conflicto colectivo; que el 16 de agosto de 2016, se instaló la mesa de negociación e inició la *«etapa de arreglo directo»* que duró hasta el 5 de septiembre siguiente, sin que se llegara a un acuerdo. Que la junta directiva del Hospital, mediante actos administrativos 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016, terminó su contrato de trabajo, junto con los de 177 trabajadores, con base en una reestructuración administrativa.

Aseveró que el fallo de tutela proferido por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali el 10 de noviembre de 2016, que amparó los derechos *«al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores afiliados a SINTRAHOSPICLINICAS»*, fue confirmado por el Tribunal Administrativo; además, ordenó el reintegro hasta que la justicia ordinaria resolviera. Empero, mediante sentencia CC T523-2017, se declaró improcedente la acción constitucional, en la medida en que existía otro mecanismo para exigir los derechos.

Tras detallar el trámite que se surtió para la instalación del Tribunal de Arbitramento, a fin de dirimir el conflicto colectivo generado por la presentación del petitorio referido, aseguró que el 17 de enero de 2018, el Ministerio comunicó al sindicato la elección del árbitro del empleador, según Resolución n.º 3503 de 2017 y que, el 18 de enero de 2019, se dictó el laudo arbitral, depositado el 4 de febrero siguiente.

Expuso que el 9 de abril de 2019, elevó reclamación administrativa al Hospital para que la reintegrara y pagara los salarios y prestaciones dejados de percibir, pero recibió respuesta negativa el 11 de ese mes y año.

El convocado a juicio se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones previas de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales, inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral y de responsabilidad conforme a la ley; y las perentorias de carencia de derecho y compensación (fls. 53 a 109, exp. digital juzgado).

Admitió la celebración del contrato de trabajo y sus extremos temporales, la actividad que desarrolló la actora, el salario que devengó y que estuvo afiliada al sindicato; que el 26 de diciembre de 2013 se presentó el pliego de peticiones y que la etapa de arreglo directo finalizó el 30 de diciembre de 2014; igualmente, que la relación laboral terminó debido a la reestructuración administrativa del Hospital; así mismo, la acción de tutela promovida por el sindicato y las decisiones

adoptadas, la reclamación administrativa y que el 4 de febrero de 2019 se depositó el laudo arbitral.

Adujo que la solicitud de incremento salarial no era equiparable a un pliego de peticiones, pues esa posibilidad se contempló en un acta extraconvencional, de suerte que existía imposibilidad jurídica de un nuevo conflicto colectivo, porque la convención colectiva estaba vigente.

Negó que hubiera existido una comisión negociadora, pues solo se realizaron algunas reuniones a fin de llegar a un acuerdo, a pesar de que el 17 de septiembre de 2016, ante su negativa por «*inexistencia de rubros presupuestales*», el sindicato solicitó la mediación del Ministerio del Trabajo.

Dijo que el 12 de octubre de 2016, «*se instauró la mesa de negociación*», a fin de dar cumplimiento a la convención colectiva. Insistió en que no hubo pliego de peticiones y que la trabajadora no ostentaba fuero circunstancial.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El 3 de septiembre de 2020, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, (fl. 287 y 281 cd.), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR probada la excepción de compensación, propuesta oportunamente por la parte demandada y no probadas las excepciones de fondo denominadas *inexistencia de la garantía foral* al momento de la terminación del contrato laboral e *inexistencia de responsabilidad* conforme a la ley.

SEGUNDO: DECLARAR que el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE, [...] despidió injustamente a la demandante FARADAY CALDERÓN LASSO, el 26 *(sic)* de octubre de 2016, encontrándose amparada por fuero circunstancial, por tanto, es ineficaz la decisión unilateral del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo a la actora.

TERCERO: CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE, [...] a que dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de esta providencia, proceda al restablecimiento del vínculo laboral de la señora FARADAY CALDERÓN LASSO, de condiciones civiles y personales conocidas, sin solución de continuidad, desde el 26 *(sic)* de octubre de 2016, con el mismo salario y en el mismo cargo que ésta venía ocupando antes del despido, o a uno de igual o mejor jerarquía, 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 de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, causados desde la fecha del despido efectuado el 26 *(sic)* de octubre de 2016.

CUARTO: AUTORIZAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE, [...] para que de los dineros adeudados a la actora cuyo reconocimiento y pago se ordena a través de esta sentencia, se compensen todas las sumas de dinero que hubiere entregado a la señora FARADAY CALDERÓN LASSO, por concepto de indemnización por la terminación del contrato de trabajo el 26 *(sic)* de octubre de 2016, cantidad de dinero que según lo considerado en la Resolución 3732 del 17 de octubre de 2017, expedida por esa entidad, asciende a la suma de \$111.430.364.

Así mismo, se autoriza a dicha entidad para descontar de las cantidades adeudadas conforme a lo ordenado en esta sentencia, los dineros que hubiere cancelado por concepto de salarios y prestaciones sociales, durante el lapso que reintegró a la accionante en cumplimiento del fallo de tutela proferido el 19 de diciembre de 2016, por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Impuso costas a la parte vencida en juicio y ordenó la consulta de la providencia, en caso de no ser apelada.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Se surtió por apelación del demandado y culminó con la sentencia gravada. El Tribunal confirmó la decisión de primer grado e impuso costas al inconforme (Exp. digital. Tribunal).

En lo que interesa al recurso extraordinario, se propuso dilucidar si al momento del despido, Faraday Calderón estaba amparada por fuero circunstancial y, en caso afirmativo, si procedía imponer las condenas impetradas.

Como supuestos fácticos pacíficos, mencionó que la accionante laboró para el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, del 1 de noviembre de 1995 al 27 de octubre de 2016 (fls. 27 a 29 y 34), cuando el empleador le comunicó la terminación del contrato de trabajo con ocasión de la supresión del cargo y la modificación de la planta de personal *«para lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional»*, y que estuvo afiliada a Sintrahospiclinicas desde el *«1 de octubre de 1995»* hasta el finiquito del vínculo (fl.º33). En punto al retiro del servicio, precisó:

Mediante sentencia de tutela No. 181 del 10 de noviembre de 2016 proferida por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, modificada por *[la]* sentencia del 19 de diciembre de 2016 proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca, se ordenó suspender el trámite de restructuración de la planta de personal adelantado por el Hospital Universitario del Valle, hasta tanto se acreditara la realización del estudio técnico idóneo, con sustento en las condiciones exigidas desde el punto de vista normativo, y consecuentemente se ordenó reintegrar a cargos de igual o

superior categoría a los trabajadores oficiales afiliados a la ORGANIZACIÓN SINTRAHOSPICLINICAS, sin solución de continuidad, entre estos, a la señora FARADAY CALDERÓN LASSO, en razón de lo cual se verificó el pago de las acreencias laborales causadas desde el 27 de octubre de 2016, fecha del despido y hasta el 10 de octubre de 2017 (archivo 87. Resolución No. 3732.pdf), momento en que se revocó por la Corte Constitucional la orden de reintegro del Tribunal Contencioso Administrativo del Valle del Cauca.

Con el propósito de verificar la existencia del conflicto colectivo de trabajo, hizo las siguientes comprobaciones:

- Entre SINTRAHOSPICLINICAS y el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE se celebró Convención colectiva con vigencia 2012 a 2014. Posteriormente, se celebró acta de acuerdo extra convencional de prórroga de la convención colectiva a partir del 1 de enero de 2015 a 31 de diciembre de 2017, salvo el incremento salarial para los años 2016 y 2017, que sería producto de la negociación directa que realicen las partes, previa solicitud que del incremento realizara el sindicato a través de su representante legal, de conformidad con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Convención Colectiva de Trabajo. (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf).
- Asamblea general para dar aprobación al incremento salarial del año 2015 adelantada por SINTRAHOSPICLINICAS el 29 de diciembre de 2015 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Misiva de solicitud de incremento salarial presentada por SINTRAHOSPICLINICAS al HUV del 30 de diciembre de 2015 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016 (Pág. 105 y 106, archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf)
- Acta No. 2 del 24 de agosto de 2016 de asunto incremento salarial trabajadores oficiales año 2016, adelantada entre el sindicato y representantes del HUV (pág. 97 a 99 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf). Acta No. 3 del 4 de octubre de 2016 para el mismo asunto (pág. 100 a 103 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).

- Misiva del 19 de septiembre de 2016 dirigida al director general del HUV por el sindicato de referencia agotamiento de la etapa directa (pág. 93 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf), 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 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf- TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf)
- Acta de Asamblea del 4 de octubre de 2016 donde se decide por el sindicato someter el diferendo laboral a Tribunal de Arbitramento (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento dirigida por el sindicato al Ministerio del Trabajo de fecha 12 de octubre de 2016, sin sello de recibido (pág. 01, 63 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Misiva del 8 de enero de 2017 remitida por el Ministerio del Trabajo a SINTRAHOSPICLINICAS de asunto convocatoria tribunal de arbitramento en el que se requiere al sindicato para que allegue una documentación pertinente para continuar con el trámite (pág. 110 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf); y comunicación del 15 de febrero de 2017 enviada al HUV con la finalidad de que se seleccionara el árbitro (pág. 111, archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Solicitud de convocatoria para el Tribunal de Arbitramento presentada por el presidente del sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, el 11 de diciembre de 2017 (pág. 1 y 2 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf), en la que se puso de presente que la convención colectiva de la organización se encontraba vigente hasta el 31 de diciembre de 2017, en la cual se encuentra pactado como un solo y único punto de negociación para el año 2017, el incremento salarial del mismo.
- Depósito (*sic*) solicitud de negociación incremento salarial vigencia de enero 1 a diciembre 31 de 2017 remitido al Hospital el 2 de enero de 2017 (pág. 5 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Convocatoria negociación directa reajuste salarial del 25 de mayo de 2017 emitida por el Hospital Universitario del Valle, en el que se indica que: “de conformidad con lo establecido en el

Capítulo Iv “reajuste de salario” artículo 15 parágrafo 1 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrado entre el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” y el sindicato de trabajadores de Hospitales y Clínicas del Departamento del Valle del Cauca “SINTRAHOSPICLINICAS”, les invitamos de manera formal a instalar la mesa de negociación directa con el fin de acordar el reajuste en las asignaciones salariales, el día martes 30 de mayo de 2017...” (pág. 7, archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).

- Acta No. 006 Asamblea general obligatoria del 17 de octubre de 2017 (pág. 17 a 18 archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf) llevada a cabo por el sindicato para conformar el Tribunal de Arbitramento del 2017.
- Misiva del 14 de febrero de 2018 dirigida al gerente general del Hospital Universitario del Valle por parte del Ministerio de Trabajo (pág. 65, archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf), de asunto: convocatoria reunión relacionada con situación laboral de los trabajadores del Hospital Universitario del Valle Evaristo García, fijada para el 19 de febrero de 2018.
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales del Hospital universitario “Evaristo García ESE” (archivo 68. ACUERDO No 019 de 2017.pdf)
- Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2017 de los empleados públicos y trabajadores oficiales del Hospital Universitario “Evaristo García ESE” (archivo 2. Acuerdo No 019 de 2016.pdf (sic).
- 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. (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf).
- Laudo arbitral del 18 de enero de 2019 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf) 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 fue otorgado por el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” ESE”, a través del Acuerdo No. 19 del 14 de junio de 2017 por el cual se fija el aumento salarial para la vigencia 2016 de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales

del Hospital universitario “Evaristo García ESE” (archivo 68. ACUERDO No 019 de 2017.pdf).

Explicó que el fuero circunstancial, consagrado en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, ampara a los trabajadores afiliados al sindicato y a los no sindicalizados que hayan presentado pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la presentación del petitorio, durante los términos legales de las etapas establecidas para el desarrollo del conflicto y hasta su solución, mediante la firma del convenio colectivo, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral.

Refirió que la demandada manifestó que no podía tenerse como pliego de peticiones la solicitud de incremento salarial que presentó la organización sindical el 30 de diciembre de 2015, dado que la convención colectiva de trabajo estaba vigente y no había sido denunciada; además, el parágrafo 1 del artículo 15 convencional consagraba que el *«incremento salarial se daría como resultado de una negociación directa que hiciere el sindicato con el empleador»*.

Consideró que al margen de que no se hubiera precisado que se trataba de un *«pliego de condiciones»*, el documento presentado *«cumple con las características propias para tenerse como tal, pues lo que se hizo fue elevar una petición al empleador relativa a unas condiciones de trabajo, a saber, el incremento salarial»*. Citó pasajes de la sentencia CC C1234-2005.

Estimó que el párrafo 1 del artículo 15 del instrumento colectivo, *«no le restaba calidad de pliego de condiciones»* a la solicitud elevada por el sindicato, ni traducía ausencia de un conflicto colectivo de trabajo pues, conforme el artículo 8 del Convenio 151 de la OIT, ratificado por Colombia, en relación con el canon 55 de la Constitución Política, los conflictos que se plantean en función de fijar las condiciones de empleo, pueden solucionarse *«por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren confianza a los interesados»*.

En todo caso, agregó, el Hospital reconoció que era un pliego de peticiones, en tanto el 16 de agosto de 2016 instaló la mesa de negociación con el propósito de dirimir el *«conflicto laboral de solicitud de incremento salarial»* elevado por el sindicato (págs. 105 y 106, archivo Tribunal de Arbitramento parte cd 2.pdf), en atención a que ese punto no se contempló en la convención colectiva vigente.

Referenció la sentencia CSJ SL, 5 jun. 2012, rad. 42225, reiterada en las decisiones CSJ SL15862 -2017, CSJ SL1849-2018 y CSJ SL2436-2018, que adoctrinaron que *«el laudo arbitral pone punto final al diferendo una vez se encuentre ejecutoriado, condición que, en caso de recurso de anulación, únicamente se da al momento de la ejecutoria de la sentencia que resuelva el mismo»*. Concluyó, entonces, que:

[...] en el presente asunto el pliego de peticiones se presentó el 30 de diciembre de 2015 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf - TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf) por parte de la organización sindical. Ante la imposibilidad de arreglo directo entre las partes, fue sometido a arbitramento, para lo que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 4948 del 14 de noviembre de 2018, constituyó Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el cual profirió laudo arbitral el 18 de enero de 2019 (archivo TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 1.pdf-TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO PARTE CD 2.pdf), desconociéndose si contra el mismo se interpuso recurso de anulación.

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

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el Hospital enjuiciado, fue concedido por el Tribunal y admitido por la Corte. Se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que la Corte case la sentencia impugnada, para que, en sede de instancia, revoque la de primer grado y, en su lugar, lo absuelva.

Por la causal primera de casación, formula 3 cargos, que fueron replicados. Se estudiarán de manera conjunta

pues, aunque se dirigen por vías de ataque diferentes, tienen similitud en la proposición jurídica, argumentación y designio.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa violación directa, por aplicación indebida, del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 64, 433, 467 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978; 29, 39 y 55 de la Constitución Política; 41 y 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el 228 del Decreto 019 de 2012.

Endilga aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, dado que *«para definir el fuero circunstancial utiliza simultáneamente una norma que trata sobre despido colectivo, contemplado en el artículo 34 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978»*, sin tener en cuenta que esos preceptos solo regulan la terminación del contrato sin justa causa, pero en *«el presente asunto existió motivo justo para la desvinculación»*.

Reproduce pasajes de la sentencia CSJ SL5690-2021, para señalar que el Tribunal desacertó al colegir que *«la garantía foral de los afiliados al sindicato al presentar un arreglo directo significa un pliego de peticiones que da inicio a un conflicto colectivo, cuando en dicho despido no medie ninguna causal»*. Sostiene que:

Es que el Decreto 2351 de 1965 reformó algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo y con ello, trajo la protección de los trabajadores que gozan de fuero circunstancial, por ello una lectura desprevenida de tal[es] disposiciones resulta insuficiente para entender como tal las garantías de los trabajadores respecto del fuero circunstancial; y es que para determinar que hubo un despido injustificado de trabajadores que presentaron un pliego de peticiones al patrono, debe comprobarse que no se reunieron los requisitos legales y causa justificada para prescindir o desvincular a trabajadores adscritos a sindicatos del empleador.

Parece ser que la sentencia del Tribunal pretende justificar la «conducta indiscreta del demandante», quien según el Ad quem la solicitud de incremento salarial correspondió a un pliego de peticiones que dio inicio a un conflicto colectivo, a saber que la misma no constituía ningún pliego de peticiones tal como lo exige los artículos 432 y 433 del Código Sustantivo de Trabajo, situación que no puede tenerse por satisfecha con manifestaciones generales simples, sin entregar elementos reales y concretos de la presentación del pliego de peticiones o que dicha solicitud del incremento salarial se constituya en un pliego de peticiones cuando se encuentra taxativamente estipulada en la Convención Colectiva.

Alude a la sentencia CSJ SL1983-2020, y acota que el operador judicial tiene la obligación de examinar el cumplimiento de los requisitos, para la configuración del pliego de peticiones y la garantía foral.

VII. CARGO SEGUNDO

Por vía directa, en la modalidad de interpretación errónea, denuncia violación de los artículos 432, 433 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, 25 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 64 y 467 del estatuto del trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978; 29, 39 y 55 de la Constitución Política; 41 y 46 de

la Ley 909 de 2004, modificado por el 228 del Decreto 019 de 2012.

Explica que, contrario a lo colegido por el *ad quem*, el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 solo cobija a los trabajadores despedidos sin justa causa, mientras que en el caso bajo examen el desahucio del actor estuvo precedido de justa causa, consistente en la restructuración administrativa y financiera de la entidad, contemplada en la Ley 550 de 1999, que permite la «supresión de empleos».

Arguye que tampoco concurrieron las exigencias de los artículos 432 y 433 del Código Sustantivo de Trabajo, de modo que no era dable entender, como lo hizo el sentenciador, que la solicitud de *«incremento salarial o la negociación de arreglo directo»* tenía la connotación de *«pliego de peticiones»*, en los términos del pluricitado artículo 25. Reproduce fragmentos de la sentencia CSJ SL4323-2021.

VIII. CARGO TERCERO

Atribuye violación indirecta, por aplicación indebida, del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en relación con los artículos 64, 433, 467 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el 28 de la Ley 789 de 2002; 10 del Decreto 1373 de 1966, modificado por el 36 del Decreto 1469 de 1978; 29, 39 y 55 de la Constitución Política; 41 y 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el 228 del Decreto 019 de 2012.

Acusa comisión de los siguientes errores de hecho:

1. Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante gozaba de fuero circunstancial.
2. Dar por demostrado, sin estarlo, que la solicitud del incremento salarial presentado en el año 2016 constituye un pliego de peticiones.
3. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió un conflicto colectivo entre el sindicato Sintrahospiclinicas y el Hospital Departamental Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E.
4. No dar por demostrado, estándolo, que el Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. se acogió a la Ley 550 de 1999 dando la oportunidad al Gerente del Hospital, de reformar la entidad tanto administrativa como financiera permitiendo además la desvinculación de trabajadores de la entidad.
5. Dar por demostrado, sin estarlo, que la conformación del Tribunal de Arbitramento finiquitó el conflicto colectivo cuando se encontraba viciado de nulidad.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que la convención colectiva entre Sintrahospiclinicas y el Hospital Universitario del Valle E.S.E. terminó anormalmente en el año 2014.
7. No dar por demostrado, estándolo, que el Hospital Departamental Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. cumplió con los requisitos legales para desvincular trabajadores oficiales.
8. No dar por demostrado, estándolo, que en el Acta Extraconvencional de prórroga de la convención colectiva entre el Sindicato Sintrahospiclinicas y el HUV, se determinó como condición, no realizar denuncias, ni modificaciones, ni presentar pliego de peticiones en referencia a la convención colectiva de trabajo, toda vez que el incremento salarial se encontraba regulado en la misma convención colectiva.
9. No dar por demostrado, estándolo, que *[el]* Estudio Técnico para el rediseño del Hospital Universitario del Valle del Cauca "EVARISTO GARCIA" E.S.E, de fecha octubre de 2016, debidamente radicado ante el Ministerio del Trabajo seccional Valle del Cauca de fecha 04 de noviembre de 2016, el cual fue radicado ante el Ministerio del Trabajo y así mismo al Ministerio de Salud con el fin de que posteriormente a la

expedición de los acuerdos se desvincularan a los trabajadores oficiales de acuerdo al alto riesgo en que se encontraba el Hospital Universitario del Valle E.S.E. para la época.

10. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió una asamblea general de Sintrahospiclinicas para el 02 de diciembre de 2015 donde se aprueba el pliego de peticiones referido para el año 2016.
11. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió el pliego de peticiones radicado ante el Ministerio del Trabajo el 30 de diciembre de 2015.
12. Dar por demostrado, sin estarlo, que se reunieron los requisitos establecidos en la Ley para conformar un Tribunal de Arbitramento Obligatorio.
13. Dar por demostrado, sin estarlo, que existió comisiones (sic) negociadoras entre las partes para configurar un conflicto colectivo entre el Hospital Universitario del Valle E.S.E y Sintrahospiclinicas.
14. Dar por demostrado, sin estarlo, que se debía presentar el Estudio Técnico como justificación para la desvinculación de los trabajadores oficiales, así como solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo y de la Protección Social, cuando la Ley no lo exige.

Denuncia como pruebas no valoradas:

1. La contestación de la demanda, donde se deciaraban (sic) ciertos y no ciertos, como lo que le constaba y no le constaba en referencia a los hechos de la demanda.

2. Plan de salvamento del Hospital Universitario del Valle — Evaristo García E.S.E. — del 7 de mayo de 2016, donde se vislumbra la solicitud de efectuar ajustes pertinentes y estabilizar actividades para obtener y organizar la información requerida para el inicio de reestructuración (Ley 550 de 1999).

3. Estudio técnico de reestructuración del Hospital Universitario del Valle de Julio 2016, donde se explica detalladamente la categoría en riesgo fiscal y financiero alto al 31 de diciembre de 2015.

4. Oficio del 6 de marzo de 2018 radicado ante el Grupo Interno de Trabajo de Relaciones Laborales del Ministerio del

Trabajo, donde se confiesa por parte de la apoderada judicial del sindicato de Sintrahospiclinicas donde dan cuenta que para efectos de negociar el punto del incremento salarial para la vigencia de 2016 no era necesario presentar pliego de peticiones ni denunciar la convención colectiva vigente a 31 de diciembre de 2017.

5. Sentencia de tutela de primera instancia del 1 de noviembre de 2017 proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali promovido por el demandado en este recurso de casación y en el cual determinó que a través de la sentencia SU-250 de 1998 indicó que *"No pertenece al núcleo la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado ni la **permanencia absoluta en un cargo**".* Explicando entonces que el abuso de este núcleo esencial del derecho no implica la permanencia absoluta en un cargo.

6. Resolución No. 003207 del 25 de octubre de 2016 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, por medio de la cual se acepta la promoción de un acuerdo de reestructuración de pasivos del Hospital Universitario del Valle E.S.E

7. Acuerdo No. 019 del 14 de junio de 2017 expedida por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle E.S.E. fijándose el aumento salarial para la vigencia 2017 a los empleados públicos y trabajadores oficiales.

8. Acuerdo No. 021 del 26 de octubre de 2016 expedida por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle E.S.E. donde se adopta la tabla de indemnización con ocasión a la terminación unilateral del contrato de trabajadores oficiales de acuerdo con el Decreto 2127 de 1945.

9. El informe situacional del Hospital Universitario del Valle del Cauca presentado ante el Departamento del Valle del Cauca en junio 2016 y que explicaba la situación actual del Hospital Universitario del Valle E.S.E. para el año 2016. (Negrita del texto).

Como pruebas calificadas erróneamente apreciadas, denuncia:

1. La demanda, donde se detallaron los presupuestos fácticos y jurídicos que sustentaron el petitum de la demanda, y donde se relacionaron los hechos que indujeron el error en que se indujo al operador judicial.

2. Acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, por medio del cual se modificaba la planta de personal del Hospital y así mismo, se daban las razones de la reforma.

3. Certificación de afiliación expedida el 27 de mayo de 2019, proferida por el presidente de Sintrahospiclinicas, quien asegura que la actora en la demanda ordinaria laboral se encontraba para la fecha afiliada, cuando su despido surgió el 13 de octubre de 2017.

4. Acta de instalación de mesa para negociación salarial para la vigencia 2016, del 16 de agosto de 2016, donde se reunieron las partes con el fin de resolver los inconvenientes que se presentaban con el incremento salarial, llamándolo como "conflicto laboral".

5. Solicitud de incremento salarial 1º de enero al 31 de diciembre de 2016, presentado por el sindicato "Sintrahospiclinicas" que presuntamente da comienzo a un conflicto colectivo con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.

6. Acta extraconvencional de prórroga de la Convención Colectiva entre Sintrahospiclinicas y HUV, firmado entre las mismas teniendo como condición la no denuncia, ni modificación, ni presentar pliego de peticiones frente a la convención colectiva de trabajo.

7. Solicitud de Convocatoria para el Tribunal de Arbitramento del 12 de octubre de 2016, donde la organización Sindical envía al Ministerio del Trabajo, reuniendo unos requisitos y otros no para dicha conformación. Sin embargo, durante tantas solicitudes de la conformación del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, la organización sindical en ningún momento subsanó los requisitos que le hacían falta para realmente solicitar la convocatoria del Tribunal de Arbitramento.

8. Comunicación del Ministerio del Trabajo y Protección Social al Hospital Universitario del Valle del 29 de noviembre de 2018, con el fin de insistir sobre la convocatoria del Tribunal de Arbitramento solicitada por Sintrahospiclinicas.

9. Laudo arbitral del 18 de enero de 2019, el cual se realizó bajo actuaciones ilegales por parte del Ministerio de Trabajo y el Sindicato "Sintrahospiclinicas" y se negó el incremento salarial propuesto por 'Sintrahospiclinicas'.

10. Sentencia proferida por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali del 10 de noviembre de 2016, que decidió tutelar los derechos fundamentales a Sintrahospiclinicas quienes fueron los que instauraron la acción de tutela, fundamentando acerca sobre el fuero circunstancial.

11. Sentencia proferida por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, el 19 de diciembre de 2016, donde se resolvió confirmar la sentencia de primera instancia y así mismo, ordenó suspender los acuerdos 019, 020, 021 del 26 de octubre de 2016 expedido por la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle E.S.E.

12. Sentencia T-523 de 2017 de la Corte Constitucional mediante la cual decidió revocar las sentencias de Tutela proferidas por el Juzgado Quinto Administrativo del Circuito de Cali y así mismo por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, declarando improcedente la acción de tutela por contar los accionantes con otro mecanismo de defensa judicial.

En la demostración, invoca argumentos similares a los expuestos en los cargos anteriores, e indica que el Tribunal incurrió en los yerros fácticos *«al analizar los instrumentos probatorios generándose así el error de apreciación de las pruebas y la falta de estimación de otros medios de convicción arrimados al proceso laboral, tal y como ya se explicó precedentemente»*.

Insiste en que militan *«sendas probanzas»*, que dan cuenta de que el demandante no gozaba de la protección del fuero circunstancial, en atención a que la solicitud de incremento salarial no se equipara al pliego de peticiones. Añade que no existió una *«causa ilegal»* para la desvinculación, sino que tal decisión obedeció a la reestructuración financiera y administrativa, conforme lo dispuesto en la Ley 550 de 1999. Cita la sentencia CSJ

SL415-2021 y asegura que el colegiado desconoció el precedente de la Sala de Casación Laboral sobre el abuso en el ejercicio del derecho sindical.

IX. RÉPLICA

Manifiesta que el recurso no puede prosperar, como quiera que el pliego de peticiones fue acordado «*mediante acta extra convencional*». Además, que el conflicto colectivo y las negociaciones tuvieron origen en la omisión del aumento salarial, que fue dirimido por el Tribunal de Arbitramento en el laudo arbitral que está en firme.

Agrega que el Tribunal acertó al aplicar el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, como lo definió la sentencia CSJ SL, 11 may. 2006 rad. 26726. Que la censura confunde los modos legales con las justas causas para despedir del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, que no contempla como justa causa para el desahucio de trabajadores oficiales, la reestructuración administrativa. Añade que el cargo tercero presenta desaciertos de orden técnico, pues trae al debate «*una serie de pruebas que son inconducentes para dilucidar el litigio*».

X. CONSIDERACIONES

Con vista a los reproches de la censura, queda libre de discusión en sede extraordinaria, la existencia de un contrato de trabajo entre Faraday Calderón Lasso y el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, ejecutado desde

el 1 de noviembre de 1995 hasta el 27 de octubre de 2016, cuando el empleador le comunicó la supresión del cargo y la modificación de la planta de personal *«para lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional»*, conforme el Acuerdo 020 del 26 de ese mes y año; y que durante la relación laboral estuvo afiliada a Sintrahospiclinicas.

El Tribunal avaló la tesis del *a quo*, al estimar que el despido de la trabajadora devino ineficaz, porque para ese momento estaba amparada por el fuero circunstancial previsto en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, en atención a que el sindicato presentó al Hospital un pliego de peticiones el 30 de diciembre de 2015, que fue sometido a arbitramento y culminó con el laudo arbitral del 18 de enero de 2019.

Dedujo evidente que el documento presentado a la empleadora fue un pliego de peticiones que dio origen a un conflicto colectivo de trabajo, toda vez que así lo reconoció el empleador, cuando aceptó que el 16 de agosto de 2016 *«se instaló la mesa negociadora relativa al conflicto laboral de solicitud de incremento salarial elevado por el sindicato»*.

El distanciamiento de la censura con la sentencia del Tribunal, presenta 2 vertientes. Según la primera, la solicitud de incrementos salariales no es equiparable a un pliego de peticiones, de suerte que no existió un conflicto colectivo que dispensara la estabilidad prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. En segundo lugar, aduce que el despido devino justo, dada la supresión del cargo que

ocupaba la accionante y la reestructuración de la planta de personal del Hospital, en los términos de la Ley 550 de 1999.

En ese orden, la Sala debe verificar si el Tribunal se equivocó al inferir la existencia de un conflicto colectivo de trabajo al momento de la desvinculación de la trabajadora, que generó la protección del fuero circunstancial. Adicionalmente, incumbe definir si el despido estuvo precedido de una de las justas causas previstas en el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945.

Para resolver el primer problema jurídico, conviene traer a colación la sentencia CSJ SL4323-2021. El siguiente pasaje es pertinente al caso litigado:

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.

Desde tal perspectiva, la Sala no considera que el Tribunal hubiera cometido un desafuero intelectual al connotar de carácter de pliego de peticiones la misiva del 30 de diciembre de 2015, en la medida en que tal instrumento está integrado por aquellas solicitudes planteadas al empleador, en procura de obtener mejores condiciones de trabajo, cualquiera 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 (art. 374 del Código Sustantivo de Trabajo).

La petición elevada por el sindicato al Hospital, para que procediera a negociar los términos del incremento salarial para 2016, generó el comienzo de un conflicto colectivo de trabajo. Ninguna otra denominación puede darse a la discusión de un punto concerniente a mejoras salariales en beneficio de los colaboradores de la entidad accionada, que dio lugar a que el 16 de agosto de 2016 se instalara la mesa negociadora, que funcionó hasta el 4 de octubre siguiente, cuando finalizó la etapa de arreglo directo; a su vez, el Ministerio del Trabajo mediante Resolución n.º 4948 del 14 de noviembre de 2018, convocó un Tribunal de Arbitramento, que emitió laudo el 18 de enero de 2019, depositado en el Ministerio el 4 de febrero de igual año, como lo admitió el accionado en la contestación a la demanda inicial.

Por último, es importante destacar que en sentencia CSJ SL4249-2021, que resolvió el recurso de anulación

interpuesto por la institución ahora recurrente, contra el laudo arbitral de 2 de octubre de 2020, la Sala reflexionó:

En torno a este trascendental tema la Corte, en sentencia CSJ SL16887-2016, explicó con profusión que, siendo el conflicto colectivo un complejo proceso de interacción y autocomposición determinado a través de etapas claras, en el que son las propias partes, a partir de su autonomía y de buena fe, las que definen las pautas y dinámicas de su desarrollo, dentro de los precisos límites legales, reglas mínimas de razonabilidad demandan de los interesados un comportamiento coherente, durante todo el proceso de concertación y en instancias posteriores que interesan al mismo, como el arbitramento y la calificación judicial de legalidad de la huelga.

Destacó la Sala que no resulta plausible que las partes desconozcan los acuerdos, reglas y demás bases de la negociación colectiva sobre los cuales han actuado de buena fe, de manera que pretendan restarles validez a sus propias normas de procedimiento, durante un trámite judicial posterior. Por el contrario, la naturaleza de la negociación colectiva y el respeto de la buena fe y la confianza legítima suponen que, dentro del conflicto colectivo y con posterioridad al mismo, se honren y respeten los compromisos y demás reglas construidas por las mismas partes, de manera que no son admisibles las conductas desleales con los actos propios.

En la providencia bajo estudio, asentó la Corte que con razón el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, dándole alcance a las disposiciones del Convenio No. 98, debidamente ratificado por Colombia, ha sostenido que *«...es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo, y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.»*, de manera tal que, entre otras cosas, *«...los acuerdos deben ser de cumplimiento obligatorio para las partes.»* (Ver Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párrafos 935 y 939).

También, en aquella oportunidad la Corporación trajo a colación lo dicho por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la misma organización, así:

*...el principio de la negociación de buena fe, derivado del artículo 4 del Convenio, se traduce en la práctica en varias obligaciones para las partes interesadas, a saber: i) reconocer las organizaciones representativas; ii) procurar llegar a un acuerdo; iii) mantener negociaciones verdaderas y constructivas; iv) evitar demoras injustificadas en las negociaciones, y v) **respetar mutuamente los compromisos adquiridos y los resultados obtenidos mediante la negociación.**» (Estudio General, 101 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2012). (Resalta la Sala).*

En el horizonte trazado, no resulta aceptable para la Sala que la recurrente en anulación alegue la inexistencia del conflicto colectivo, si durante el trámite del mismo admitió expresamente su existencia y su validez, de manera voluntaria, clara e inequívoca, sin condicionamiento alguno, al punto que negoció con el sindicato, llegó a un acuerdo, salvo un solo punto del pliego de peticiones y, entre los dos, agotaron la etapa de arreglo directo y cumplieron los demás términos legales, acudió al tribunal de arbitramento, concedió ampliación del plazo. Una conducta de tales contornos es contraria al principio de los actos propios, a la buena fe y la confianza legítima de la contraparte, de manera que no puede ser admitida por la Corte. (Resalta la Sala).

En ese orden, la presentación del pliego de peticiones realizada por el sindicato el 30 de diciembre de 2015, dio nacimiento a la salvaguarda prevista en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de suerte que ninguno de los miembros de la organización sindical podía ser despedido sin justa causa comprobada, como acertadamente lo concluyó el juez colegiado. En sentencia CSJ SL3429-2020, se recordó:

En relación con el conflicto colectivo de trabajo, esta Corporación tiene adoctrinado que nace a la vida jurídica con la presentación del pliego de peticiones, ya sea por la organización sindical o por los trabajadores no sindicalizados, así como que el mismo genera consecuencias inmediatas tales como el inicio de la etapa de arreglo directo y el nacimiento de figuras que propenden por la protección del derecho de asociación sindical y la estabilidad en el empleo, verbigracia, el fuero circunstancial (ver sentencias CSJ SL, 23 nov. 2010, rad. 33677 y CSJ SL229-2019).

Así las cosas y como quiera que Faraday Calderón Lasso gozaba de la estabilidad emanada del fuero circunstancial, no podía el empleador dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa comprobada.

En punto a la justeza del despido, basta referir que, conforme lo dispone el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, la reestructuración de la planta de personal no es una causa justa para finiquitar el vínculo laboral de los trabajadores oficiales.

De otra parte, como lo ha explicado la Corte, quien alega un abuso en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, *«le corresponde probar de manera concreta y específica que su titular hizo un uso extralimitado de las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico y contrario a sus propios fines, desfigurando el sentido y la teleología de los derechos asignados en la Constitución y en la Ley»* (CSJ SL919-2021). Evidentemente, esta hipótesis no ocurrió, dado lo expuesto en líneas anteriores.

Finalmente, en el cargo tercero la censura no hace una verdadera demostración para demostrar los desafueros probatorios denunciados, mediante un ejercicio de confrontación de lo decidido por el *ad quem* y el contenido de las pruebas, pues solo se limita a enunciarlas.

En consecuencia, no prosperan los cargos.

Costas a cargo del recurrente y a favor de la actora. Inclúyanse \$10.600.000 como agencias en derecho, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XI. 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 dictada el 29 de octubre de 2021, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso que instauró **FARADAY CALDERÓN LASSO** contra el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE**.

Costas, como se dijo.

Cópiese, notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

JORGE PRADA SÁNCHEZ