



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ

Magistrado ponente

SL406-2026

Radicación n.º 76001-31-05-010-2020-00496-01

Acta 12

Bogotá D. C., quince (15) de abril de dos mil veintiséis (2026)

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **DIANA CAROLINA CASANOVA VILLA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 31 de octubre de 2024, dentro del proceso que promovió contra el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE «EVARISTO GARCÍA» ESE**.

I. ANTECEDENTES

Diana Carolina Casanova Villa persiguió, mediante demanda laboral ordinaria (cuaderno primera instancia 1, f.^{os} 4 a 27), que se declare que estaba amparada por fuero circunstancial del 30 de diciembre de 2015 al 26 de octubre de 2016 y, en consecuencia, que el despido unilateral y sin justa causa del que fue objeto resultó ineficaz; y se ordene el

reintegro al mismo u otro similar, o superior cargo, sin solución de continuidad. Por consiguiente, que se condene al pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir con ocasión del despido el 26 de octubre de 2016 hasta el día en que sea reintegrada, debidamente indexados.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que: *i)* ingresó a laborar en el Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE, mediante contrato de trabajo a término indefinido como Auxiliar de Servicios Generales desde el 10 de enero de 2013; *ii)* en el HUV existe el Sindicato de Trabajadores de Clínicas y Hospitales del Departamento del Valle del Cauca – Sintrahospiclínicas, del que formaba parte, y organización sindical que el 26 de diciembre de 2013 presentó al hospital un pliego de peticiones; *iii)* 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»*.

Contó que *iv)* el 02 de enero de 2015 Sintrahospiclínicas depositó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el acta del acuerdo extraconvencional en el que 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»* y acordaron no denunciar el convenio

colectivo, dado que no se modificarían las cláusulas, excepto el aumento salarial; *v)* el 30 de diciembre de 2015 el sindicato presentó un nuevo pliego de peticiones, con el único propósito de obtener el incremento salarial para el año 2016; *vi)* dada la negativa del empleador a negociar el aumento salarial, el sindicato acudió al Ministerio para que interviniera en la solución del conflicto colectivo.

Precisó que *vii)* el 16 de agosto de 2016 se instaló la mesa de negociación e inició la etapa de arreglo directo que duró hasta el 05 de septiembre siguiente, sin que se llegara a un acuerdo; *viii)* la junta directiva del hospital, mediante actos administrativos 019, 020 y 026 del 26 de octubre de 2016, terminó su contrato de trabajo, junto con los de 177 trabajadores oficiales, con base en una reestructuración administrativa; *ix)* ante el despido de los trabajadores por parte del hospital, Sintrahospiclínicas interpuso una acción de tutela, de la cual conoció el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, que en sentencia de 10 de noviembre de 2016 ordenó el reintegro hasta que la justicia ordinaria resolviera; *x)* la Corte Constitucional, en sentencia CC T-523-2017, declaró improcedente la acción impetrada en la medida en que existía otro mecanismo para exigir los derechos.

Expuso que, *xi)* con base en esa sentencia, la junta del hospital aprobó el Acuerdo 024 de 10 de octubre de 2017 y declaró la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del 029 de 2016 que autorizó una planta transitoria para reintegrar a los trabajadores oficiales despedidos el 26 de octubre de

2016 y expidió los actos administrativos con el fin de ejecutar lo dispuesto en los Acuerdos 19, 20, 21 y 26 del 26 de octubre de 2016; *xii*) a través de la Resolución n.º 3738 del 17 de octubre de 2017 declaró la pérdida de fuerza ejecutoria de los artículos 1º, 2º, 4º y 5º del Acuerdo 029 del 21 de diciembre de 2016, y ordenó nuevamente el despido de quienes habían sido reintegrados; *xiii*) se surtió el procedimiento para convocar un Tribunal de Arbitramento, a fin de dirimir el conflicto colectivo generado por la presentación del petitorio atrás referido y el 18 de enero de 2019 se dictó el laudo arbitral, depositado el 4 de febrero siguiente; *xiv*) El Hospital Universitario del Valle no pidió permiso al Ministerio de Trabajo para el despido colectivo de más de 177 trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclínicas; *xv*) El hospital solicitó al Ministerio de Trabajo la revocatoria de la Resolución n.º 4948 del 14 de noviembre de 2018, que convocó e integró el Tribunal de Arbitramento Obligatorio para resolver el conflicto colectivo suscitado entre esa entidad y Sintrahospiclínicas, la cual fue negada mediante Resolución n.º 1032 del 26 de abril de 2019; y *xvi*) elevó reclamación administrativa al hospital para que la reintegrara y le pagara los salarios y prestaciones dejados de percibir, pero recibió respuesta negativa.

Al dar respuesta a la demanda (cuaderno primera instancia 1, f.ºs 192 a 237), el Hospital Universitario del Valle del Cauca se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, admitió la celebración del contrato de trabajo y su extremo inicial; la actividad que ejecutó la actora; el salario que devengó; la afiliación al sindicato; la presentación del

pliego de peticiones el 26 de diciembre de 2013; la finalización de la etapa de arreglo directo el 30 de diciembre de 2014 y el depósito del Acuerdo Extraconvencional el 2 de enero de 2015; así mismo, la terminación del contrato de trabajo por la reestructuración administrativa del Hospital; la acción de tutela promovida por el sindicato y las decisiones judiciales adoptadas; la reclamación administrativa y el depósito del laudo arbitral el 4 de febrero de 2019.

En su defensa sostuvo que la terminación unilateral del contrato de la accionante tuvo como fundamento el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016, medida que fue adoptada, en este caso, para conjurar el déficit financiero que afrontaba el Hospital, lo que daba lugar al reconocimiento de la respectiva indemnización por ser el despido legal, pero sin justa causa.

Indicó que en sentencia de primera instancia dictada el 24 de septiembre de 2021 por el Juzgado Quinto Ordinario Laboral del Circuito de Cali (Radicado: 76001310500520180007400), fue absuelta de las pretensiones de la demandante, relacionadas con la existencia de fuero circunstancial, motivo por el cual no resultaba procedente intentar, a través de la presente demanda ordinaria, obtener la permanencia indefinida en su empleo.

Agregó que no hubo pliego de peticiones y que la trabajadora no ostentaba fuero circunstancial, en la medida en que la solicitud de incremento salarial no era equiparable a tal instrumento, pues esa posibilidad se contempló en un

acta extra convencional, de modo que no era posible, jurídicamente hablando, la existencia de un nuevo conflicto colectivo, porque la convención colectiva estaba vigente. Afirmó que la instalación de la mesa de negociación tuvo como propósito darle cumplimiento a lo pactado en la Convención Colectiva.

Propuso, como previas, las excepciones de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y prescripción; de fondo planteó las de inexistencia de la garantía foral al momento de la terminación del contrato laboral e inexistencia de responsabilidad conforme a la ley, compensación y *precedente judicial* (cuaderno de primera instancia 1, f.ºs 229 a 235).

El juez de conocimiento (cuaderno de primera instancia n.º 4, f.ºs 349 a 350) declaró no probada la excepción de ineptitud de la demanda por falta de requisitos formales y dispuso tramitar como de fondo la excepción de prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, al que correspondió el trámite de la primera instancia, en fallo del 24 de junio de 2024 (cuaderno primera instancia 4, f.ºs 420 a 421 cuaderno 04), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA parcialmente la EXCEPCIÓN DE COMPENSACIÓN, respecto de los valores que hubieren sido cancelados a la demandante correspondientes a liquidación final de prestaciones sociales, salarios e indemnizaciones tanto legales como extralegales a la terminación del vínculo laboral, no solo del

26 de octubre de 2016 sino para el 10 de octubre de 2017, y NO PROBADAS las demás excepciones propuestas por HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE.

SEGUNDO: DECLARAR que al momento de la terminación unilateral del vínculo laboral de la demandante por parte del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA, se encontraba amparada por la protección del FUERO CIRCUNSTANCIAL, quedando sin efecto alguno dicha desvinculación de la demandante.

TERCERO: CONDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE a reintegrar a la señora DIANA CAROLINA CASANOVA VILLA al cargo que venía desempeñando en la entidad demandada HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE, o uno de igual o superior categoría y al pago de todos los valores adeudados por concepto de salarios, prestaciones legales y extralegales, y aportes al Sistema de Seguridad Social en pensiones causados desde el 26 de octubre de 2016 y hasta la fecha en que efectivamente sea reintegrada la demandante y pagadas las prestaciones, salarios e indemnizaciones adeudadas a la misma o hasta la fecha que se opere la orden de reintegro dispuestas en esta sentencia.

CUARTO: ORDENAR al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE EVARISTO GARCÍA ESE que los valores reconocidos por concepto de salarios, prestaciones legales y extralegales e indemnizaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido y hasta el reintegro sean pagadas debidamente indexadas a la actora.

QUINTO: CONDENAR en costas al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE, las que deberán liquidarse por secretaría, debiéndose incluir por concepto de agencias en derecho, la suma de \$5.000.000, en favor de la parte demandante.

SEXTO: Si esta sentencia no fuere apelada, remítase en Consulta al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali Sala Laboral conforme lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali conoció de la apelación interpuesta por la entidad demandada, en decisión del 31 de octubre de 2024 (cuaderno segunda instancia, f.^{os} 16 a 38), revocó la

sentencia impugnada y absolvió al Hospital Universitario del Valle de todas las pretensiones en su contra.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que el problema jurídico a resolver consistía en establecer si la demandante estuvo amparada por el fuero circunstancial al momento del despido, el cual ocurrió debido a la supresión de cargos de la entidad.

En esa dirección señaló que no se encontraba en discusión que: *i)* la actora laboró para el hospital del 10 de enero de 2013 al 26 de octubre de 2016; *ii)* en esa fecha, su vínculo terminó por la supresión del cargo, según la comunicación del 7 de octubre de 2017 y la Resolución n.º 3738 de 2017; *iii)* la demandante estuvo afiliada a Sintrahospiclínicas; *iv)* en sentencia del 10 de noviembre de 2016, el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali, suspendió el trámite de reestructuración de la planta de personal hasta que se acreditara la realización del estudio técnico idóneo y dispuso el reintegro de los trabajadores oficiales afiliados a Sintrahospiclínicas - entre ellos a la reclamante - sin solución de continuidad; *v)* el 19 de diciembre de 2016 el Tribunal Administrativo del Cauca confirmó dicha determinación y, *vi)* en sede de revisión, la Corte Constitucional, en sentencia CC T-523 del 10 de agosto de 2017, revocó las protecciones constitucionales.

Así mismo, expuso que se encontraba acreditado que: *i)* entre Sintrahospiclínicas y el hospital existió la Convención Colectiva 2012-2014 y el Acuerdo Extraconvencional 2015-

2017, quedando pendiente de negociación directa el incremento salarial para el bienio 2016-2017; *ii*) el 30 de diciembre de 2015, el presidente de la organización sindical presentó la solicitud para dicho incremento; *iii*) las partes instalaron la mesa de negociación el 16 de agosto de 2016 y dieron por terminada la etapa de arreglo directo el 4 de octubre del mismo año; *iv*) el sindicato solicitó al Ministerio del Trabajo la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento el 12 de octubre de 2016, el 20 de septiembre de 2017 y el 6 de marzo de 2018; *v*) en la Resolución n.º 4948 de 2018, el ministerio convocó e integró el Tribunal para resolver el conflicto colectivo; y *vi*) el Laudo arbitral fue proferido el 18 de enero de 2019.

Precisó que si bien, la parte accionada negó la existencia de un conflicto colectivo para desvirtuar la protección foral invocada por la demandante, las pruebas del proceso y la jurisprudencia consolidada, entre muchas otras, en la sentencia CSJ SL2678-2024, conducían a una conclusión diferente, pues la solicitud de incremento salarial presentada por la organización sindical el 30 de diciembre de 2015 constituyó el acto formal que dio inicio al conflicto colectivo, el cual se extendió hasta el 18 de enero de 2019, fecha en que fue dictado el laudo arbitral que resolvió la controversia.

Consideró que, pese a lo expuesto previamente, la coexistencia entre la terminación del contrato y la vigencia del conflicto colectivo no concedía de manera automática la

protección foral contemplada en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

Explicó que esta protección surge exclusivamente en favor de los trabajadores sindicalizados y de aquellos no afiliados al sindicato que hayan presentado pliego de peticiones, quienes no podrán ser despedidos sin una justa causa debidamente comprobada durante el periodo de vigencia del conflicto colectivo, so pena de que la resolución contractual sea ineficaz.

Recordó que la jurisprudencia ha determinado que las cláusulas convencionales y legales relativas al reintegro de trabajadores deben ceder en el contexto de procesos de reorganización y modernización administrativa, siempre que estos estén respaldados por estudios especializados que recomienden esa variación en la planta del personal (SL1089-2022, SL3227-2022 y SL3193-2023), aun cuando dicha alegación suponga una causa legal de terminación del contrato que no constituye una justa (CSJ SL3193-2023).

Constató que, según la Resolución n.º 3738 de 2017 y la carta de terminación del contrato, el vínculo laboral de la demandante finalizó por la supresión de su cargo como consecuencia de la modificación de la planta global del hospital, dispuesta en el Acuerdo 020 de 2016, con el propósito de lograr el equilibrio fiscal, financiero e institucional.

En ese orden de ideas, el Tribunal valoró el estudio técnico presentado por la parte demandada como fundamento de la reestructuración administrativa, identificando los siguientes aspectos relevantes:

1. **Objetivo general:** Transformar la estructura organizacional y la planta de personal del Hospital Universitario del Valle, a partir de diagnósticos institucionales que orienten decisiones dirigidas a lograr estabilidad operacional, técnica y financiera, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

2. **Propuestas estructurales:** El estudio planteó: i) Rediseñar la estructura institucional conforme a la normativa vigente y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); ii) Realizar un estudio de cargas laborales por área para definir la cantidad adecuada de funcionarios según nivel, denominación y dependencia; iii) Diseñar perfiles de cargos conforme a las funciones requeridas y a la legislación aplicable.

3. **Diagnóstico financiero:** El hospital registraba una facturación mensual neta promedio de \$11.300 millones y una proyección anual de \$135.581 millones, insuficientes para cubrir sus costos operativos, lo que generaba un déficit superior a \$80.000 millones. Además, el costo mensual del personal asistencial ascendía a \$12.000 millones, mientras que los ingresos por venta de servicios apenas alcanzaban los \$11.000 millones. Ante este desequilibrio, se recomendaban

medidas urgentes, como un plan de austeridad y el aumento de la facturación, con una meta mínima mensual de \$17.000 millones.

4. **Conclusión estratégica:** El estudio concluyó que el salvamento financiero del hospital debía enfocarse en fortalecer los servicios de alta complejidad, por ser los que generan mayor valor agregado e ingresos.

5. **Análisis de la planta de personal:** El hospital contaba con 1.446 servidores públicos (1.134 empleados públicos y 312 trabajadores oficiales) y fue clasificado en riesgo fiscal y financiero medio y alto entre 2012 y 2016. El diagnóstico evidenció altos costos operativos, especialmente en personal, y deficiencias en facturación y recaudo.

6. **Propuesta de reestructuración:** Se recomendó suprimir 951 cargos (716 empleados públicos y 235 trabajadores oficiales), incluyendo vacantes y puestos ocupados, y crear nuevos cargos directivos para ajustar la estructura a las nuevas necesidades.

En consecuencia, el juez de la apelación razonó que:

[...] la terminación del contrato de trabajo de la demandante no se deriva de una decisión discriminatoria debido a su condición sindical, por el contrario, la entidad demandada demuestra que la misma se soporta en la búsqueda de la continuidad y sostenibilidad del Hospital, así como garantizar la efectividad de la prestación del servicio de salud.

En ese orden de ideas, el colegiado indicó que revocaría la orden de reintegro, pues la demandada acreditó razones objetivas y técnicas para la reestructuración de la planta de personal, lo que justificó la terminación del contrato de trabajo. Aclaró que, si bien, esta situación daba derecho a la actora a recibir una indemnización por despido sin justa causa, dicha compensación ya le había sido reconocida.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante en las instancias, 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 recurrida, para que, en sede de instancia, *«confirme la sentencia del juez de primera instancia»*.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, que no fueron replicados, los cuales, por razones metodológicas se decidirán, inicialmente, el tercero, y posteriormente de manera conjunta el primero y el segundo, porque se dirigen por la misma vía y comparten argumentos de estimación.

VI. CARGO TERCERO

Denuncia que el Tribunal vulneró la ley por la vía directa por,

[...] interpretación errónea de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, que reglamentó la Ley 6ª de 1945 y 37 de la Ley 443 de 1998 y en el de aplicación indebida 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 1º, 9º, 11, 12, 18, 19, 21, 432, 433, 444, 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 41 y 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de Seguridad Social; 27 del Código Civil; 13, 39, 53, 55, 228 y 230 de la Constitución Política y 66 y 87 n.º 2 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Señala que el juez de segunda instancia se equivocó al tener como causal de terminación del vínculo laboral de los trabajadores oficiales, la existencia de «procesos de reestructuración de la Ley 550 de 1999» y la supresión del cargo, pues no están dispuestas taxativamente en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que reglamentó la Ley 6ª de 1945.

Argumenta, con referencia en la sentencia CSJ SL3193-2023 que,

Al momento de hacer uso la administración de suprimir cargos con fundamento en una reestructuración administrativa, deberá hacerlo de conformidad con los requisitos legales y jurisprudenciales y no interpretando los artículos 48 y 49 de la Decreto 2127 de 1945, cuando habla de las justas causas del despido de un trabajador oficial, que es diferente a dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa y estando protegido por la figura de fuero circunstancial.

VII. CONSIDERACIONES

Dado que el cargo se formula de manera directa, no existe controversia respecto de los siguientes supuestos fácticos: *i)* la señora Diana Carolina Casanova Villa prestó sus servicios al Hospital Universitario del Valle Evaristo García ESE desde el 10 de enero de 2013 hasta el 26 de octubre de 2016, fecha en la cual se dio por terminado su contrato de trabajo con ocasión de la supresión de su cargo, derivada de la modificación de la planta global de personal de la entidad, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo 020 de 2016; *ii)* la entidad demandada llevó a cabo un estudio técnico que sustentó, de manera objetiva y especializada, la reestructuración de la planta de personal, razón por la cual el finiquito no fue discriminatorio; *iii)* la trabajadora se encontraba afiliada a la organización sindical Sintrahospiclínicas; y *iv)* entre dicho sindicato y la empleadora se trabó un conflicto colectivo el 30 de diciembre de 2015, resuelto mediante Laudo Arbitral proferido el 18 de enero de 2019.

La recurrente sostiene que el Tribunal incurrió en una interpretación errónea de los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, al considerar como justa la terminación del contrato de trabajo en el marco de los procesos de reestructuración empresarial previstos en la Ley 550 de 1999 y la supresión del cargo.

Asimismo, denuncia la aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto

Reglamentario 1469 de 1978, al no reconocer los efectos jurídicos del fuero circunstancial, pese a que se acreditó la finalización del vínculo laboral durante la vigencia del conflicto colectivo.

En ese orden de ideas, el problema que concierne a la Sala resolver se circunscribe a determinar si el Tribunal vulneró la ley por la vía directa en la forma que se le adjudica.

Pues bien, para lo que importa al caso, conviene recordar que el juez de segunda instancia fundamentó su decisión en la naturaleza protectora del fuero circunstancial, el cual ampara tanto a los trabajadores sindicalizados como a aquellos no afiliados que hubieren presentado pliego de peticiones, prohibiendo la terminación del contrato de trabajo sin la existencia de una justa causa debidamente comprobada durante el período de vigencia del conflicto.

No obstante, el fallador explicó que dicha garantía debe ceder ante **procesos de reorganización institucional y modernización administrativa**, siempre que estos se encuentren respaldados por estudios técnicos especializados que recomienden el reordenamiento de la planta de personal. Si bien esta razón no constituye una justa causa, sí representa un motivo legal de terminación del vínculo laboral, en cuyo caso el interés general prevalece sobre el particular del trabajador.

En ese orden de ideas, no se configura la vulneración normativa atribuida al juez de apelación, toda vez que este

no consideró -como lo plantea la recurrente- que los *procesos de reorganización empresarial previstos en la Ley 550 de 1999* constituyeran una *justa causa* de terminación contractual.

Por el contrario, el Tribunal sostuvo que la *reestructuración administrativa establecida en la Ley 909 de 2004*, cuando se encuentra debidamente sustentada en estudios técnicos, configura una *causal legal* de terminación del contrato, frente a la cual no resulta exigible la garantía del fuero circunstancial.

Al respecto importa aclarar que son diferentes la reorganización empresarial regulada por la Ley 550 de 1999 y la reestructuración administrativa de la Ley 909 de 2004, así:

1) De la reorganización empresarial:

De acuerdo con el artículo 5.º de la Ley 550 de 1999, la reorganización empresarial consiste en un acuerdo formal entre la empresa (particular o estatal) y sus acreedores (internos y externos), al que se comprometen con el objetivo de solventar las dificultades financieras de la deudora para recuperar la viabilidad de la actividad económicamente organizada (privada o pública y de las entidades territoriales) dentro de un plazo determinado.

Tal convenio propende por el restablecimiento de la capacidad de pago de las empresas mientras estas continúan su funcionamiento normal, razón por la cual, durante la

negociación de ese específico contrato no es posible dejar de cancelar las obligaciones laborales que surgen durante su trámite, las cuales, junto con las ya causadas antes de esa etapa, gozan de prelación (artículo 17 ibidem; sentencias CC C-1143 de 2000).

Ahora, según el artículo 6.º de esa norma, se promueve de oficio por la Superintendencia o a solicitud del empresario o acreedores, exclusivamente, cuando se corrobora la existencia del incumplimiento de obligaciones mercantiles por lo menos por 90 días, o la existencia de dos demandas ejecutivas en curso, en ambos casos, con un débito equivalente, por lo menos, al 5% del pasivo corriente de la empresa.

En ese contrato, con la intermediación del promotor del acuerdo, designado por esa autoridad administrativa, deudor y acreedores, detallan la totalidad de acreencias y pasivos, los derechos de voto, los plazos y modalidades de pago de las obligaciones incumplidas y a plazo, la prelación de créditos, la provisión de los débitos litigiosos o condicionales, la reestructuración administrativa, financiera o contable, la capitalización de pasivos, la normalización de pasivos pensionales, la duración y ejecución de esa recuperación económica.

En caso de que los contratantes no lograren un acuerdo dentro de los cuatro meses siguientes a la definición de los derechos de voto, de conformidad con el artículo 27 de la Ley 550 de 1999, se remite el asunto a la autoridad estatal

competente para que inicie un proceso concursal de liquidación obligatoria o un procedimiento especial de intervención o liquidación.

En ese marco, la intervención estatal no es arbitraria. La jurisprudencia ha identificado objetivos específicos que el legislador buscó proteger: la reactivación de la economía, la optimización de los recursos vinculados a la actividad empresarial, el fortalecimiento de los sistemas de control interno y, de manera crítica, la normalización de los pasivos.

En efecto, la Ley 550 de 1999 concedió a las empresas (públicas y privadas) y a las entidades territoriales (artículo 58 *ibídem*) herramientas adecuadas, distintas de los acuerdos concursales previstos en la Ley 222 de 1995, con el propósito de permitir la eficiencia en la disposición de los recursos, la promoción de la función social de la empresa y el restablecimiento de su capacidad de pago. Sobre el particular, se dijo en la sentencia CC C-1185-2000, reiterada en la CC C-1319-2000, que:

A través de la referida Ley, conocida como de reactivación empresarial, el legislador buscó llevar a cabo objetivos de intervención económica, de conformidad con lo previsto por los artículos 334 y 335 de la Constitución Política, y con fundamento en las facultades que le concede el numeral 21 del artículo 150 del ordenamiento superior. En la exposición de motivos al proyecto correspondiente, el Gobierno adujo cómo la difícil situación económica que ha enfrentado el país en los últimos años, ha llevado al concordato o liquidación a un sinnúmero de empresas del sector real de la economía, con la consecuente reducción en la demanda de empleo; así mismo, este cuadro produjo el deterioro de la cartera de los establecimientos de crédito, circunstancias ambas de gran impacto social y económico general, que se agravan por la crisis financiera por la que actualmente atraviesan las entidades territoriales.

Ante esta situación, se consideró que los instrumentos ordinarios del derecho concursal concebidos para afrontar estados de insolvencia o iliquidez en circunstancias de normalidad económica, resultaban ahora inapropiados para lograr la reactivación de las empresas, consideradas constitucionalmente como base del desarrollo, por lo cual la Ley 550 de 1999 busca dotar a deudores y acreedores de nuevos “incentivos y mecanismos que sean adecuados para la negociación, diseño y ejecución conjunta de programas que les permitan a las empresas privadas colombianas normalizar su actividad productiva y, al mismo tiempo, atender sus compromisos financieros.”

A esos efectos, la ley busca desjudicializar la solución de los conflictos que se han producido a raíz de las crisis empresariales referidas. Por ello, alternativamente al proceso jurisdiccional de concordato, cuya competencia por regla general se asigna a la Superintendencia de Sociedades de conformidad con la Ley 222 de 1995, se prevé un nuevo mecanismo de solución para dichas crisis empresariales, que permita evitar su liquidación, cual es el denominado “acuerdo de reestructuración”, que viene a ser un convenio entre los acreedores de la empresa y “que es una convención colectiva vinculante para el empresario y todos los acreedores”, cuando es adoptado dentro de los parámetros de la nueva Ley”.

Así, se busca acudir a un mecanismo extrajudicial y de naturaleza contractual, que permita a la empresa salir de su situación y continuar con su importante misión productiva, considerada como de interés general. Dentro de los mecanismos más relevantes que se prevén para hacer posible un acuerdo en circunstancias más fáciles que las que admite el sistema concordatario vigente, se incluyen el de limitar el poder de veto del deudor al acuerdo de reestructuración, y el de reducir el porcentaje de créditos requeridos para la aprobación del mismo. Así mismo, se permite la flexibilización del orden de prelación de créditos vigente en la legislación civil.

De otro lado, la nueva Ley autoriza también que los acuerdos de reestructuración que ella regula sean aplicables a las entidades territoriales.

2) De la reestructuración administrativa

Por su parte, según el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 (modificado por el artículo 208 del Decreto Ley 19 de 2012), la reestructuración administrativa es una *potestad* asignada

a las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, que les permite reformar la planta de personal y suprimir cargos, por motivos del servicio o razones de modernización de la administración.

Lo anterior, siempre y cuando, el ejercicio de esa función se encuentre justificada en las razones legalmente permitidas y en los estudios técnicos debidamente soportados cuya finalidad es acreditar la necesidad objetiva de suprimir cargos y modernizar la administración (CE, 30 nov. 2006, rad. 1928-2005), de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 *«Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública»*.

Se precisa que, de acuerdo con lo expuesto, es claro que la reestructuración administrativa entraña el ejercicio de un *poder* estatal rigurosamente reglamentado. En efecto, el artículo 2.2.12.1 del Título 12 *«Reformas de las plantas de empleo»* del Decreto 1083 de 2015, determina bajo qué circunstancias se entiende que la modificación de la planta de personal se encuentra justificada, al disponer:

Se entiende que la modificación de una planta de empleos está fundada en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración, cuando las conclusiones del estudio técnico de la misma deriven en la creación o supresión de empleos con ocasión, entre otras causas, de:

1. Fusión, supresión o escisión de entidades.
2. Cambios en la misión u objeto social o en las funciones generales de la entidad.
3. Traslado de funciones o competencias de un organismo a otro.

4. Supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones.
5. Mejoramiento o introducción de procesos, producción, de bienes o prestación de servicios.
6. Redistribución de funciones y cargas de trabajo.
7. Introducción de cambios tecnológicos.
8. Culminación o cumplimiento de planes, programas o proyectos cuando los perfiles de los empleos involucrados para su ejecución no se ajusten al desarrollo de nuevos planes, programas o proyectos o a las funciones de la entidad.
9. Racionalización del gasto público.
10. Mejoramiento de los niveles de eficacia, eficiencia, economía y celeridad de las entidades públicas.

Mientras que, el artículo 2.2.12.3 subsiguiente, indica los criterios que deben ser evaluados por los estudios técnicos para que puedan calificarse como adecuados, al mandar:

Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.
2. Evaluación de la prestación de los servicios.
3. Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.

En síntesis, la justificación objetiva no es un mero formalismo ni obedece a la discrecionalidad absoluta del nominador, sino a exigencias fácticas comprobables y documentadas en el marco del interés general.

Consecuencia de lo expuesto es trascendental tener en consideración que los procesos de reestructuración

administrativa hallan su razón constitucional, no en la necesidad de promover la viabilidad económica de la empresa y lograr el pago de las acreencias del deudor –como los procesos de reorganización empresarial--, sino en la necesidad de que la función pública consulte «*el bien común y el interés general*», de acuerdo con el artículo 209 de la CP.

3) De la supresión de cargos en los procesos de reorganización empresarial y restructuración administrativa.

Aunque la Ley 550 de 1999 contempla dentro de los objetivos de la intervención económica del Estado la búsqueda de una estructura administrativa, financiera y contable más eficiente para las empresas sometidas a reorganización, y dicho propósito guarda afinidad con una de las finalidades previstas en la Ley 909 de 2004 para la reforma de plantas de personal -que habilita la supresión de empleos-, es indispensable subrayar que la reorganización empresarial no implica propiamente la modificación de la estructura administrativa.

Esta última solo puede adoptarse en ejercicio de las potestades propias de la administración pública y dentro de los estrictos límites constitucionales y legales que rigen la función administrativa, pues no obedece a una decisión libre, sino a un procedimiento estrictamente reglado que busca equilibrar la modernización del Estado con la protección de los derechos laborales de los servidores públicos.

En ese orden de ideas, la supresión de cargos en el marco de las reestructuraciones así concebidas, en principio, no se concibe como una medida arbitraria ni discrecional, sino como una herramienta de racionalización del recurso humano, orientada a mejorar la gestión pública y a garantizar el cumplimiento de los fines estatales, motivo por el cual, constituye la causal legal que justifica la terminación del vínculo laboral, exonerando al empleador de la protección foral invocada (SL1983-2020).

Esta causal, se insiste no se puede confundir con la existencia de un proceso de reorganización empresarial en el marco de la Ley 550 de 1999, el cual, si bien puede anteceder la decisión administrativa de reestructuración, responde a una lógica eminentemente económica.

4) De la reestructuración administrativa y su relación con el fuero circunstancial.

En este contexto, frente al fuero circunstancial cuya protección se debate es necesario puntualizar que solo la reestructuración administrativa —y no la reorganización empresarial en cuanto tal— puede llegar a desplazar dicha garantía.

Asimismo, debe resaltarse que la reestructuración únicamente tiene la virtualidad de afectar el fuero cuando el estudio técnico demuestra, con información verificable y con un análisis riguroso sobre la sustitución de modalidades de vinculación, que la supresión del empleo es necesaria y

proporcional, descartándose cualquier finalidad antisindical. En ausencia de tales exigencias, el despido adoptado en medio del conflicto resulta ineficaz.

En conclusión:

Concepto	Régimen Legal	Finalidad Principal	Efecto sobre el Fuero
Reorganización Empresarial	Ley 550 de 1999	Acuerdo con acreedores para recuperar viabilidad económica y capacidad de pago.	Por sí sola no desplaza el fuero circunstancial.
Reestructuración Administrativa	Ley 909 de 2004	Modernización del Estado y mejora de la función pública basada en el interés general .	Desplaza el fuero si está soportada en estudios técnicos.

En ese orden de ideas, no se equivocó el Tribunal al interpretar los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, en relación con los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, porque el alcance que otorgó a esas normas se encuentra en consonancia con la línea jurisprudencial vigente, particularmente con lo expuesto en la sentencia CSJ SL3193-2023, citada por la recurrente, en la cual, en un caso análogo al presente, se precisó:

[...] 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.

[...] Cosa diferente a lo ya explicado en relación con el pliego de peticiones y el desarrollo del conflicto colectivo, es que esta

Corporación tiene por establecido que, en relación con procesos de reorganización y modernización administrativa, las cláusulas convencionales y legales que disponen el reintegro de trabajadores, en tanto protegen intereses particulares, deben ceder ante el interés general. Así lo sostuvo la Corte en la sentencia CSJ SL1089-2022, en la cual reiteró la providencia CSJ SL10725-2016.

Tampoco puede afirmarse que el juzgador hubiera incurrido en la aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, cuya configuración por la vía directa se estructura cuando el fallador entiende adecuadamente la norma sustantiva en sus alcances y significado, pero la aplica respecto de un hecho no previsto por ella; le hace producir efectos distintos a los contemplados; extralimita el ámbito de su vigencia temporal o restringe su alcance o contenido (CSJ SL21099-2017), nada de lo cual, ocurrió en el asunto.

Lo dicho, pues si bien el Tribunal constató la vigencia del conflicto colectivo y la terminación sin justa causa del contrato de trabajo de una afiliada a la organización sindical, negó la aplicación de la garantía foral tras haber encontrado acreditada la existencia de una excepción a la regla general de improcedencia de las terminaciones unilaterales injustificadas en esos escenarios.

Esa consideración también se encuentra acorde con lo explicado por la Corte, entre otras, en la sentencia CSJ SL1846-2025, en la que se explicó:

[...] también acierta el recurrente al señalar que no se pueden equiparar las justas causas con las legales, pues el espíritu de la norma no es otro que proteger a los trabajadores amparados por el fuero circunstancial ante toda forma de terminación del

contrato de trabajo que sea distinta a la permitida en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en el que no se encuentra consagrada la que analizó el Tribunal al estudiar el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, aunque la jurisprudencia ha planteado excepciones frente a la regla de la justa causa, éstas no encajan al interior de lo discutido en el presente asunto, como pasa a observarse [...]

[...] También, ha advertido que las cláusulas que disponen el reintegro de trabajadores, bien que provengan de disposiciones legales, acuerdos convencionales o garantías como el fuero circunstancial, en tanto intereses particulares, deben ceder ante intereses generales como los que se traducen en las facultades del Estado de reorganizar, suprimir y liquidar sus entidades administrativas, y, como consecuencia, eliminar cargos, pues tales medidas resultan de imposible cumplimiento (CSJ SL4782-2018). Tal postura se morigera cuando se trata de la reorganización o modernización administrativa al interior de las mismas entidades, las cuales implican la eliminación de cargos.

Lo anterior, puesto que la implementación de estos mecanismos de adaptación de las entidades puede prevalecer sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores solo cuando se buscan objetivos superiores, como la eficiencia y el equilibrio financiero, siempre que estén respaldados por estudios que demuestren se justifica la realización de dicho interés, es decir, que se acredite la necesidad del reordenamiento y su impacto positivo en la administración pública (CSJ SL14019-2016 y CSJ SL1089-2022).

En tales casos, no basta con el acto administrativo de reorganización de la entidad, sino que se requiere de estudios especializados que aconsejen la adopción de tales medidas.

Todos los supuestos descritos deben soportarse en causas objetivas y verificables (CSJ SL1983-2020), que prueben que no se trata de una actuación discriminatoria, sino del cumplimiento de fines y mandatos constitucionales.

[...]

Como tercer punto, se itera que solo de forma excepcional se permite el despido de los trabajadores protegidos por el fuero circunstancial por causas distintas a aquellas dispuestas como justas en el ordenamiento jurídico; ahora, no significa que una causa legal sea suficiente, salvo aquellas exceptuadas por la jurisprudencia, que como ya se dijo se encuentran asociadas al cumplimiento de máximas como el bienestar general o en las que se realizan procesos de verificación a través de trámites administrativos en los que se revisa que los despidos obedezcan

a motivos carácter financiero, contable, técnico, comercial o administrativo (CSJ SL3344-2020).

Así las cosas, dado que el cuestionamiento formulado por la acusadora cuestiona premisas jurídicas que no fueron las establecidas por el Tribunal, y tanto los razonamientos hermenéuticos que sustentan la sentencia recurrida, así como la aplicación normativa realizada por el Tribunal, se ajustan al alcance definido sobre la materia jurisprudencialmente, se niega la prosperidad del cargo.

VIII. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia de violar la ley sustancial, por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida de

[...] los artículo 25 del Decreto 2351 de 1965; 36 del Decreto 1469 de 1978, *en relación con los artículos 1º, 9º, 11, 12, 18, 19 y 21 del Código Sustantivo del Trabajo*; 374, 432, 433, 444 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo; 27 del Código Civil; 13, 39, 53, 55, 228 y 230 de la Constitución Política; 1º 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 Código Civil; Ley 6ª de 1949, artículos 16, 47, 48 literal g), y artículo 49 del Decreto 2127, Ley 550 de 1999, y como de medio los artículos 60, 61 y 66A del Código de Procedimiento Trabajo y de Seguridad Social; 164 del Código General del Proceso, aplicado por analogía según el artículo 145 del Código de Procedimiento del Trabajo y de Seguridad Social.

Señala que el Tribunal incurrió en los siguientes defectos fácticos:

1. No dar por demostrado, estándolo, que el (sic) demandante al ser despedido (sic) sin justa causa mientras estaba en curso

un conflicto colectivo con el empleador, debía haber sido ordenado su reintegro.

2. Dar por demostrado, no siéndolo, que la supresión del cargo y la reestructuración de la planta de personal de la demandada conlleva a la terminación por justa causa del contrato de trabajo del demandante.
3. No dar por demostrado, estándolo, que se cumplieron todos los supuestos y requisitos exigidos por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 para que procediera la protección al demandante al ser despedido sin justa causa en conflicto colectivo.
4. No haber dado por acreditado, estándolo, que la demandada al momento de interponer el recurso de apelación no alegó ni sustentó que la causa del despido de la demanda fue por la reestructuración de la planta de personal del hospital demandado.
5. No haber dado por acreditado, estándolo, que la causa legal alegada por la demandada al momento de dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, va en contravía de los postulados del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.
6. Dar por demostrado no estándolo, que el Hospital Universitario del Valle acreditó las razones objetivas y técnicas para reestructurar la planta de personal y que conllevó a la terminación del contrato de trabajo.

Afirma que fueron indebidamente apreciadas: *i)* el estudio técnico presentado por la demandada al momento de contestar la demanda; *ii)* la carta de terminación de la relación laboral de la demandante (f.º 75); *iii)* el Acuerdo 020 de 2016 emanado de la Junta Directiva del Hospital demandado (f.º 64 a 77); *iv)* la Resolución n.º 3738 del 17 de octubre de 2017; *v)* la Comunicación del 7 de octubre de 2017; *vi)* el recurso de apelación interpuesto por la demandada.

Aduce además que no fueron valoradas: *i)* la demanda (f.º 2), *ii)* la contestación de la demanda, específicamente los

hechos vigésimo quinto y vigésimo sexto; *iii*) la sentencia CC T-523-2017; *iv*) la Resolución n.º 00320 del 25 de octubre de 2016 (f.ºs 239 a 243); *v*) el Acuerdo 018 del 14 de junio de 2017 emanado de la Junta Directiva del Hospital demandado.

Asegura que el Tribunal incurrió en un error al reconocer, por un lado, la vigencia del conflicto colectivo y, por otro, validar la terminación del contrato de trabajo por una causa legal como la reestructuración del Hospital.

Sostiene que una apreciación adecuada de la carta de terminación del 26 de octubre de 2016 (f.º 73) habría llevado al juez de apelación a concluir que el despido objeto de litigio fue el ocurrido en esa fecha, y no el del 10 de octubre de 2017 (f.º 48). Argumenta que, si bien continuó laborando después de la primera fecha, lo hizo en cumplimiento de una orden judicial de carácter constitucional que fue revocada posteriormente.

Afirma que una correcta valoración de la Resolución n.º 3738 de 2017 y del Acuerdo 020 de 2016 habría permitido concluir que dichos actos administrativos no eran aplicables a su caso. Precisa que la mencionada resolución es posterior a su despido de 2016, mientras que el acuerdo, para esa fecha, carecía de vigencia al no haber sido publicado, un requisito exigido tanto por el artículo 87 del CPACA como por el numeral 9 del propio acuerdo.

Señala que, incluso en el evento de que se admitiera como fecha de terminación el 10 de octubre de 2017, el despido seguiría siendo improcedente, pues la Resolución n.º 3738, que autorizaba la supresión del cargo, fue expedida siete días después, el 17 de octubre de 2017. Por lo tanto, la terminación del vínculo no pudo haberse fundamentado en una reestructuración que, para ese momento, no estaba formalmente autorizada.

Adicionalmente, destaca que el parágrafo del artículo tercero de la resolución citada establecía que su ejecución comenzaría el 13 de octubre de 2017, de lo cual se desprende que el despido fue anterior a la entrada en vigor de la norma que lo justificaba, lo que obligaba al Tribunal a reconocer que la terminación ocurrió durante la vigencia del conflicto colectivo y, en consecuencia, a aplicar los efectos del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Aduce que el colegiado apreció indebidamente los argumentos de la demandada expuestos en la apelación sobre un proceso de reestructuración administrativa previsto en la Ley 550 de 1999 y, además, omitió valorar la Resolución n.º 00320 del 25 de octubre de 2016, mediante la cual la Superintendencia de Salud admitió dicho trámite (f.º 239 a 234, sic).

Explica que, de haber apreciado este último documento, el sentenciador habría concluido que la terminación del contrato fue anterior al aval administrativo para el proceso de reestructuración. Sostiene, además, que en el

requerimiento realizado por el Hospital a la Superintendencia no se mencionó la supresión de cargos como parte del acuerdo con los acreedores ni la necesidad de modificar su planta de personal para mejorar las condiciones financieras de la demandada.

Indica que el Tribunal valoró equivocadamente el estudio técnico allegado por la demandada, en el que se planteaba una simple sugerencia, sin justificación alguna; que ese análisis no era idóneo y pertinente, porque no reflejaba con claridad «[...] *que el despido de la demandante implicaba una mejoría y viabilidad en la situación financiera y de funcionamiento de la entidad demandada*». Agrega que el estudio solo recomendaba fortalecer los servicios de mayor valor agregado, sin que de ello se derivara la necesidad de modernizar la planta de personal.

Colige que la terminación del contrato fue un acto discriminatorio, motivado por su condición de sindicalista y de mujer, lo cual se evidencia en que no se aportó el listado completo de los trabajadores despedidos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y otros trabajadores oficiales.

Cuestiona que el Tribunal omitiera valorar el Acuerdo 018 del 14 de junio de 2017, mediante el cual la junta directiva del Hospital estableció unilateralmente un incremento salarial para 2016, en razón a que ese acto desvirtúa la supuesta crisis financiera, pues carece de sentido que se ofreciera dicho aumento para luego, meses

después, alegar razones económicas para terminar los contratos.

Recuerda que no se discute que era afiliada de la organización sindical que presentó el pliego de peticiones; que este se radicó en diciembre de 2015; que el laudo pertinente se emitió en enero de 2019 y que el finiquito del contrato de trabajo se comunicó el 26 de octubre de 2016, es decir, en vigencia del conflicto colectivo, por lo que procedía su reintegro, tal y como se definió en un caso semejante, en la sentencia CSJ SL715-2023.

IX. CARGO SEGUNDO

Cuestiona la legalidad del fallo por la vía indirecta por la aplicación indebida de

[...] los artículos 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que reglamentó la ley 6ª de 1945, 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 Código Civil, ley 6ª de 1949, artículos 16, 47, 48 literal g), y artículo 49 del Decreto 2127, ley 550 de 1999, y como de medio los artículos 60, 61 Y 66A del Código de Procedimiento de Trabajo y Seguridad Social y el artículo 164 del Código General del Proceso, aplicado por analogía según el artículo 145 del Código de Procedimiento de Trabajo y Seguridad Social

Afirma que el Tribunal incurrió en los siguientes defectos fácticos:

1.- No dar por demostrado, estándolo, que el (sic) demandante al ser despedido (sic) sin justa causa mientras estaba en curso un conflicto colectivo con el empleador, no se le podía aplicar los artículos 48 y 49 del decreto 2127 de 1945.

2.- Dar por demostrado, no siéndolo, que la demandada al momento de dar por terminado la relación laboral de la demandante, se encontraba en reestructuración con sus acreedores de conformidad con la ley 550 de 1999.

Denuncia que fueron erróneamente valorados: *i)* el estudio técnico presentado por la demandada con la réplica al gestor; *ii)* la carta de terminación de la relación laboral de la demandante; *iii)* el Acuerdo 020 de 2016; *iv)* la Resolución n.º 3738 del 17 de octubre de 2017; *v)* la Comunicación del 7 de octubre de 2017; *vi)* el recurso de apelación interpuesto por la demandada. Aduce que no se apreciaron la copia de la demanda inicial, su contestación y la sentencia CC T-523-2017.

Recaba que el Tribunal se equivocó al admitir la vigencia del conflicto colectivo y a su vez, permitir la terminación del contrato con fundamento en la existencia de una presunta reestructuración, pues, de un lado, según los 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, esa no es una justa causa y, de otro, *[...] no aparece documento alguno del presunto acuerdo [...] realizado entre la demandada y sus acreedores ante la superintendencia competente para dar aplicación a la ley 550.*

Arguye que,

[...] probado con los documentos anexados por la parte actora al momento de instaurar la demanda el conflicto colectivo de trabajo existente entre el hospital demandado para la fecha del despido sin justa causa de la demandante y la apelación del hospital demandado del fallo de primera instancia, el deber del juez colegial, no era analizar el informe técnico presentado por el demandado, ya que con él no se probó la reestructuración del

demandado, sino que debía haber aplicado las normas que regulan el fuero circunstancial en Colombia y las consecuencias (sic) que trae violarlo por el empleador.

Reitera lo expuesto en el primer cargo, sobre la valoración equivocada de las Cartas de terminación del contrato del 26 de octubre de 2016, 10 de octubre de 2017 y la Resolución n.º 3738 de 2017, pues un análisis adecuado de esos documentos habría llevado a inferir que para una u otra finalización contractual no le era aplicable el Acto Administrativo de 2017.

Solicita tener en cuenta las sentencias CSJ SL759-2019 y SL489-2024, pues de acuerdo con la doctrina en ellas expuesta, el Hospital no podía haber dado por terminada la relación laboral con fundamento en una causa legal, dada la vigencia del fuero circunstancial.

X. CONSIDERACIONES

Aunque el planteamiento se realiza por la vía indirecta, no se discuten los siguientes hechos: *i)* la recurrente prestó sus servicios para el hospital desde el 10 de enero de 2013 hasta el 26 de octubre de 2016, periodo durante el cual estuvo afiliada a Sintrahospiclínicas; *ii)* la demandada dio por terminado unilateralmente el contrato de trabajo mientras se encontraba vigente el conflicto colectivo entre dicha organización sindical y el hospital; *iii)* posteriormente, el 10 de noviembre de 2016, la trabajadora fue reintegrada al cargo que desempeñaba por orden de tutela, confirmada el 19 de diciembre del mismo año y *iv)* en sentencia CC T-523-2017,

la Corte Constitucional revocó la protección concedida previamente.

Se recuerda que la línea argumentativa adoptada por el Tribunal, giró en torno a la consideración de que la terminación del contrato de trabajo de la recurrente, ocurrida el 26 de octubre de 2016, obedeció a una causa legal: la supresión del cargo que venía desempeñando, derivada de la modificación de la planta global del Hospital Universitario del Valle, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo 020 de 2016, cuyo objetivo era alcanzar el equilibrio fiscal, financiero e institucional de la entidad.

El fallador concluyó que, si bien dicha circunstancia no configura una justa causa, debía prevalecer la decisión administrativa sobre el interés individual derivado del fuero circunstancial, en tanto se acreditó que la desvinculación se sustentó en razones técnicas y objetivas orientadas a garantizar la sostenibilidad del servicio público de salud. En consecuencia, descartó la existencia de discriminación sindical.

Por su parte, la censura plantea en ambos cargos que, en contraposición a lo considerado por el Tribunal, la terminación del vínculo laboral objeto de análisis fue la ocurrida en octubre de 2016, y que dicha decisión resultó injusta. Aduce que ni esa comunicación ni la de octubre de 2017 pueden entenderse como consecuencia de un proceso de reestructuración de la planta de personal ni de una

reorganización empresarial conforme a la Ley 550 de 1999, como lo sostuvo la parte demandada en sede de apelación.

Insiste en que la decisión de terminación unilateral carecía de una justificación objetiva y técnica y que, por tanto, la desvinculación obedeció a razones discriminatorias fundadas en la condición de género y en la afiliación sindical de la trabajadora.

Ante ese escenario, corresponde a la Corte determinar si el Tribunal, por la vía fáctica, incurrió en la aplicación indebida que se le adjudica por haber encontrado, sin estar demostrado: **1)** que la terminación del vínculo obedeció a una reestructuración administrativa y, **2)** que esa modificación de la planta del personal se hallaba técnica y objetivamente justificada.

En consecuencia, procede la Corte al examen de los medios de convicción calificados que la recurrente señala, como indebidamente valorados por el Tribunal (*i, iii, iv, vi, viii*) y como supuestamente omitidos (*ii, v, vi y vii*), con el propósito de establecer si se configuraron los yerros de apreciación que se le atribuyen, y si este reviste la entidad suficiente para constituir un defecto protuberante, así:

1) De la causal de terminación del contrato de trabajo:

i) La acusación sostiene que si el Tribunal hubiera apreciado correctamente la carta de terminación del contrato

de trabajo del 26 de octubre de 2016 - f.º 73 y 75 (sin individualizar el cuaderno)-, habría concluido que el finiquito objeto de controversia se produjo en dicha fecha, y no en la que le fue comunicada en el 2017.

Sin embargo, omite identificar el medio probatorio al que alude, toda vez que no aclara si la foliatura mencionada corresponde a la numeración del documento escaneado o a la del archivo en formato PDF, a pesar de que ambas difieren sustancialmente, y al verificar la información que ofrece el cargo, se constata que el documento en cuestión no obra en el expediente.

Revisados los folios indicados por la recurrente, en los cuatro cuadernos que conforman el legajo, lo que se encuentra son los siguientes elementos de pruebas:

Documento	f.ºs expediente escaneado	f.ºs PDF cuaderno de primera instancia
Copia de la Convocatoria a tribunal de arbitramento	73 a 74	100 a 101, cuaderno n.º 1
Copia de la Resolución n.º 3738 de 2017	75 a 78	102 a 105, cuaderno n.º 1
Copia de apartes del documento denominado “Acuerdo 020 de 2016”	f.º 46 a 48	73 a 75, cuaderno n.º 1
Copia de apartes del documento denominado “Estudio Técnico”	No tiene	73 a 75, cuaderno n.º 2
Copia de apartes del documento denominado “Plan de Salvamento”	No tiene	73 a 75, cuaderno n.º 3
Copia de apartes del documento denominado “Estudio Técnico para el rediseño del Hospital	No tiene	73 a 75, cuaderno n.º 4

Por lo anterior, resulta improcedente atribuir al juzgador un error en la apreciación de un medio de

convicción, que no se encuentra incorporado al expediente, pues por obvias razones, no pudo el Tribunal tan siquiera haberlo leído.

Ahora, importa denotar que no es cierto, como lo refiere la impugnante, que la segunda instancia hubiera analizado el litigio en perspectiva de una resolución contractual distinta a la ocurrida en el 2016. Por el contrario, tuvo por acreditado que la demandada dio por terminado el contrato de trabajo el 26 de octubre de esa anualidad, en vigencia de un conflicto colectivo iniciado en diciembre de 2015 y finalizado en enero de 2019.

No obstante, el juzgador también concluyó, que como consecuencia de las órdenes emitidas por los jueces constitucionales en sede de tutela del 10 de noviembre y el 19 de diciembre de 2016, la extinción del vínculo laboral se concretó en comunicación de octubre de 2017, con posterioridad al pronunciamiento de la Corte Constitucional en la sentencia T-523-2017, que revocó las órdenes proferidas en primera y segunda instancia, por el Juzgado Quinto Administrativo Oral del Circuito de Cali y el Tribunal Administrativo del Cauca.

ii) En ese orden de ideas, el juez colegiado tampoco omitió la valoración de la sentencia proferida por la Corte Constitucional, de la forma en que se lo endilga el cargo, sino que, con fundamento en ella, encontró que los efectos de la terminación del contrato de 2016 fueron diferidos a la anualidad subsiguiente, porque la primera instancia en la

acción de tutela interpuesta por la organización sindical en contra de la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle, el Hospital y el Departamento del Valle del Cauca (f.ºs 90 a 119, cuaderno de primera instancia 4) dispuso:

PRIMERO.- TUTELAR los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la dignidad humana de los trabajadores oficiales afiliados a la Organización Sintra Hospiclinicas y que laboran en el Hospital Universitario del Valle.

SEGUNDO.- ORDENAR al Hospital Universitario del Valle, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, si aún no lo hubiere hecho, **SUSPENDER el trámite de reestructuración de Planta de Personal adelantado hasta la fecha, hasta tanto se acredite 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 SINTRAHOSPICLINICAS y que trabajan en el Hospital Universitario del Valle, sin solución de continuidad y con derecho a capacitación, todo ello de acuerdo a las consideraciones de este fallo (negrillas fuera del original).

Mientras que la segunda instancia (f.ºs 120 a 176, cuaderno de primera instancia 4), determinó:

[...] MODIFICAR los numerales 1º y 2º de la sentencia [apelada], por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, de la siguiente forma:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales a la asociación colectiva, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como también los derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al trabajo de los trabajadores oficiales afiliados al sindicato SINTRAHOSPICLINICAS, del Hospital Universitario del Valle del Cauca "Evaristo García", por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. ORDENAR al Hospital Universitario del Valle del Cauca "Evaristo García", que dentro de las cuarenta y ocho horas (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, SUSPENDA LOS EFECTOS de los Acuerdos 019, 020 y 021 del 26 de octubre de 2016, expedidos por su Junta Directiva, respecto de los trabajadores oficiales afiliados a la organización

sindical SINTRAHOSPICLINICAS sujetos de despido de dicha entidad hospitalaria, hasta tanto el juez ordinario laboral, decida sobre la procedencia de su despido conforme a la modalidad utilizada por la accionada Mientras dicha situación se define por parte del Juez competente, los trabajadores oficiales afiliados a la organización SINTRAHOSPICLINICAS continuarán laborando en los cargos que venían desempeñando en el Hospital Universitario del Valle del Cauca "Evaristo García" antes de emitirse los referidos actos administrativos, devengando el correspondiente salario por la prestación de sus servicios y demás prestaciones sociales, así como también deberá cancelárseles lo dejado de percibir durante el tiempo que dure su retiro de la entidad.

Recuerda la Sala que, en torno a la valoración que el Tribunal realizó de las órdenes de los jueces constitucionales, ningún reparo formuló la censura y que, por tanto, no es objeto de discusión que el finiquito contractual de 2016 no se llevó a cabo en esa anualidad, porque la ejecución de esa decisión fue suspendida y reanudada después de la revocatoria de las órdenes constitucionales, en el 2017.

iii) Por las razones antes expuestas, tampoco se advierte desacierto probatorio en la lectura que el juzgador realizó de la Comunicación de octubre de 2017 (f.ºs 75 a 76, cuaderno de primera instancia 1) y de la Resolución n.º 3738 de 2017 (f.ºs 102 a 105, cuaderno de primera instancia 1), al concluir que ambas documentales hacían alusión a la terminación del contrato ocurrida en octubre de 2016, pues, en esos medios de prueba, efectivamente se lee:

a) Que en el 2017 se comunicó a la recurrente:

[La] Terminación del Contrato de Trabajo - Comunicación Acuerdo No. 020 del 26 de octubre de 2016 proferido por Junta Directiva Por el cual se modifica la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E." -

Acuerdo No. 024 del 07 de octubre de 2017 "Por medio del cual se declara la pérdida de fuerza ejecutoria parcial del Acuerdo No. 029 de 2016, aclarado mediante Acuerdo No. 010 del 14 de marzo de 2017"

b) Que en la Resolución n.º 3738 de 2017, se reconoció a la señora Casanova Villa, las cesantías y la indemnización por terminación del contrato de 2016.

Ahora, el acto administrativo mencionado no fue el que autorizó la supresión del cargo de la demandante, sino el Acuerdo 020 de 2016. Por ello, la diferencia temporal entre el finiquito (2016) y la Resolución n.º 3738 (2017), en la que recaba la impugnante, no modifica el hecho de que la última decisión administrativa citada, acerca del reconocimiento de cesantías, se relacionara con la culminación del vínculo objeto de análisis en este proceso.

iv) De otra parte, en lo que tiene que ver con el citado Acuerdo 020 de 2016, afirma la censura que esta decisión no era aplicable a la terminación del contrato de trabajo del 26 de octubre de 2016, porque para esa fecha no había sido publicada, pese a que, al tenor del numeral 9º del citado acto y del artículo 87 del CPACA, tal condición era indispensable para que produjera efectos.

Sin embargo, esa alegación no plantea un cuestionamiento sobre la valoración de la prueba realizada por el juez de segunda instancia, sino que, constituye una crítica de carácter jurídico, vinculada a la vigencia y ejecutividad de los actos administrativos, que no puede abordarse en el sendero elegido por la acusación.

Además, introduce un *hecho nuevo* respecto del cual la Corte carece de competencia para pronunciarse, pues, la recurrente no planteó ante los jueces ordinarios, la inaplicabilidad de aquella decisión, en la que se lee que la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle – Evaristo García ESE, «*en ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004 y el artículo 15 literal 6 del Acuerdo n.º 003 del 9 de febrero de 2015*», acordó «*ARTÍCULO PRIMERO: Suprímase de la planta de Personal del Hospital Universitario del valle [...] los siguientes empleos [...]*».

No se pasa por alto, que la promotora de la impugnación extraordinaria pretende hacer ver que no le eran aplicables la Resolución n.º 3738 de 2017 y el Acuerdo 020 de 2016, con el propósito de desligar la finalización de su vínculo subordinado comunicada el 26 de octubre de 2016, de la reestructuración administrativa que validó el Tribunal como circunstancia legal que impedía la protección foral.

Empero, en este punto, omite que esa conclusión fáctica fue establecida por el juez de la apelación, luego de determinar que la causa de la resolución contractual constituía un *hecho no controvertido*; es decir, tras constatar que la actora sostuvo que el hospital puso fin a la relación alegando una reestructuración administrativa y la supresión de su cargo, y que la demandada aceptó esa específica circunstancia, razón por la cual, estaba excluida del debate probatorio.

v) El último aspecto es relevante, ya que los fundamentos de la decisión recurrida se basaron en las posiciones presentadas por las partes en la demanda y en la réplica. Por lo tanto, el señalamiento de la acusación respecto a su omisión no cuenta con fundamento.

A lo dicho se le suma que la recurrente, respecto de la demanda y la contestación no plantea, a pesar de que le resultaba imperativo para demostrar la ocurrencia de un defecto fáctico con referencia en esas piezas procesales, que en estas existía confesión, o que la voluntad plasmada en las mismas fue tergiversada ostensiblemente (CSJ SL255-2020 y SL2168-2019).

En efecto, el cargo se limita a aseverar que el colegiado no observó la réplica a los hechos vigésimo quinto y vigésimo sexto y, en todo caso, examinado el contenido de esos apartes, se encuentra que los mismos no controvierten la conclusión fáctica del Tribunal, sino que, por el contrario, la ratifican, pues en la demanda, se planteó:

25. Paralelo a la negociación colectiva, la Junta Directiva del Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E, aprobó mediante Acuerdos números 019 y 020 del 26 de octubre de 2016, una reestructuración de carácter Administrativa, la cual tenía como objetivo, autorizar al director del Hospital para despedir a los trabajadores oficiales y empleados públicos, con base en la reestructuración administrativa del H.U.V. que aprobó la Junta Directiva del Hospital.

26. La administración del H.U.V. teniendo en cuenta lo autorizado por la Junta Directiva del Hospital que ordenó el despido de más de 177 trabajadores oficiales, con base en los Acuerdos Números 019, 020 y 26 del 26 de octubre de 2016,

tomó la decisión, el día 26 de octubre de 2016, de dar por terminado el contrato de trabajo firmado con el demandante, alegando como justa causa la reestructuración administrativa.

Y en la contestación, se replicó:

25. ES PARCIALMENTE CIERTO, puesto que la reestructuración administrativa tuvo su objetivo en consolidar el equilibrio de sus finanzas, la racionalización del gasto y la mayor generación de ingresos, con el propósito de desarrollar fines constitucionales y misiones dentro de los principios de eficacia, eficiencia, economía y celeridad; toda vez que desde el año 1999 la entidad hospitalaria se encontraba enfrentando una grave crisis financiera, administrativa y funcional; por lo que mediante las Resoluciones 2509 de 2012, 1877 de 2013, 2090 de 2014 se categorizó el Hospital como entidad de riesgo medio; pero no fue hasta el año 2015 que en virtud de la Resolución 1893 de 2015 fue reconocida como entidad hospitalaria de riesgo alto, dejando en evidencia que se encontraba en un déficit de compromisos presupuestales. Es de advertir, que esta administración informó a la Superintendencia Nacional de Salud y al Gobernador del Valle del Cauca el incumplimiento del programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, recurriendo el Hospital acogerse al artículo 82 de la Ley 1438 de 2011, adoptando las siguientes medidas: “82.1. Acuerdo de reestructuración de pasivos. 82.2. Intervención por parte de la Superintendencia Nacional de Salud, independiente que la Empresa Social del Estado este adelantamiento o no programas de saneamiento. 82.3. Liquidación o supresión, fusión de la entidad”. Así las cosas, el Hospital Departamental Universitario E.S.E. mediante el acuerdo 006-16 del 03 de marzo de 2016, atendiendo el incumplimiento del programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, acogiéndose a la aplicación de la Ley 550 de 1999, con el propósito de lograr superar la recuperación de su equilibrio fiscal, financiero e institucional [...].

AL HECHO VIGÉSIMO SEXTO: NO ES CIERTO, a la demandante se le desvinculó por una JUSTA CAUSA teniendo en cuenta la reestructuración administrativa, ya que por esta razón fueron indemnizados los trabajadores oficiales de la entidad; la reestructuración administrativa opera como una causa legal para dar terminado unilateralmente el contrato laboral [...].

En ese orden de ideas, la acusación no demuestra que el Tribunal se hubiera equivocado al afirmar que la ex empleadora terminó el contrato de trabajo del 26 de octubre de 2016, debido a la reestructuración administrativa de la entidad, dispuesta en Acuerdo 020 de esa anualidad, no sólo

porque esa deducción coincide totalmente con el contenido de los documentos que apreció el sentenciador, sino debido a que, dicha circunstancia, efectivamente, había sido una en la que las partes, inclusive, la recurrente, se encontraban de acuerdo.

Contexto en el cual, recuerda la Sala, que al Tribunal le estaba vedado averiguar una realidad diferente a aquella en la que las partes coincidían, porque de la manera en que se explicó en la sentencia CSJ SL466-2013, en aplicación del principio de lealtad procesal, el funcionario no puede desconocer la iniciativa de los contendientes determinada en la fijación del tema del conflicto, y menos aún, obviar las afirmaciones no controvertidas por las partes, salvo que hallara, que no es el caso, indicios de fraude.

vi) Ahora, la acusación aduce que el colegiado leyó con equivocación la apelación, al dejar de reparar que en la sustentación de la alzada el hospital demandado, hizo alusión fue a un proceso de *reestructuración administrativa* con fundamento en la legislación de 1999, que no demostró.

Sin embargo, la segunda instancia apprehendió esa pieza procesal y explicó sobre el contenido de la impugnación:

[...] Indica que el HUV se encontraba inmerso en una reestructuración administrativa, procedimiento previsto en la ley 550 del 99, mediante la cual, buscaba organizar su estructura y producto de ello, se realizaron los estudios técnicos que se requerían para poder reestructurar la planta personal y con fundamento en la sugerencia realizada, se efectuaron los estudios técnicos que se requerían para poder reestructurar la

planta personal y con fundamento en la sugerencia realizada, se efectuaron los despidos correspondientes.

Por lo anterior, no es cierto que el Tribunal hubiere pasado por alto la referencia al proceso de Ley 550 de 1999, sino que comprendió, que el apelante lo que expresó es que ese trámite fue un antecedente a la *reestructuración administrativa* permitida por la Ley 909 de 2004, razón por la cual, en aplicación del artículo 66ª del CPTSS, examinó si la última de las decisiones se hallaba técnica y objetivamente justificada.

Así las cosas, es claro que la censura, no derriba la conclusión fáctica, relacionada con el motivo que adujo el hospital para terminar el contrato de trabajo el 26 de octubre de 2016 y que se concretó en el 2017, que no fue otra que una *reestructuración administrativa*, por medio de la cual, se modifique la planta de personal con base en la autorización de la Ley 909 de 2004.

Al respecto, se recuerda que la supresión de cargos de que trata la Ley 909 de 2004, constituye la causal legal que justifica la terminación del vínculo laboral, exonerando al empleador de la protección foral invocada (SL1983-2020). Esta causal no se puede confundir con la existencia de un proceso de reorganización empresarial en el marco de la Ley 550 de 1999, el cual, si bien puede anteceder la decisión administrativa de reestructuración, responde a una lógica eminentemente económica.

vii) Por lo antes explicado, los argumentos de la recurrente relacionados con la omisión apreciativa de la Resolución n.º 00320 de octubre de 2016 expedida por la Superintendencia de Salud (f.ºs 239 a 243) y el Acuerdo 018 de 2017 (cuya ubicación no identifica el cargo), según los cuales, antes del finiquito no existía crisis financiera en la entidad o no se había autorizado la intervención administrativa para iniciar el proceso de *reorganización*, son inanes, porque no derruyen que la terminación ocurrió por la supresión de los cargos.

2) De la justificación de la reestructuración administrativa:

viii) Aclarado el panorama anterior, queda por establecer si el Tribunal se equivocó al encontrar demostrado que la supresión de cargos, se hallaba técnica y objetivamente fundamentada, pues la acusación asegura que el estudio allegado con la demanda, no sostenía la causal legal aducida, porque no justificaba de qué manera la finalización contractual implicaba una mejoría en la viabilidad de la situación financiera o del funcionamiento de la entidad, y menos aún, cuál era la modernización que se llevaría a cabo.

El análisis de esa crítica exige acotar que no se encuentra en discusión que el Acuerdo 020 de 2016, determinó:

[...] la entidad hospitalaria elaboró una la propuesta de transformación organizacional, con fundamento en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, los artículos 95 a 97 del Decreto 1227 de 2005, y en especial los artículos 2.2.12.1, 2.2.12.2 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015, fundado en necesidades del servicio y en razones de modernización de la administración, el cual señaló la necesidad de supresión, fusión o creación de dependencias o modificación de sus funciones, la redistribución de funciones y cargas de trabajo y la modificación de una planta de empleos de la entidad.

Que en cumplimiento del precitado mandato legal, y previamente a la expedición del presente acto administrativo, se adelantó un Estudio Técnico que forma parte integral de este Acuerdo, el cual arroja recomendaciones específicas sobre el rediseño de la institución, de acuerdo con los principios rectores de modernización de la función administrativa y asistencial y la racionalización del gasto público [...].

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Suprímense de la Planta de Personal del Hospital Universitario del Valle "Evaristo García" E.S.E. los siguientes empleos:

[...]

Esa decisión administrativa halló sustento en el estudio técnico emitido por la Escuela Superior de Administración Pública (f.ºs 317 a 466, cuaderno de primera instancia 1), acompañado, entre otros, por el informe situacional del hospital (f.ºs 1 a 53, cuaderno de primera instancia 2), el Plan de Salvamento (f.ºs 262 a 500, cuaderno de primera instancia 2), el estudio técnico para rediseño del hospital (f.ºs 292 a 500, cuaderno de primera instancia 3 y 1 a 89, cuaderno de primera instancia 4), todos ellos documentos públicos que, en el marco de la vía fáctica, dan cuenta de la fecha y del funcionario que lo suscribió, así como de las conclusiones allí consignadas.

Ahora, en relación con la supresión de cargos, el estudio técnico evidencia un análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo, control y evaluación. También realiza un examen de la planta de personal, en el que destaca que el hospital contaba con 1.446 cargos (487 administrativos y 959 asistenciales), de los cuales 1.134 correspondían a empleados públicos y 312 a trabajadores oficiales, más un grupo de 1.566 servidores vinculados de manera indirecta a través de cooperativas o contratos sindicales. Mide las cargas laborales y concluye que, para lograr una gestión más ágil, eficaz y eficiente, se requiere adoptar medidas:

[...] encaminadas a la organización de los recursos humanos para mejorar su eficiencia y adecuarlos a las tareas que tienen encomendadas deben contemplar, además, aquellas que reviertan directamente en una mejora de sus condiciones de trabajo y en la dignificación de su función a partir de herramientas metodológicas y técnicas de modernización institucional.

Por su parte, el informe situacional del hospital, respecto de la estructuración organizacional señala que *i)* se produjo un incremento en el costo de la planta de cargos con la creación de gerencias y subgerencias cuyas funciones ya eran desempeñadas por otras subgerencias existentes en el hospital; *ii)* aunque algunos servicios estaban formalmente creados en la planta de cargos, estos eran provistos mediante órdenes de prestación de servicios (OPS), lo que encarecía el gasto en recurso humano; *iii)* la relación entre cargos administrativos indirectos y asistenciales indirectos era de 1:3, evidenciando que el personal asistencial presentaba una mayor tasa de afiliación a agremiaciones (CTA y contratos sindicales).

Además, explica que:

Al analizar la entidad conforme a su deber ser, se observa una planta óptima y funcional, con una carga laboral adecuada respecto del recurso humano necesario para operar. Se efectúa un análisis de la producción frente al costo-beneficio; sin embargo, al revisar el comportamiento de la producción frente a los costos operativos, se evidencia un alto costo desde la vigencia 2010, con una tendencia creciente significativa, lo cual debe ser objeto de evaluación. Ahora bien, si se analiza este componente frente al total de los gastos comprometidos, estos representan un peso porcentual promedio del 30 %, porcentaje ideal si se evaluara únicamente la producción respecto de la planta de personal. No obstante, **no puede desconocerse que la entidad presenta un rubro de servicios de personal indirecto** que inicia en la vigencia 2010 con un valor comprometido de \$49.227 millones, y que transita hasta la vigencia 2015 con un valor de \$76.509 millones, **superando en un 6 % el valor total de los gastos de personal de planta.** El gran total de servicios de personal asciende a \$148.516 millones, lo que equivale al 50 % del valor total comprometido (negritas fuera del original).

Ahora el estudio técnico para el rediseño del hospital propone la reestructuración de la planta de personal, suprimiendo 400 cargos vacantes y 495 ocupados, de acuerdo con la siguiente comparación:

Nivel	Planta Actual	Planta Propuesta
Nivel Directivo	22	16
Nivel Asesor	7	3
Nivel Profesional	408	212
Nivel Técnico	117	25
Nivel Asistencial	582	162
Trabajadores Oficiales	310	77
Totales	1,446	495

En ese contexto, si bien es cierto -como lo dedujo el Tribunal- sí existió un estudio técnico, por medio del cual, se propuso la supresión de cargos, también lo es -y no fue

advertido por el juzgador – que, según ese estudio, los 1.446 empleados y trabajadores oficiales que prestaban sus servicios al hospital constituían un recurso humano óptimo y funcional, adecuado para la operación institucional. Además, que el incremento en el costo no se originaba en dicha planta formal, sino en el rubro de servicios personales indirectos, cuyo valor superaba en más de un 6 % el correspondiente a la planta de personal.

Pese a lo anterior, el estudio técnico omitió realizar un análisis orientado a examinar los procesos técnicos, misionales y de apoyo en relación con las personas que laboraban mediante servicios contratados a través de cooperativas o contratos sindicales. Tampoco indagó sobre el tipo de prestación de los servicios suministrados, las funciones desempeñadas, los perfiles requeridos ni los cargos ocupados por ese componente del recurso humano, lo cual habría sido indispensable para justificar, con fundamento técnico, la necesidad de suprimir los 495 cargos de la planta formal y dejar los más de 1566 servidores contratados indirectamente.

El Tribunal tampoco observó, siendo evidente, la incongruencia planteada en el estudio técnico con los principios de eficiencia y dignificación laboral, porque, pese a que se invoca la necesidad de modernización institucional y mejora de las condiciones de trabajo, la medida adoptada no se alinea con dichos objetivos, al privilegiar formas de vinculación más precarias.

Luego, el colegiado dejó de advertir que no es suficiente una propuesta de reestructuración administrativa, sino que esta tiene que hallar una explicación técnica y objetiva, que permita encontrar razonabilidad en el ejercicio del poder estatal, de manera tal que se garantice que esa potestad no se está utilizando desproporcionadamente, con mayor razón, si como en el caso, existía la posibilidad de comprometer gravemente los derechos fundamentales de libertad sindical, asociación y negociación colectiva e incluso la buena fe comercial, consagrados no solo en los artículos 39, 55 y 93 de la Constitución Política, sino también en los Convenios 87 y 98 de la OIT aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976, cuyo respeto era forzoso en el marco de un conflicto colectivo en curso.

Consecuencia de lo expuesto, asiste la razón a la acusación, en el último de los tópicos de su argumentación, porque, aunque sí se demostró que en la terminación del contrato de trabajo se alegó la reestructuración de la planta de personal, la verdad es que, esta medida no podía tenerse por justificada o no discriminatoria, pues, no existía una sola razón constitucionalmente admisible que avalara la diferencia de trato y que demostrara la necesidad indiscutible de afectar a los trabajadores formalmente vinculados, para lograr la consecución de un interés superior.

Sobre este punto, en un caso idéntico al presente la Corte en la sentencia CSJ SL2163-2025, en análisis de las pruebas documentales ya referidas, concluyó de la misma forma que:

Al examinar el Acuerdo 020 del 26 de octubre de 2016 (archivo digital 18 pdf), columna vertebral del despido, en lo que interesa, el artículo primero se limita a señalar los cargos a suprimir, sin acompañar un estudio técnico, financiero o administrativo que sustente tal medida. Aún más, la Sala advierte que, de los 177 trabajadores afectados con tal medida, 157 corresponden a quienes se desempeñaban como auxiliares de «Servicios Generales», lo que denota un trato selectivo y discriminatorio frente a este segmento de empleados, por demás esencial para la prestación del servicio de salud.

Pero ello no es todo, si en verdad la medida respondía a la crítica situación financiera del hospital y buscaba garantizar la supervivencia institucional, tal como se afirma en la carta de despido y lo sostuvo la entidad a lo largo del proceso, resulta incongruente e ilógico que, a través del artículo segundo del mismo acuerdo, se hubiesen creado 15 cargos del nivel directivo, 1 del nivel asesor y 7 del nivel profesional. Este proceder revela que la alegada crisis económica carece de asidero y fue un pretexto para desvincular a un número considerable de trabajadores oficiales, 177 en total, la mayoría de ellos afiliados a Sintrahospiclínicas, organización sindical que el 30 de diciembre de 2015 presentó el pliego de peticiones referido al incremento salarial de 2016.

Tal circunstancia no solo desvirtúa la justificación esgrimida para poner fin al vínculo laboral, sino que compromete gravemente los derechos fundamentales de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, e incluso la buena fe comercial, consagrados no solo en los artículos 39, 55 y 93 de la Constitución Política, sino también en los Convenios 87 y 98 de la OIT aprobados por las Leyes 26 y 27 de 1976, cuyo respeto era forzoso en el marco de un conflicto colectivo en curso.

Por lo visto los cargos primero y segundo prosperan parcialmente, razón por la cual, se quiebra la legalidad del fallo. Sin costas en el trámite extraordinario.

XI. SENTENCIA DE INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali consideró que la demandante pertenecía al sindicato Sintrahospiclínicas y que, al momento de su despido, existía

un conflicto colectivo vigente, resuelto por laudo arbitral en 2019. Por ello, concluyó que la trabajadora estaba amparada por el fuero circunstancial. Además, señaló que la reestructuración administrativa no constituye justa causa para terminar el contrato, por lo que declaró la ineficacia del despido y ordenó su reintegro.

El Hospital Universitario del Valle «*Evaristo García*» ESE, interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia. Alegó que, al momento del despido, la Convención Colectiva de Trabajo (CCT) se encontraba vigente, en virtud de un acuerdo extraconvencional mediante el cual las partes decidieron no denunciarla, limitándose a negociar directamente el incremento salarial para los años 2016 y 2017.

Sostuvo que no existía conflicto colectivo, ya que no se presentó un nuevo pliego de peticiones y la solicitud de incremento obedecía a un acuerdo bilateral. Añadió que el hospital adelantaba una reestructuración administrativa conforme a la Ley 550 de 1999, y que, con base en estudios técnicos, ejecutó los despidos correspondientes.

Indicó que el sindicato no cumplió los requisitos legales para activar el conflicto colectivo, pues no aportó la documentación exigida por el Ministerio del Trabajo para conformar el tribunal de arbitramento. Además, señaló que, para cuando se profirió el laudo arbitral, el hospital ya había aplicado los incrementos salariales pactados, por lo que el

conflicto se encontraba resuelto o decayó en el tiempo.

En consecuencia, en aplicación del principio de consonancia, es necesario verificar si al momento de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, existía un conflicto colectivo vigente o si este había decaído y, de ser el caso, si no se activó la garantía foral, porque la demandada hizo uso de su potestad de reestructurar la planta de personal.

1) De la existencia del conflicto colectivo y su decaimiento

La garantía foral analizada, efectivamente emerge con el inicio del conflicto colectivo, esto es, con la presentación del pliego de peticiones y se extiende hasta la culminación normal del disenso o, hasta que el mismo decaiga, debido al finiquito anormal del diferendo (CSJ SL16788-2017, CSJ SL3350-2020, CSJ SL3193-2023).

Por lo anterior, para acceder a esa prerrogativa, consistente en la imposibilidad de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo a los subordinados sindicalizados o a los no sindicalizados que lo promovieron, so pena de que en la ineficacia debe hallarse demostrado *i)* el conflicto social, *ii)* la tramitación e interés de sus promotores por lograr su solución y, *iii)* la terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo en ese interregno.

Así las cosas, de conformidad con los artículos 432 a 437 y 444 a 449 y 452 a 461 del CST, se comprende que la culminación normal del conflicto colectivo acaece con la suscripción del acuerdo posterior a la tramitación de la etapa de arreglo directo o, en su defecto, con la emisión del laudo arbitral, tras la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Mientras que su terminación anormal, de la manera en que lo ha explicado la jurisprudencia, entre ellas en la sentencia CSJ SL3429-2020 con referencia en las CSJ SL, 11 dic. 2002, rad. 19170; CSJ SL, 7 oct. 2003, rad. 20766; CSJ SL, 16 mar 2005, rad. 23843, ocurre cuando,

[...] el proceso de negociación se halla estancado por un período prolongado y, a pesar de contar con los mecanismos legales para impulsarlo, no existe por parte de quienes lo promovieron el interés por culminarlo luego de que no fue posible el acuerdo con el empleador en la etapa de arreglo directo, ya sea insistiendo en la composición amigable del diferendo o adelantando las etapas establecidas en la ley para su cabal solución, esto es, con la declaratoria de la huelga cuando ello es legalmente posible o con la solicitud de constitución de un tribunal de arbitramento.

Ahora, sobre el particular, la Corte al decidir un caso similar al presente, por demás seguido contra el mismo demandado, con fundamento en los artículos 39 y 55 de la CP, 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8º del Protocolo de San Salvador, 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 8º del Convenio 87 de la OIT, la Corte en la sentencia CSJ SL3193-2023, consideró lo siguiente:

1.1) Que la solicitud de incremento salarial para el período del 1º de enero al 31 de diciembre de 2016,

presentada el 30 de diciembre de 2015 por Sintrahospiclínicas al Hospital Universitario del Valle, poseía *«la entidad suficiente para ser considerada un pliego de peticiones»*, capaz de abrir paso, como lo hizo, a la etapa de arreglo directo.

1.2) Que desde aquel momento y hasta la emisión del laudo del 18 de enero de 2019 *«hubo conflicto colectivo»*, debido a que, tras agotar la etapa de arreglo directo, el Ministerio de Trabajo, por solicitud del sindicato, integró el Tribunal de Arbitramento de forma obligatoria, la empleadora acudió al trámite y en este las partes obtuvieron un laudo arbitral.

1.3) Que no era posible negar la existencia de la controversia de carácter colectivo, porque examinado el asunto a la luz del principio de buena fe del artículo 55 del CST, la empleadora no podía confrontar sus actos propios, en la medida en que también agotó la etapa de arreglo directo y acudió al tribunal de arbitramento.

En el caso, en consecuencia, no es acertado insistir, como lo propone la apelación, que el conflicto había decaído por el desinterés de la organización sindical en el cumplimiento de los plazos para alcanzar un acuerdo colectivo, pues, el sindicato fue diligente e hizo lo que estaba a su alcance para arribar a la solución final del conflicto, lo que finalmente acaeció el 18 de enero de 2019, fecha en que se emitió el laudo arbitral, de manera que para la fecha del despido, 26 de octubre de 2016, la actora estaba cobijada

por el fuero circunstancial consagrado por los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978.

2) De la reestructuración administrativa

Para darle respuesta al Hospital y con ello confirmar la decisión de primer grado, son suficientes las consideraciones que se plasmaron en el estadio de la casación, donde quedó explicado que no se demostró la existencia de estudios técnicos y objetivos que justificaran la reducción de la planta de personal.

En consecuencia, se confirmará en su integridad la decisión de primer grado. Costas de las dos instancias a cargo del demandado.

XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el treinta y uno (31) de octubre de dos mil veinticuatro (2024), en el proceso que **DIANA CAROLINA CASANOVA VILLA** promovió contra el **HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE «EVARISTO GARCÍA» ESE**.

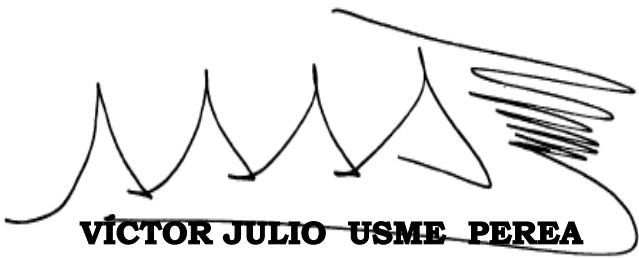
En sede de instancia, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad la sentencia condenatoria dictada veinticuatro (24) de junio de dos mil veinticuatro (2024) por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** de segunda instancia como se dijo en la considerativa.

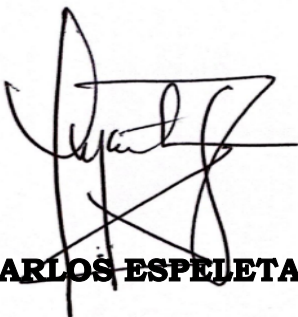
Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:

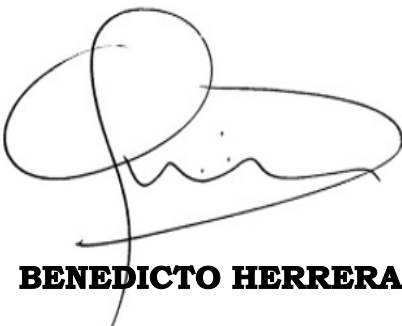


VÍCTOR JULIO USME PEREA

Presidente de la Sala



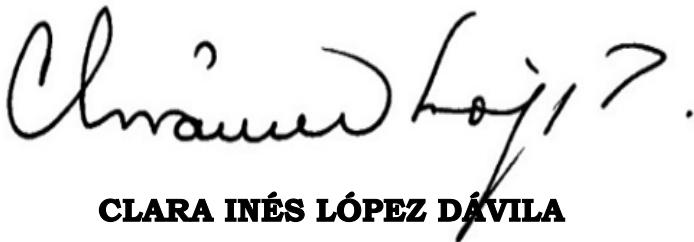
JUAN CARLOS ESPELETA SÁNCHEZ



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ



CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA



OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO

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: 4D01ED007DD1A656D6815083F2F6208446BC8A9D28EBFC9B8FE9B388E5CAA793

Documento generado en 2026-05-26