

Expediente 25275

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACION LABORAL

Magistrada ponente: ISAURA VARGAS DIAZ

Radicación No. 25275

Acta No. 14

Bogotá, D. C., veintidós (22) de febrero de dos mil seis (2006)

Resuelve la Corte el recurso de casación interpuesto por el apoderado de GUIDO DE JESUS BLANCO LARA contra la sentencia dictada el 30 abril de 2004 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso ordinario laboral que le sigue a la CORPORACIÓN ELECTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. –E.S.P.- CORELCA S.A. E.S.P.-.

#### I. ANTECEDENTES

El recurrente en casación inició el proceso ordinario laboral para que la Corporación demandada fuera condenada, previa declaración de nulidad absoluta o ineficacia del despido, a reintegrarlo en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba, en un cargo de igual o superior categoría y a pagarle los salarios, auxilios, primas de navidad, de vacaciones, extralegal de servicios y de antigüedad dejados de percibir; declarándose que no hubo solución de continuidad en la relación laboral, para todos los efectos legales convencionales y de seguridad social; y a emitir el bono pensional de la clase “B”.

En subsidio demandó el reconocimiento y pago de la prima de navidad proporcional al tiempo servido en el año de 1999; del reajuste del auxilio de cesantía y sus intereses, tanto de liquidaciones anuales que se efectuaron durante la relación laboral, como de la liquidación final y de la indemnización por despido sin justa causa; la pensión sanción de ley cuando cumpla los 55 años de edad; la indemnización moratoria e indexación; y las costas del proceso.

Para los efectos que al recurso interesan basta anotar que fundó sus pretensiones en los servicios que le prestó a la demandada desde el 16 de octubre de 1978 hasta el 2 de septiembre de 1999, fecha en que se le comunicó la decisión de terminarle el contrato de trabajo por supresión del cargo, a la luz de lo dispuesto en el Decreto 1161 de 1999; que el último cargo desempeñado fue el auxiliar Administrativo 5120-03 - División Planta Termoguajira, por el que devengó un salario mensual básico de \$854.785.00 y promedio diario de \$79.006.83. Sostuvo que el despido se produjo durante la existencia de un conflicto colectivo de trabajo que aun no había sido resuelto; que era miembro del Sindicato de Trabajadores de la Electricidad del Colombia “Sintraelecol”, por lo que tiene derecho a que se le apliquen los beneficios convencionales- entre ellos el relacionado con la estabilidad laboral- como también los acuerdos marco sectoriales; que los trabajadores de las empresas de energía eléctrica asociados en el sindicato “presentaron a través del Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 a 1999, pliegos de peticiones únicos a las Empresas y Entidades del Sector (entre ellas la demandada) con el carácter de negociación

nacional por rama de actividad”; que el Acuerdo Marco Sectorial de febrero 13 de 1996 con fuerza vinculante para Corelca S.A., pactó un procedimiento para efectos de la negociación colectiva de trabajo, mediante el cual los trabajadores al servicio de la Corporación “ejercieron el derecho constitucional de negociación colectiva y pactaron “Acuerdos Nacionales en los años de 1996, 1997, 1998 y 1999”; que con fundamento en el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo la organización sindical “presentó el pliego de peticiones a la demandada, el día 18 de agosto de 1999”, por lo que cuando se le comunicó “e hizo efectivo el despido(...) estaba prohibida de conformidad con lo dispuesto por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la terminación unilateral y sin justa causa de su contrato de trabajo”, por ende es nulo e ineficaz su despido; que la Corporación le adeuda las acreencias laborales objeto de la demanda; y que agotó la vía gubernativa.

Al contestar, sin aceptar la mayoría de los hechos, Corelca S.A. se opuso a las pretensiones y propuso las excepciones de supresión del empleo, falta de jurisdicción, ineptitud de la demanda por indebida acumulación de pretensiones, caducidad de la acción, situación jurídica consolidada, inexistencia de las obligaciones prestacionales que se reclaman- de la cosa juzgada, compensación, legalidad del retiro, falta de integración del litis consorcio necesario y cambio de naturaleza jurídica de un organismo (folios 221 a 242 ibídem).

Mediante fallo del 27 de junio de 2003, el juzgado de conocimiento, que lo fue el Noveno Laboral del Circuito de Barranquilla, denegó la totalidad de las pretensiones incoadas en la demanda por el promotor del litigio, y lo condenó en costas (folio 601 ibídem).

## II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La alzada se surtió por recurso de apelación concedido al demandante y concluyó con la sentencia acusada en casación, por medio de la cual el Tribunal Superior de Barranquilla confirmó la de primer grado. Y al demandante le impuso costas.

En lo que estrictamente concierne al recurso extraordinario, importa anotar que el Tribunal, después de diferenciar entre la negociación del acuerdo marco sectorial y el conflicto colectivo de trabajo, en lo que respecta con la petición de reintegro por ineficacia del despido, asentó que “siendo independientes las convenciones colectivas de trabajo del acuerdo marco sectorial, y al no tener éste fuerza vinculante inmediata, no es posible pretender que la protección a la estabilidad laboral durante la negociación colectiva arranque desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al Ministerio de Minas y Energía, sino al obligado a cumplir la referida protección legal, que es una entidad distinta de ese organismo, puesto que tiene personería jurídica propia y autonomía administrativa”(folio 32 cuaderno 2).

Seguidamente, sostuvo que el demandante no gozaba de la garantía del fuero circunstancial, dado que el “pliego ni siquiera fue presentado dentro del término exigido por el artículo 478 del C.S.T, exigido para la denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del sindicato al patrono, el que la ley no permite obviar ya que la consecuencia de su omisión es la prórroga de la convención colectiva de trabajo según lo indica la norma mencionada; y esto es así por cuanto la ley obliga a los patronos a recibir a los trabajadores <dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones> (art. 433 C.S.T). Nótese que la convención expiraba el 31 de diciembre de 1999, los 60 días empezaban el 1º de noviembre de esa misma anualidad, fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo” (folio 34 ibídem).

## III. RECURSO DE CASACION

En la demanda con la que se sustenta el recurso (folios 15 a 38 del cuaderno 4), que fue replicada (folios 52 a 64 ibídem), el recurrente le pide a la Corte que case la sentencia del Tribunal, para que en instancia revoque el fallo de primer grado, y en su lugar acceda a las pretensiones de la demanda inicial, “dictando sobre costas la provisión que corresponda” (folio 17 ibídem).

Con ese específico propósito, le formula dos cargos que la Corte estudiará en el orden propuesto por el recurrente, junto con lo replicado.

#### PRIMER CARGO

Acusa la sentencia por violar directamente por interpretación errónea de los artículos “376 y 478 del C. S. del T.; 1494 del Código Civil y a consecuencia de ello infringe directamente los artículos 55 de la Constitución Política de Colombia y 4 del Convenio 98 de la O.I.T, aprobado este último por la Ley 27 de 1976, lo que a su vez conllevó a la aplicación indebida del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965” (folio 17 ibídem).

Para demostrar el cargo, el recurrente arguye que “El Tribunal reprodujo varios apartes del Acuerdo Marco Sectorial de 1996 y luego determinó lo que en su creencia, son las diferencias entre la negociación del acuerdo marco sectorial y el conflicto colectivo de trabajo, las cuales plasmó de la siguiente manera:

“1) Los acuerdos marcos sectoriales son para tratar asuntos referentes al sector energético, no necesariamente de tipo laboral. Los conflictos colectivos de trabajo tienen como finalidad celebrar las convenciones colectivas de trabajo o laudos arbitrales que mejoren las condiciones y derechos laborales de los trabajadores con respecto a la ley.

“2) El acuerdo se celebra entre el Ministerio de Minas y energía y SINTRAELECOL. Desde la presentación del pliego de peticiones hasta la firma de la convención o la expedición del respectivo laudo arbitral, intervienen de una u otra manera el empleador y el sindicato respectivo.

“3) Las comisiones que celebran el acuerdo pueden ser convocadas ‘cuando las condiciones así lo ameriten’, es decir, en cualquier tiempo. La denuncia de la convención debe hacerse dentro de los 60 días anteriores a la fecha de vencimiento (art. 478 C.S.T.) pliego de peticiones debe hacerse dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo.

“4) Las decisiones de naturaleza laboral contempladas en el acuerdo requieren ser incorporadas a las convenciones colectivas de cada empresa. No se exige un trámite posterior, pues con el conflicto se persigue la firma de la convención en la que se consignan las decisiones tomadas y que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. (art 467 C.S.T.)”.

“La firma de Acuerdo Marco Sectorial por distintas empresas del sector eléctrico comporta simplemente la posibilidad jurídica de adherirse al mencionado acuerdo, pero intrínsecamente no tiene carácter de convención colectiva de trabajo de efecto inmediato y obligatorio, sino que por el contrario las entidades del sector deben celebrar de modo individual con sus respectivas organizaciones la correspondiente convención colectiva de trabajo.

“Siendo independientes las convenciones colectivas de trabajo del Acuerdo Marco Sectorial, y al no tener éste fuerza vinculante inmediata, no es posible pretender que la protección a la estabilidad laboral durante la negociación colectiva arranque desde el momento de la

presentación del pliego de peticiones al Ministerio de Minas y Energía, sino al obligado a cumplir la referida protección legal, que es una entidad distinta de ese organismo, puesto que tiene personería jurídica propia y autonomía administrativa.

“De otra parte la protección de estabilidad laboral reforzada que la Ley brinda a la negociación colectiva, manifestada en el denominado ‘FUERO CIRCUNSTANCIAL’ tiene su apoyo en la existencia de un conflicto colectivo de trabajo entre el empleador y los trabajadores jurídicamente involucrados en el mismo”. ( folios 31 a 32 Tribunal ).

En la anterior motivación, surgen varios errores jurídicos a saber:

No se discute que los conflictos colectivos tienen como finalidad la de mejorar las condiciones y derechos de los trabajadores con respecto a la ley. Pero no es cierto que la denuncia de la convención colectiva deba hacerse dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, regla que el Tribunal sienta de manera absoluta.

Si se mira detenidamente el contenido del artículo 478 del C. S. del T., y se confronta con lo que dijo el Tribunal, fácilmente se advierte el yerro en que éste incurre, pues dicho artículo reza que: “A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación”.

Es decir que las partes pueden pactar en la convención colectiva normas relativas a su desahucio, o sea contemplando el procedimiento contractual para ello. Y sólo a falta de esas normas, es cuando la convención debe denunciarse dentro del término señalado en la disposición legal. Pero, se reitera, bien pueden las partes pactar en contrario.

De otro lado, no es cierto que el pliego de peticiones debe hacerse dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo. El artículo 376 del C. S. del T., modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984, determinó como una de las atribuciones exclusivas de la asamblea general del sindicato, “la adopción del pliego de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos (2) meses después”. Es decir, supóngase que en una convención colectiva de trabajo no se pactaron normas sobre su denuncia; entonces ésta debe hacerse dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, ¿cuál es el efecto de esa denuncia?. La posibilidad de iniciar un conflicto colectivo de trabajo que solo se da cuando se presenta el pliego de peticiones; pero ni el pliego se elabora dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención, ni su presentación tampoco puede hacerse dentro de ese término. Una cosa es la denuncia de la convención como la manifestación escrita de darla por terminada por una o las dos partes, y otra bien distinta la elaboración, adopción y presentación del pliego de peticiones. El Tribunal confunde lamentablemente esas figuras. Cuando procede la denuncia legal de la convención, el pliego puede presentarse inclusive hasta después de haberse vencido el término de duración de la convención.

Ahora, cierto es que el conflicto colectivo económico de trabajo en Colombia está sometido, en principio, a un trámite legal, que no es otro que el establecido en los artículos 432 y siguientes del C. S. del T. Empero, ello no obsta para que las partes puedan convenir en contrario y este procedimiento contractual tiene su sustento normativo esencial en el artículo 55 de la Constitución Política de 1991, que señala como deber del Estado, el de promover la concertación

y los medios que sean necesarios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo así la Carta Magna a las orientaciones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo en los Convenios 98 y 107, el primero de los cuales, aprobado por la Ley 27 de 1976, en su artículo 4 propugna por el estímulo para que los empleadores y trabajadores desarrollen y usen procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos. Obsérvese que el Estado debe procurar que las partes interesadas en un conflicto colectivo de trabajo solucionen directamente y a través del procedimiento que ellos convengan ese conflicto. Pero si las partes no acuden a mecanismos directos de composición, hay que estarse al que legalmente está establecido.

Ahora bien, en cuanto a la firma del Acuerdo Marco Sectorial por distintas empresas del sector eléctrico y que para el Tribunal “comporta simplemente la posibilidad jurídica de adherirse al mencionado acuerdo, pero intrínsecamente no tiene carácter de convención colectiva”, además de lo dicho se advierte que la suscripción de un acuerdo por parte de una persona natural jurídica es válida y obligante. El artículo 1494 del Código Civil señala como una de las fuentes de las obligaciones, las declaraciones de voluntad. Y naturalmente que la suscripción de un acuerdo o un contrato debe tener efectos jurídicos, pues de lo contrario será inocua.

Por tanto, si el Tribunal hubiera analizado el presente proceso en la perspectiva de los anteriores razonamientos, hubiera llegado a la indefectible conclusión de que las pretensiones del demandante estaban llamadas a prosperar desde este punto de vista”.

#### LA REPLICA

Sostiene que el fallo se afincó esencialmente en consideraciones fácticas, razón por la cual “el ataque contra ese asidero solo podía formularse por la vía de los hechos en el concepto de violación de aplicación indebida y no por el camino directo en el submotivo interpretación errónea”.

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Como se dijo al historiar el proceso, los argumentos que tuvo el Tribunal para negar la pretensión de reintegro estriban en: (i) que “siendo independientes las convenciones colectivas de trabajo del acuerdo marco sectorial, y al no tener éste fuerza vinculante inmediata, no es posible pretender que la protección a la estabilidad laboral durante la negociación colectiva arranque desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al Ministerio de Minas y Energía, sino al obligado a cumplir la referida protección legal, que es una entidad distinta de ese organismo, puesto que tiene personería jurídica propia y autonomía administrativa”(folio 32); y (ii) el “pliego ni siquiera fue presentado dentro del término exigido por el artículo 478 del C.S.T, exigido para la denuncia de la convención colectiva de trabajo por parte del sindicato al patrono, el que la ley no permite obviar ya que la consecuencia de su omisión es la prórroga de la convención colectiva de trabajo según lo indica la norma mencionada; y esto es así por cuanto la ley obliga a los patronos a recibir a los trabajadores <dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones> (art. 433 C.S.T). Nótese que la convención expiraba el 31 de diciembre de 1999, los 60 días empezaban el 1º de noviembre de esa misma anualidad, fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo” (folio 34).

En tanto, para el recurrente, el Tribunal se equivocó al establecer que: a) “la denuncia de la convención colectiva deba hacerse dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, regla que el Tribunal sienta de manera absoluta”; y b) “no es cierto que el pliego de peticiones debe hacerse

dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo”.

Pues bien, en lo concerniente con los puntos de inconformidad mostrado por el impugnante, la Sala encuentra que aunque a primera vista podría pensarse que el Tribunal restringió el contenido y alcance de los artículos 478 y 432 del Código Sustantivo del Trabajo al asentar que “la denuncia de la convención debe hacerse dentro de los 60 días anteriores a la fecha de vencimiento (art. 478 C.S.T.) y el pliego de peticiones debe hacerse dentro de los dos meses anteriores al vencimiento de la convención colectiva de trabajo”, lo cierto es que el Juez de la alzada, en rigor, sólo hizo referencia a esas normas, pero nunca con el objeto de encontrarle la hermenéutica, sino que las utilizó bajo el contexto de diferenciar la negociación del acuerdo marco sectorial, aún más esa sola circunstancia, per se, no tiene la vocación de derruir el fallo, por cuanto, es insoslayable que la esencia del fallo no la constituyó dicha aserción, sino que surgió de otros planteamientos y del análisis del haz probatorio.

Con todo, se impone traer a colación lo manifestado por esta Corporación en asuntos similares, que con esta decisión se ratifica. Esto se dijo en la sentencia del 5 de agosto de 2004 (radicado 22.474):

“... ya en el plano puramente jurídico, el Tribunal abordó un tema relevante y atendible: el de la vigencia de la convención. Como la negociación colectiva está concebida para suscribir un acuerdo que establezca el nuevo derecho de la empresa, no puede haber conflicto colectivo laboral mientras esté vigente. Ese planteamiento del juzgador de alzada es definitivo.

“La denuncia debe existir y tiene un término para formularse, ya sea el de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la convención colectiva, según el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, o el término que acuerden las partes en la misma convención, como lo autoriza el mismo precepto legal.

“Pero la denuncia no se puede intentar extemporáneamente so pena de ineficacia, porque media un acuerdo de vigencia. La paz laboral, y con mayor razón la de todo un sector vital de la economía, impone esa solución. Si no media la denuncia eficaz de la convención, la posibilidad de trabar válidamente el conflicto colectivo laboral no puede darse.

“Ese importante fundamento del fallo habría sido suficiente para rechazar la impugnación, porque, como quedó dicho, es jurídico, y porque fue correctamente aplicado al caso, ya que el denominado pliego único de Sintraelecól fue presentado el 18 de agosto de 1999 y como la convención colectiva suscrita con la demandada tenía marcada su expiración para el 31 de diciembre, sólo podía denunciarse válidamente a partir del 1º de noviembre de ese año, que es una fecha posterior de aquella en que Corelca despidió a la demandante.

“Así las cosas, para la fecha del despido, desde el punto de vista jurídico, con o sin propuesta laboral a la comisión, con pliego de peticiones o sin él, en Corelca no podía haber conflicto colectivo alguno por estar vigente el convenio regulador de las condiciones de trabajo.

“Por último, importa hacer énfasis en lo siguiente: el recurrente asevera que la obligatoriedad de la denuncia de la convención colectiva prevista en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo se impone en tanto las partes no hayan pactado normas diferentes, e insiste en sostener que la legislación positiva permite que los sujetos del conflicto excluyan la denuncia de la convención colectiva como requisito previo e indispensable para la negociación.

“Pero ese criterio, que, cabe advertir, es de índole jurídica y por lo tanto ajeno a la valoración de

las pruebas que cita en el cargo, es inaceptable y de un alcance inimaginable. El artículo 478 citado señala que para sustraerse a la prórroga automática de la convención colectiva las partes o una de ellas puede denunciarla dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, y admite pactar normas diferentes en la convención; pero una cosa es que se autorice el pacto de normas diferentes y otra que la ley autorice la exclusión de la denuncia de la convención o del pacto colectivo de trabajo.

“Dicho acto jurídico permite la actualización de los contratos colectivos, esto es, la posibilidad para los trabajadores de mejorar los derechos consagrados y para el empleador la modificación de las cláusulas que ya no le resulten convenientes y por ello es absolutamente necesario por su íntima relación con la vigencia de esos acuerdos y por su vinculación estrecha con el orden público, que significa paz laboral, como lo dice la oposición con sensatez”.

Por lo dicho el cargo no prospera.

## SEGUNDO CARGO

Ataca la sentencia de violar por la vía indirecta, por aplicación indebida, “los artículos 432, 433, 467, 468, 469, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo; 25 del Decreto Legislativo 2351 de 1965; 53 y 55 de la Constitución Política de Colombia; 4 del Convenio 98 de la OIT (aprobado por la Ley 27 de 1976); 1494 del Código Civil y 60 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” (folio 22 cuaderno 4).

Violación de la ley que atribuye a los siguientes errores de hecho:

“ 1º.-No dar por demostrado, estándolo, que el Sindicato Sintraelecól presentó a Corelca un pliego de peticiones el 18 de agosto de 1999.

2º.- No dar por demostrado, no obstante estarlo, que en materia de negociación colectiva, Sintraelecól y el Ministerio de Minas y Energía crearon un procedimiento voluntario de negociación colectiva, contemplado en el Acta de Acuerdo del 13 de febrero de 1996.

“3- No dar por demostrado, estándolo, que dicha Acta de Acuerdo, que fue firmada por Corelca como adherente, tiene efectos vinculantes y obligatorios frente a Corelca en materia de negociación colectiva.

“4.- No dar por demostrado, pese a estarlo, que cuando el actor fue despedido el 2 de septiembre de 1999, se encontraba en trámite un conflicto colectivo de trabajo de conformidad al procedimiento contractual voluntario contemplado en el Acta de Acuerdo del 13 de febrero de 1996” (ibídem).

Denuncia vicio de valoración probatoria en la presentación del pliego de peticiones a la demandada del 18 de agosto de 1999(folio 45), el pliego único nacional de peticiones que presenta Sintraelecól al Gobierno, Empresas y/o Entidades del Sector Eléctrico (folios 33 a 44), el acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996 y su depósito ante el Ministerio del Trabajo el 13 de marzo de 1996 (folios 79 a 95), el acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999 (folios 46 a 55), la contestación de la demanda (folios 210 a 249), Convención Colectiva de Trabajo del 22 de junio de 2000 (folios 331 a 334). Y por no apreciadas el acuerdo marco sectorial del 6 de marzo de 1998 con carácter de convención colectiva de trabajo y su depósito el

18 de marzo del mismo año (folios 56 a 74), la convención colectiva de trabajo del 8 de marzo de 1996 (folios 114 a 128), el acuerdo de la comisión marco sectorial del 29 de mayo de 1997 (folios 75 a 78), la convención colectiva del 16 de marzo de 1998 (folios 102 a 107), la convención colectiva del 3 de diciembre de 1993 (folios 129 a 139), la convención colectiva del 7 de diciembre de 1989 (folios 162 a 187) y la convención colectiva del 10 de diciembre de 1987 (folios 188 a 198).

Para demostrar los yerros comienza afirmando que “Al folio 45 figura la comunicación del 18 de agosto de 1999, mediante la cual el Presidente y Secretario del Sindicato Sintraelec se dirigen al doctor Alfonso Demares Colón, Director General de la demandada, en donde se le informa que en la fecha se está presentando al Ministro de Minas y Energía el Pliego Único Nacional de Peticiones que el sindicato en mención presenta igualmente “al Gobierno Nacional y/o entidades del SECTOR ELÉCTRICO, para que dentro las facultades de regulación de la política del Sector y en concordancia con el procedimiento acordado en la Comisión de Acuerdo Marco Sectorial de Febrero 13 de 1996, procedamos a llegar a los acuerdos que conlleven la firma de una nueva convención colectiva de trabajo a nivel nacional” (Cursiva y subraya fuera del texto).

Al final se le dice al Director de Corelca que le anexan copia del Pliego Único Nacional de Peticiones, el cual es visible en los folios 33 a 44”(folio 24 ibídem).

Manifiesta que ” de esta documental se desprende una inequívoca conclusión de que se le estaba presentando a Corelca un pliego de peticiones, pues de otra,manera el Sindicato no hubiera manifestado la intención de que se firmara una nueva convención colectiva.

Poco importa si el Ministerio de Minas y Energía recibió dicho pliego. Lo importante es que Corelca igualmente lo recibió y la finalidad del mismo era suscribir una nueva convención colectiva de trabajo entre esa entidad y el Sindicato.

Obsérvese además que en la comunicación se le dice también al Gerente destinatario que designe su representante en la Comisión Negociadora Nacional para que las conversaciones se adelanten dentro de un clima de armonía laboral, en los términos del Acuerdo Marco Sectorial”(folio 25 ibídem).

Sostiene el censor que las apreciaciones del juzgador de segundo grado son equivocadas por cuanto “no reflejan la verdadera y real intención que tuvieron las partes al suscribir los diferentes acuerdos marcos sectoriales y convenciones colectivas suscritas con posterioridad a la citada Acta de Acuerdo del 13 de febrero de 1996” (folios 25 ibídem).

Más adelante aduce que “Tan evidente es lo dicho que en la Convención Colectiva de Trabajo del 8 de marzo de 1996 suscrita entre Corelca y Sintraelec (folios 114 a 128), con vigencia de dos años contados entre el 1° de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1997, se dijo que dicha convención se suscribía “de conformidad con el Acta de Acuerdo, denominada Acuerdo Marco Sectorial y suscrita el día 13 de febrero de 1996, entre Representantes del Ministerio de Minas y Energía, SINTRAELECOL, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Empresas del sector eléctrico que lo adhirieron” (Subrayo).

La famosa Acta del 13 de febrero de 1996, denominada ACUERDO MARCO SECTORIAL, fue el referente obligado en cada uno de los documentos posteriores que contienen decisiones de naturaleza laboral”(folio 28 ibídem).

Prosigue diciendo que “En efecto, téngase en cuenta nuevamente la convención colectiva del 8



de marzo de 1996, a la que atrás se hizo referencia y la cual tiene su punto de apoyo en el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996.

(...)En la Convención Colectiva de Trabajo 1998-1999 -Corelca y Sintraelecol, firmada el 16 de marzo de 1998- (folios 102 a 107), se dijo igualmente que se suscribía de conformidad con lo dispuesto en el Acta de Acuerdo del 6 de marzo de 1998 entre representantes del Ministerio de Minas y Sintraelecol, y que se aplicaría a las empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente se adhirieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996.

A su turno, el Acuerdo marco sectorial del 6 de marzo de 1998 con el carácter de convención colectiva de trabajo (folios 56 a 74), suscrito por Corelca que se adhirió a él (folio 66), depositado en el Ministerio de Trabajo el 18 del mismo mes y a año, dice que se aplicará en las empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente se adhirieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996.

El Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999 (folios 46 a 55), expresa asimismo que forman parte de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, “de una parte, el Ministerio de Minas y Energía, quien actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996”.

La convención colectiva 2000-2001 (folios 331 a 334), se suscribió para “incorporar las Decisiones de Naturaleza Laboral del Acuerdo Marco Sectorial suscrito en la ciudad de Santafé de Bogotá el día 18 de Noviembre de 1999” y más adelante, en el campo de aplicación, dice nuevamente que hacen parte de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, “de una parte el Ministerio de Minas y Energía, quien actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996”.

El anterior recuento probatorio muestra un denominador común en todas y cada una de las convenciones colectivas suscritas entre Corelea y Sintraelecol con posterioridad al 13 de febrero de 1996, cuando se suscribió el Acta de Acuerdo que dio nacimiento al Acuerdo Marco Sectorial. Ese denominador común es que cada una de esas convenciones se suscribieron simplemente para incorporar las decisiones laborales tomadas en cada uno de los acuerdos marcos sectoriales que las precedieron, los cuales a su vez tienen su fuente y su origen en el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996. Ninguna de esas convenciones dice que ellas se suscriben con el fin de dar solución al pliego de peticiones que a Corelea presentó Sintraelecol. Se repite, dichas convenciones se firmaron para incorporar las decisiones de naturaleza laboral tomadas en los acuerdos marcos sectoriales.

Continua exponiendo el recurrente que “En cambio, si se examinan las convenciones colectivas anteriores al 13 de febrero de 1996, suscritas entre Corelea y Sintraelecol, salvo la comentada del 3 de diciembre de 1993, se observará también que tienen un elemento común que las identifica y es que fueron fruto de un pliego de peticiones presentado directamente por Sintraelecol a Corelca. La convención colectiva de 7 de diciembre de 1989 suscrita entre Corelca y Sintraelecol (folios 162 a 187), también dice que “resuelve en su totalidad el pliego de peticiones presentado a CORELCA por la organización sindical en fecha 26 de septiembre de 1989”. La del 10 de diciembre de 1987 (folios 188 a 198) igualmente reza que “resuelve el pliego de peticiones presentado a la Corporación por el sindicato”.

Lo anterior indica que en materia de negociación colectiva desde el 13 de febrero de 1996, las empresas que suscribieron el Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996, se sometieron

voluntariamente a las prescripciones de dicho acuerdo.

Cobra fuerza lo anterior si se analiza el acta del 18 de noviembre de 1999 de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial (folios 46 a 55), en donde se adoptaron decisiones de naturaleza laboral contenidas en el literal A. y se dijo que el Ministerio de Minas y Energía actuaba “en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996”. Asimismo, en esas decisiones, debe resaltarse la del numeral 8. titulada como "NORMAS PREEXISTENTES": que consagró que “Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo, acuerdos anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificados por el presente Acuerdo, quedarán incorporados en la nueva convención colectiva que suscriba la organización sindical con cada empresa”. (Se subraya).

Y qué hicieron Corelca y Sintraelec respecto de dicho Acuerdo? Simplemente incorporarlo en la convención colectiva de trabajo que suscribieron el 22 de junio de 2000 (folios 331 a 334), como reza al inicio de dicho documento y consignar nuevamente que hacía parte de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, el Ministerio de Minas y Energía, quien actuaba en los términos y condiciones del Acuerdo marco Sectorial suscrito el 13 de febrero de 1996.

No está de más resaltar que es idéntico el texto de las decisiones de naturaleza laboral del Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999 con el de la convención colectiva de trabajo suscrita el 22 de junio de 2000, característica que es además común a los acuerdos marcos sectoriales y convenciones colectivas anteriores.

(...) Si el Tribunal no hubiera incurrido en los defectos de valoración probatoria de que se le acusa, otra hubiera sido su conclusión, por lo siguiente:

1.- El Acuerdo Marco sectorial suscrito el 13 de febrero de 1996, tiene plena validez y efectos vinculantes en cuanto las partes resolvieron “crear y definir los procedimientos y mecanismos que se explican más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del acuerdo Marco sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen el Sección III”. Dicha acta de acuerdo fue suscrita por Corelca como adherente, en compañía de otras empresas del sector eléctrico, tal como aparece registrado al final de la misma”

2. La adhesión de Corelca es perfectamente válida a la luz del ordenamiento jurídico, como quiera que es una de las empresas del citado sector eléctrico y en tal calidad ha suscrito convenciones colectivas de trabajo con el sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “SINTRAELECOL”, como consta en los autos.

El artículo 1494 del Código Civil señala como una de las fuentes de las obligaciones, las declaraciones de voluntad.

Y tiene una consecuencia también de orden jurídico vinculante, como es la de haber aceptado que el Ministerio de Minas la representara, al igual que las demás suscriptoras, dentro de la Comisión del Acuerdo Marco sectorial: ello está corroborado, por ejemplo, con la convención colectiva de trabajo suscrita entre Corelca y Sintraelec el 16 de marzo, depositada el 18 del mismo mes y año, en la cual se dejó consignado en su artículo preliminar que su campo de aplicación cobijaba a las “empresas del sector eléctrico que suscribieron o posteriormente adherieron al Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996(AMS)...”y en general en todos y cada uno de los acuerdos marcos sectoriales y convenciones colectivas posteriores al 13 de febrero de 1996.

3. Indica lo anterior que la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tiene como una de sus funciones principales la de tomar determinaciones dentro del marco del derecho colectivo del trabajo, encaminadas a regular los procesos que envuelvan y resuelvan conflictos colectivos económicos de trabajo entre las empresas del sector eléctrico y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia “SINTRAELECOL”

4. Bien puede decirse que el Ministerio de Minas y Energía y el sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, con la suscripción del Acta de Acuerdo del 13 de febrero de 1996, acordaron un procedimiento voluntario para discutir y resolver los asuntos de naturaleza laboral que debían ser incorporados dentro de las convenciones colectivas de trabajo de cada empresa del sector eléctrico, creando al efecto una denominada Comisión del Acuerdo Marco Sectorial. Esta acta fue suscrita por Corelca, adhiriéndose a sus términos, lo que refleja que aceptó que en dicha comisión fuera representada por el Ministerio de Minas y Energía y que las decisiones que produjera la comisión surtían efectos frente a ella. Por último, las reuniones y decisiones de la citada comisión del acuerdo Marco Sectorial fueron la causa para la celebración posterior de las convenciones colectivas de trabajo entre Corelca y Sintraelec.

5. Ese procedimiento contractual tiene su sustento normativo esencial en el artículo 55 de la Constitución Política de 1991, que señala como deber del Estado, el de promover la concertación y los medios que sean necesarios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo así la Carta Magna a las orientaciones señaladas por la Organización Internacional del Trabajo en los Convenios 98 y 107, el primero de los cuales, aprobado por la ley 27 de 1976, en su artículo 4º propugna por el estímulo para que los empleadores y trabajadores desarrollen y usen procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos.

6.-En tomo a la figura de la denuncia de la convención colectiva prevista en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo, debe anotarse que su obligatoriedad se impone en la medida que las partes celebrantes de la convención no hayan pactado normas diferentes, de donde es posible concluir que también la legislación positiva permite que los sujetos del conflicto colectivo económico de trabajo señalen procedimientos distintos a los legalmente establecidos como supletorios de la voluntad de las partes. Y en el caso de autos, por virtud de la creación de la Comisión del acuerdo Marco Sectorial el 13 de febrero de 1996, su desarrollo, su funcionamiento y sus objetivos, así como la suscripción y adherencia de muchas de las empresas que integran el sector eléctrico nacional, las partes convinieron de manera libre y voluntaria un procedimiento regulatorio de los conflictos colectivos económicos que excluye la denuncia de la convención colectiva como requisito previo e indispensable para abrir la posibilidad de iniciar un conflicto de tal naturaleza.

7. - Como el pliego de peticiones que el Sindicato Sintraelec presentó al Ministerio de Minas y Energía un pliego de peticiones, cuya copia le fue entregada a Corelca el 18 de agosto de 1999 (folio 45), de conformidad con los argumentos expuestos en los numerales precedentes, es necesario concluir que desde la misma fecha de la presentación del pliego al Ministerio para su discusión en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial creada en el Acta del 13 de febrero de 1996, se inició el conflicto colectivo entre Sintraelec y Corelea, pues ésta estaba representada por el Ministerio de Minas y Energía. Sin embargo, adicionalmente, nadie podría dudar que dicho conflicto se inició al menos en Corelca, con la presentación del pliego el 18 de agosto de 1999, pues, se repite, la misma empresa demandada, por un acto voluntario suyo que jamás podría considerarse ilegal, se sometió en un todo a las decisiones que de naturaleza laboral y con

incidencia en las convenciones colectivas de trabajo, adoptara la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial

Tan evidente es lo anterior, que se suscribió la convención del 22 de junio de 2000, en la cual simplemente se incorporaron las decisiones de naturaleza laboral tomadas por la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999.

8.- Si Corelca admitió incorporar en la convención colectiva del 22 de junio de 2000, las decisiones laborales tomadas en el Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999, fue porque era una parte interesada en el conflicto. Y es que en el referido Acuerdo se plasmó que se dejaban consignados “los acuerdos resultantes de los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, que se han desarrollado entre las partes a partir del documento denominado por el Sindicato 'Quinto Pliego Único Nacional de Peticiones’”.

Entonces, si el Acuerdo Marco Sectorial del 18 de noviembre de 1999, tuvo su origen en el pliego único de peticiones que presentó Sintraelecol al Ministerio de Minas, cuya copia también la entregó a Corelca, y en la convención colectiva del 22 de junio de 2000, se incorporó dicho acuerdo en cuanto a las decisiones laborales, cómo podría negarse que la citada convención de junio de 2000 tuvo su causa y su origen en el mencionado pliego único de peticiones?

9.- De aceptarse la supuesta invalidez o ilicitud del procedimiento contractual regulado por la citada Comisión del Acuerdo Marco Sectorial creada el 13 de febrero de 1996, implicaría también la invalidez de las convenciones colectivas suscritas entre Corelca y Sintraelecol, en tanto ellas tienen su fundamento en las decisiones que adoptó la citada Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, lo cual sería contrario al principio de la buena fe que impregna todo nuestro ordenamiento jurídico. No obstante, tales acuerdos y convenciones colectivas han producido los efectos queridos por las partes y regulados por la ley.

10. - El tema no ha sido extraño a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como puede observarse en la sentencia del 22 de agosto de 2001, radicación 15644. En el proceso en el cual se dictó, se planteó por la parte actora lo relativo a la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial del 13 de febrero de 1996 y el problema esencial a dilucidar en ese asunto, fue si el pliego de peticiones que Sintraelecol presentó al Ministerio de Minas el 1 de octubre de 1997 y cuya copia le fue entregada a la empresa allí demandada el 4 de noviembre de 1997, inició el conflicto colectivo en la primera de dichas fechas, como lo afirmó la parte demandante, o en la última mencionada, como lo sostuvo la Empresa. El Tribunal que desató la alzada en aquella ocasión, se inclinó por la segunda, es decir que consideró que el conflicto colectivo se había iniciado en realidad el 4 de noviembre de 1997, cuando la recibió la empleadora.

La Corte Suprema estimó que en la apreciación del Tribunal no había un error protuberante, pues, según sus consideraciones “no es manifiestamente desacertado inferir, tal y como lo concluyó el Tribunal, que el conflicto colectivo de trabajo se inició el 4 de noviembre de 1997, fecha en la que fue presentado el pliego de peticiones a la empresa demandada”. Precisó la Corte en esa oportunidad que lo que generaba la protección a los trabajadores en el conflicto colectivo era “la presentación del pliego de peticiones al patrono y no a otra entidad o dependencia, así sea ésta quien ejerza su control o vigilancia, como se da en el sub iudice”.

11.- Esa misma alta Corporación, en sentencia del 2 de mayo de 2002, radicación 17417, en el proceso ordinario de Ivan Darío Ospina Correa contra la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGÍA S.A., en un caso similar, dijo:

“En cuanto al documento de folio 177 de 1° de octubre de 1997, resulta claramente establecido que Sintraelecol le comunicó a la EADE, que en esa fecha se había hecho entrega al gobierno 'empresas y/o entidades del Sector Eléctrico, del pliego único nacional de peticiones del sindicato de trabajadores del sector; es decir, que llámese a esa presentación simbólica como lo dijera el sindicato en su texto o formal como lo señalara el Tribunal, lo cierto es que con ella se estaba comunicando a la EMPRESA ANTIOQUEÑA DE ENERGIA la presentación del pliego único de peticiones, lo que origina el nacimiento del conflicto, por lo que no resulta equivocada la inferencia que de dicho documento hizo el Tribunal...”.

Luego, las apreciaciones de la Corte Suprema de Justicia, vertidas en la citada sentencia, son perfectamente aplicables al asunto bajo examen. Por tanto, bien puede sostenerse, sin error, que ese mismo día -18 de agosto de 1999-, por lo menos, se dio inicio al conflicto colectivo de trabajo en Corelca, para lo cual basta tener en cuenta las orientaciones que dejó señaladas la Corte en las sentencias traídas a colación.

Como el actor fue despedido por su empleadora el 2 de septiembre de 1999, la conclusión que se exhibe inexorable es que en ese momento estaba amparada por la protección especial regulada por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, es decir que gozaba del denominado por la doctrina "el fuero circunstancial", cuyos alcances ya han sido precisados por la Corte en múltiples y recientes sentencias, tales como la del 5 de octubre de 1998, radicación No 11017, 24 de octubre de 2001 con radicación No 16749 y 11 de diciembre de 2002 con radicación 18857(...).

#### LA REPLICA

Para confutar el cargo aduce que el Tribunal no cometió ningún desatino sobre el contenido del acuerdo marco sectorial.

Trae a colación apartes de la sentencia del 5 de agosto de 2004, radicación 22.474.

#### V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Para el recurrente “Como el pliego de peticiones que el Sindicato Sintraelecol presentó al Ministerio de Minas y Energía, cuya copia le fue entregada a Corelca el 18 de agosto de 1999 (folio 46), de conformidad con los argumentos expuestos en los numerales precedentes, es necesario concluir que desde la misma fecha de la presentación del pliego al Ministerio para su discusión en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial creada en el Acta del 13 de febrero de 1996, se inició el conflicto colectivo entre Sintraelecol y Corelea, pues ésta estaba representada por el Ministerio de Minas y Energía. Sin embargo, adicionalmente, nadie podría dudar que dicho conflicto se inició al menos en Corelca, con la presentación del pliego el 18 de agosto de 1999, pues, se repite, la misma empresa demandada, por un acto voluntario suyo que jamás podría considerarse ilegal, se sometió en un todo a las decisiones que de naturaleza laboral y con incidencia en las convenciones colectivas de trabajo, adoptara la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial”, en consecuencia para la fecha de terminación del contrato de trabajo sin justa causa gozaba de la garantía de fuero circunstancial.

Importa recordar, que ya la Sala mediante sentencia calendada el 5 de agosto de 2004, radicación 22474, en un asunto similar al hoy sometido a su escrutinio, precisamente dictada en contra de la misma entidad demandada, tuvo la posibilidad de analizar los argumentos expuestos por el recurrente y fijar su posición, que ha sido ratificada, entre otras, mediante los fallos de octubre 26 y noviembre 25 de 2004, radicaciones 23984 y 23392, respectivamente, y de 22 de abril y 25 de octubre de 2005, radicaciones 23398 y 25276, de la siguiente manera:

“El derecho que aquí se discute es la protección en conflictos colectivos que consagra al artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, conforme al cual “Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

El Código Sustantivo del Trabajo establece un procedimiento para la solución del conflicto colectivo laboral, que, descrito en términos amplios, toma su punto de partida con la denuncia de la convención colectiva y la presentación del pliego de peticiones y se desarrolla en una segunda etapa con las conversaciones directas entre el sindicato y la empresa; y que permite, ante la falta de acuerdo parcial o total, el ejercicio del derecho de huelga para solucionar las diferencias con la firma de la convención colectiva o mediante la decisión de árbitros.

Hechas esas previas aclaraciones, para la Corte, de un examen de las pruebas que fueron reseñadas en el cargo, resulta objetivamente lo siguiente:

1. El sistema que concertaron el Ministerio de Minas y Energía y Sintraelec fue consignado en el acuerdo del 13 de febrero de 1996. Los compromisos a los que en ese documento se llegó fueron redactados así:

“<a) Cuando el Ministerio de Minas y Energía, los trabajadores y sus organizaciones sindicales legalmente representadas, por razones de interés público o social, propongan instalar un foro sobre análisis o de propuestas sociales laborales o de la problemática eléctrica, previo análisis el Ministerio la atenderá convocando la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial y designará sus delegados para que, conjuntamente con la que nombre la organización sindical, se integren dentro de los veinte (20) días siguientes a la solicitud.

“<b) La comisión del Acuerdo Marco Sectorial podrá ser convocada anualmente por cualquiera de las partes (Ministerio y Sindicato) o cuando las condiciones así lo ameriten, con el objeto de desarrollar las materias que se decidan en conjunto y que harán parte de la agenda respectiva. El término de dichas reuniones no podrá sobrepasar, en todo caso, el límite de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de instalación.

“<c) Cada parte podrá nombrar en la mesa hasta cinco comisionados, incluyendo en ellos los asesores a que haya lugar. Los trabajadores nombrados tendrán derecho a los viáticos y permisos que se encuentren establecidos en cada una de las convenciones colectivas de trabajo para desplazamientos de naturaleza similar. La comisión determinará las garantías y apoyos logísticos que deban otorgar las empresas para resolver las peticiones tendientes a modificar las convenciones colectivas.

“<d) Los resultados a que se llegue en la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial tendrán tres categorías técnicas y sociales:

“<- De recomendaciones específicas al Ministerio de Minas y Energía;

“<- De recomendaciones generales para la adopción de políticas por parte del Ministerio de Minas y Energía;

“<- De decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de convenciones colectivas de cada empresa>.

Basta leer ese texto de compromisos para encontrar diferencias de forma y de fondo entre el régimen legal de solución de los conflictos colectivos laborales que establece el Código Sustantivo del Trabajo con el procedimiento que allí se consignó.

En efecto, dada la amplitud de los términos del literal a), su lectura pone de presente que la convocatoria de la comisión para los acuerdos del sector energético no tuvo por finalidad la presentación de pliegos de peticiones o la solución de conflictos laborales, sino, como literalmente lo dice el acuerdo, la presentación de “propuestas sociales laborales”. Desde luego, propuesta laboral y conflicto colectivo laboral no son términos equivalentes.

La lectura integral de las secciones una y dos del acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996 confirma que los compromisos no debían identificarse con el trámite del conflicto colectivo laboral, o con sus consecuencias.

Así, en la sección primera, sobre antecedentes (folio 82), se dice que por los años 1991 y 1993 Sintraelecol presentó al Ministerio de Minas propuestas para que, con el carácter de negociaciones nacionales se incorporaran a manera de convenciones colectivas de trabajo de cada una de las empresas del sector energético. Se consignó también, como registro histórico, que en efecto y gracias a la intermediación del Ministerio se suscribieron acuerdos nacionales. Y se recuerda que en 1995 Sintraelecol presentó un documento denominado pliego único nacional que sirvió de base para las conversaciones actuales, o sea las de 1996.

En la sección segunda, que se titula acuerdo marco sectorial, están, de un lado, las propuestas del Ministerio de Minas y, de otro, las de Sintraelecol. Allí el Ministerio consignó su deseo de utilizar acuerdos marco para la supervivencia de las empresas del sector energético y de establecer un procedimiento para concertar políticas. Pero precisó, bajo el numeral 1), que jurídicamente no era el interlocutor para resolver pliegos de peticiones de las empresas, aunque reconoció que le correspondía, como Gobierno, promover la concertación como principio constitucional. En el numeral aludido textualmente se expresó: “1) Que el Ministerio, aunque no es un interlocutor jurídicamente válido para atender ni resolver los pliegos de peticiones de las empresas, reconoce que es un deber del Gobierno promover la concertación como principio constitucional”.

En la misma sección segunda Sintraelecol consignó también su posición, y al efecto recordó que la Constitución Política garantiza el derecho a la negociación colectiva y que al Gobierno le incumbe promover la concertación de los conflictos; y además de anotar que es el sindicato de la industria eléctrica, también habló, lo mismo que el aludido Ministerio, de la creación de procedimientos para la solución del pliego único nacional.

La conclusión a que llegaron Ministerio y sindicato fue ésta: “En tal virtud, y mientras las condiciones lo aconsejen, las partes resuelven crear y definir los procedimientos y mecanismos que se explican más adelante, con miras a desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial, cuyo fundamento son los compromisos que aparecen en la sección III”.

Por lo tanto, es claro que desde la perspectiva del Ministerio de Minas y Energía, su participación en el citado acuerdo partió del supuesto de no contar con aptitud jurídica para resolver los pliegos de peticiones que fueran presentados a las empresas, de lo cual es razonable inferir que entendió que lo que en tal acuerdo convino no estaba ligado a la solución de un particular conflicto colectivo de naturaleza laboral.

En los compromisos mismos, vale decir, los que se consignaron en la sección tercera, nada indica que el Ministerio hubiera renunciado a su función de simple intermediación para asumir la de interlocutor para atender y resolver pliegos de peticiones de las empresas.

Y la manera como se ejecutó el acuerdo del 13 de febrero de 1996 muestra que mantuvo la misma línea de conducta. A pesar de que Sintraeleccol presentó escritos que denominó pliego de peticiones, las actas definitivas puntualizaron la orientación consignada en los compromisos, porque la comisión precisó una y otra vez que había sido reunida para examinar las peticiones y propuestas de Sintraeleccol, y porque adoptó decisiones laborales.

El acuerdo del 13 de febrero de 1996 pone en claro, entonces, de manera inequívoca, que el Ministerio y Sintraeleccol crearon un mecanismo para examinar propuestas de naturaleza laboral (y otras, que aquí no interesan), pero no un escenario para solucionar conflictos colectivos laborales sobre condiciones de trabajo mediante la presentación de pliegos de peticiones. Aunque es evidente que Sintraeleccol aspiró a tal finalidad, los compromisos que esa acta recoge fueron otros, y concretamente, el establecimiento de una comisión de estudio de propuestas, el de una manera de adoptar decisiones y la obligación para las empresas que suscribieran el acuerdo (y para el propio sindicato), de acogerlas como convención colectiva de trabajo.

Así las cosas, no es posible considerar, que dentro de los puntos que fueron convenidos en el citado acuerdo exista alguno del que pueda concluirse que las partes consagraron para todas las empresas del sector, un procedimiento voluntario de negociación colectiva, distinto del establecido en la ley, pues si bien crearon y definieron un procedimiento y unos mecanismos, lo hicieron para “desarrollar los términos en que se adelantarán los diálogos de la Comisión del Acuerdo Marco Sectorial...” (folio 83), expresión de la cual no es dable inferir que con ello estuviesen determinando un procedimiento de negociación colectiva voluntario para solucionar los conflictos laborales que se presentaran en las empresas signatarias de dicho acuerdo, en los términos en que es posible concebir en nuestro sistema legal un diferendo de esa naturaleza que, como es sabido, gira alrededor de la negociación de las condiciones de trabajo a partir de la discusión de las aspiraciones laborales de los trabajadores concretadas en un pliego de peticiones.

Y en este caso, y en lo que concierne puntualmente a los aspectos de naturaleza laboral, simplemente se consignó que la comisión del acuerdo se podría convocar anualmente por cualquiera de las partes o cuando las condiciones lo ameriten; que cada parte podría nombrar hasta cinco comisionados, no negociadores, y las categorías de los resultados a que se llegue por la comisión, mas no se precisó un trámite o procedimiento específico y reglado para la discusión de las aspiraciones de los trabajadores.

Por lo tanto, no resulta ostensiblemente equivocado lo concluido por el fallador de la alzada cuando precisó cuatro diferencias entre el acuerdo marco sectorial y el conflicto colectivo de trabajo, de tal modo que no puede considerarse que incurriera en un desacierto evidente si no encontró acreditada la creación de un procedimiento voluntario de negociación colectiva.

Por otro lado, conviene advertir que en sí mismo considerado el acuerdo no solucionó un conflicto colectivo laboral ni adquirió la naturaleza de convenio regulador de las condiciones de trabajo, pues explícitamente se convino que las decisiones adoptadas debían ser acogidas en las convenciones colectivas de trabajo que al efecto se celebraran, en las que se daría la fuerza jurídica vinculante a tales decisiones que, por lo tanto y desde ese punto de vista, no gozaron per se del carácter obligatorio característico de las convenciones o pactos colectivos de trabajo.



Quiere ello decir que para que las estipulaciones del acuerdo sectorial adquiriesen vigencia en cada una de las empresas, debían ser expresamente incorporadas por la respectiva convención colectiva de trabajo. Por tal motivo, no se equivocó el Tribunal de manera protuberante al concluir que el acuerdo marco sectorial es independiente de las convenciones colectivas de trabajo y que no tiene fuerza vinculante inmediata, de suerte que no incurrió en el segundo de los desaciertos de hecho que el cargo le imputa.

Confirma que las partes signatarias no confundieron el escenario de la comisión decisoria con el conflicto colectivo laboral, la circunstancia de que, según interpretación cabal del texto, las propuestas laborales de Sintraelecol no acogidas por la comisión, no deben ser resueltas mediante los mecanismos de la huelga o el arbitramento, sino que, sencillamente, quedan insolutas porque no tienen la cualidad de conflictivas, ya que nada se dispuso sobre la materia.

Por otra parte, si bien es cierto que la demandada suscribió el señalado Acuerdo del 13 de febrero de 1996, determinar si por esa circunstancia se presentó una consecuencia de orden vinculante, es cuestión por completo ajena a lo que acredita el mencionado acuerdo como medio de prueba, pues corresponde a un asunto estrictamente jurídico, como implícitamente lo admite el propio impugnante al acudir en apoyo de su afirmación al artículo 1494 del Código Civil.

2. La parte recurrente cree encontrar en las sucesivas convenciones colectivas que celebraron Corelca y Sintraelecol después del acuerdo del 13 de febrero de 1996, la prueba del conflicto colectivo laboral, iniciado, dice, con el pliego único presentado por Sintraelecol y concluido con la firma de la respectiva convención, particularmente en la celebrada el 22 de junio del año 2000, por cuanto considera que ésta tuvo su origen en el pliego único de peticiones, ya que incorporó lo acordado en el acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1998, igualmente suscitado por la presentación de dicho pliego.

Sin embargo, cumple precisar que en la señalada convención colectiva de trabajo suscrita el 22 de junio de 2000 ninguna alusión directa se hizo al pliego único de peticiones y el hecho de que en ella, como lo afirma la impugnante, se aluda al acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999 y se integraran los puntos allí convenidos, no significa de manera irrefutable que dicho acuerdo colectivo tuviere su origen exclusivo en el citado pliego único, pues lo que con claridad se expresa es que se incorporaron las decisiones de naturaleza laboral de dicho acuerdo marco sectorial, de donde no es obligatorio concluir que se estuviera tomando en consideración el citado pliego.

Por tanto, es razonable colegir que la causa jurídica de las convenciones a las que alude la impugnante fue el compromiso del 13 de febrero de 1996, que acogiera Corelca, porque en el seno de la comisión, según los compromisos, sólo se examinan propuestas laborales y porque el Ministerio no se obligó a actuar como interlocutor de los pliegos de peticiones de las empresas.

Con eso no queda en duda la validez de las convenciones colectivas firmadas después de febrero de 1996, porque, en principio, nada se opone a que una convención colectiva se firme sin que medie conflicto alguno. Basta el acuerdo de voluntades de las partes, y el acuerdo del 13 de febrero es una de sus manifestaciones.

Lo expuesto tiene como consecuencia determinar que el llamado pliego único de peticiones del 18 de agosto de 1999, que según la voluntad de las partes es una propuesta laboral,

independientemente de que ese día se presentara en copia a la empresa demandada, jurídicamente no promovió un conflicto colectivo, porque los compromisos concretos del 13 de febrero de 1996 (que no el deseo inicial del Sindicato) no convirtieron la intermediación del Ministerio de Minas y Energía en campo de solución de conflictos colectivos laborales, sino únicamente en el medio para examinar las propuestas colectivas laborales.

De manera que el despido de la demandante, que ocurrió días después de presentado el citado pliego, el 2 de septiembre de 1999, y que, por lo demás, obedeció a un hecho completamente ajeno a la negociación colectiva, no sucedió cuando se encontraba en término un conflicto colectivo laboral de los que según el artículo del Decreto 2351 de 1965 confieren protección especial a los trabajadores, por lo que, según lo dispuesto en esa norma, dicho despido no deviene ineficaz, todo lo cual indica que no incurrió el Tribunal en el tercero de los desaciertos fácticos que le son atribuidos.

(...) 4. De otro lado, y ya en el plano puramente jurídico, el Tribunal abordó un tema relevante y atendible: el de la vigencia de la convención. Como la negociación colectiva está concebida para suscribir un acuerdo que establezca el nuevo derecho de la empresa, no puede haber conflicto colectivo laboral mientras esté vigente. Ese planteamiento del juzgador de alzada es definitivo.

La denuncia debe existir y tiene un término para formularse, ya sea el de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la convención colectiva, según el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, o el término que acuerden las partes en la misma convención, como lo autoriza el mismo precepto legal.

Pero la denuncia no se puede intentar extemporáneamente so pena de ineficacia, porque media un acuerdo de vigencia. La paz laboral, y con mayor razón la de todo un sector vital de la economía, impone esa solución. Si no media la denuncia eficaz de la convención, la posibilidad de trabar válidamente el conflicto colectivo laboral no puede darse.

Ese importante fundamento del fallo habría sido suficiente para rechazar la impugnación, porque, como quedó dicho, es jurídico, y porque fue correctamente aplicado al caso, ya que el denominado pliego único de Sintraelec fue presentado el 18 de agosto de 1999 y como la convención colectiva suscrita con la demandada tenía marcada su expiración para el 31 de diciembre, sólo podía denunciarse válidamente a partir del 1° de noviembre de ese año, que es una fecha posterior de aquella en que Corelca despidió a la demandante.

Así las cosas, para la fecha del despido, desde el punto de vista jurídico, con o sin propuesta laboral a la comisión, con pliego de peticiones o sin él, en Corelca no podía haber conflicto colectivo alguno por estar vigente el convenio regulador de las condiciones de trabajo.

Por último, importa hacer énfasis en lo siguiente: el recurrente asevera que la obligatoriedad de la denuncia de la convención colectiva prevista en los artículos 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo se impone en tanto las partes no hayan pactado normas diferentes, e insiste en sostener que la legislación positiva permite que los sujetos del conflicto excluyan la denuncia de la convención colectiva como requisito previo e indispensable para la negociación.

Pero ese criterio, que, cabe advertir, es de índole jurídica y por lo tanto ajeno a la valoración de las pruebas que cita en el cargo, es inaceptable y de un alcance inimaginable. El artículo 478 citado señala que para sustraerse a la prórroga automática de la convención colectiva las partes o una de ellas puede denunciarla dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, y admite pactar normas diferentes en la convención; pero una cosa es que se autorice

el pacto de normas diferentes y otra que la ley autorice la exclusión de la denuncia de la convención o del pacto colectivo de trabajo.

Dicho acto jurídico permite la actualización de los contratos colectivos, esto es, la posibilidad para los trabajadores de mejorar los derechos consagrados y para el empleador la modificación de las cláusulas que ya no le resulten convenientes y por ello es absolutamente necesario por su íntima relación con la vigencia de esos acuerdos y por su vinculación estrecha con el orden público, que significa paz laboral, como lo dice la oposición con sensatez

Por tal razón, al fijar su criterio en un asunto de características similares al que ahora ocupa su atención, recientemente tuvo oportunidad de precisar la Sala:

“ 2-. La convención colectiva de trabajo vigente en la empresa demandada para el período de 25 de noviembre de 1.997 a 24 de noviembre de 1.999, fue denunciada por el sindicato Sintraelec el 23 de noviembre de 1.999 y por la empresa el 22 de noviembre de 1.999 (folio 3 cuaderno anexo 1). Por lo tanto, de haber sido apreciado por el Tribunal, lo lógico era concluir, que no puede presentarse pliego de peticiones si previamente no se ha denunciado la convención colectiva de trabajo vigente.

3-. De lo anterior, se desprende, que el denominado “fuero circunstancial” tan sólo comenzó a operar el 23 de noviembre de 1.999, fecha real del inicio del conflicto colectivo.

Conviene al respecto precisar la doctrina de la Sala sobre el lapso en el que se ha de obrar el fuero circunstancial.

En sentencia del 20 de mayo de 2003, Radicación 19449, dijo la Sala:

<El criterio actual de la Sala sobre protección en caso de conflicto colectivo dispuesto por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1968, es el expuesto en la sentencia 16749 del 24 de octubre de 2001, con reiteración en la 18969 del 20 de noviembre de 2002 y 19170 del 11 de diciembre de 2002, en cuanto a que la garantía foral se extiende desde la iniciación del conflicto colectivo con presentación del pliego de peticiones hasta la solución del mismo con la firma del acuerdo colectivo de trabajo, llámese convención o pacto o la ejecutoria del laudo arbitral según sea el caso>.”

Esta formulación general se ha de concordar con lo sostenido por la misma Sala en sentencia del 11 de diciembre de 2002, radicación 19170, en los siguientes términos:

<Dicha exégesis resulta inobjetable, pero únicamente en aquellos trámites en que el conflicto se desenvuelve normalmente, con pleno cumplimiento por las partes negociadoras tanto de las etapas respectivas como de los términos y plazos en la legislación laboral para cada una de ellas.>

Esta prevención doctrinaria tiene cabal aplicación para cuando el trámite y plazos desatendidos afectan la capacidad del pliego de peticiones de generar un conflicto colectivo, como en el sub lite, cuando su presentación se hace el 18 de agosto antes de que comience a correr el término previsto en el artículo 478 del C.S.T. para formular la denuncia de la convención colectiva, sin la cual, se ha de entender obra plenamente el acuerdo colectivo, en especial en lo que concierne a su vocación a mantener la paz laboral por el tiempo pactado para su vigencia (Sentencia del 26 de julio de 2004. radicado 23538)”.

Mutatis mutandi, lo expresado en la precedente providencia resulta pertinente en este caso por tratarse de un asunto en el cual las circunstancias de orden jurídico y fáctico relevantes resultan sustancialmente iguales.

De lo que viene de decirse, se colige para la Sala que el Juez de apelación no incurrió en los yerros que le enrostra el censor.

En armonía con lo discurrido, entonces, el cargo no prospera.

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, NO CASA la sentencia dictada el 30 de abril de 2004 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, en el proceso instaurado por GUIDO DE JESUS BLANCO LARA contra la CORPORACION ELECTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. E.S.P.-CORELCA S.A.-E.S.P..

Costas en el recurso a cargo del impugnante.

Cópiese, notifíquese, publíquese y devuélvase al Tribunal de origen.

ISAURA VARGAS DÍAZ

GUSTAVO JOSE GNECCO MENDOZA CARLOS ISAAC NADER

EDUARDO LOPEZ VILLEGAS LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ

FRANCISCO JAVIER RICAURTE GOMEZ CAMILO TARQUINO GALLEGO

MARIA ISMENIA GARCIA MENDOZA

Secretaria



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo