



5'
OK

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL

Magistrado Ponente: GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA

Radicación No. 22474

Acta No. 56

Bogotá D.C. cinco (5) de agosto de dos mil cuatro (2004).

Resuelve la Corte el recurso de casación que interpuso BERTA CAEZ DE MERCADO contra la sentencia del Tribunal de Barranquilla, dictada el 17 de junio de 2003 en el proceso ordinario laboral que promovió la recurrente contra la CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. ESP, Corelca.

I. ANTECEDENTES

En lo que interesa al recurso de casación, Berta Caez de Mercado demandó a Corelca con el fin de obtener el reintegro al empleo y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Para fundamentar esa petición la demanda presenta los siguientes planteamientos:

Berta Caez de Mercado trabajó al servicio de Corelca desde el 16 de noviembre de 1978 hasta el 2 de septiembre de 1999, fecha en que la demandada

decidió terminar el contrato de trabajo porque el decreto 1161 de 1999 dispuso la supresión de su cargo.

El 13 de febrero de 1996 los trabajadores de las empresas de energía eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad, Sintraelecol, suscribieron un acuerdo con el Ministerio de Minas y Energía mediante el cual se estableció un procedimiento de negociación colectiva. Con base en él los trabajadores al servicio de Corelca, representados por Sintraelecol, ejercieron el derecho constitucional de negociación colectiva laboral y pactaron acuerdos nacionales en los años 1996, 1997, 1998 y 1999. Para ello presentaron por los años citados, con el carácter de negociación nacional por rama de actividad, a través del Ministerio de Minas y Energía, pliegos únicos de peticiones a las empresas y entidades del sector eléctrico, incluyendo a la demandada. En cada uno de esos años se suscribieron acuerdos nacionales que fueron incorporados a las convenciones colectivas que celebraron Sintraelecol y Corelca.

El 26 de julio de 1999 la asamblea nacional de delegados del sindicato, verificada en Villavicencio, aprobó el pliego único nacional. El 18 de agosto de 1999, dentro del término previsto en el artículo 376 del Código Sustantivo del Trabajo, la organización presentó el pliego de peticiones a la demandada y ésta nombró al señor Luis Mora González ante la comisión del

acuerdo marco sectorial, quien la representó en la negociación colectiva hasta la firma del acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999.

De acuerdo con lo expuesto, y como el pliego fue presentado el 18 de agosto de 1999, para cuando la demandada comunicó e hizo efectivo el despido de la demandante, el 2 de septiembre de 1999, esa decisión unilateral estaba prohibida por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por lo cual el despido es absolutamente nulo o ineficaz.

Al contestar la demanda Corelca se opuso a la pretensión que se comenta alegando que para la fecha del despido no se había trabado conflicto colectivo alguno, y dijo al respecto que el acuerdo marco del sector eléctrico es una negociación atípica, ya que es desarrollada entre el sindicato y el Ministerio de Minas, que no es el empleador de los trabajadores, por lo cual rechazó la incidencia del referido acuerdo en el reintegro pretendido. De otro lado, propuso las excepciones de inexistencia de las obligaciones, pago, compensación, prescripción y buena fe.

El Juzgado Sexto Laboral de Barranquilla, mediante sentencia del 26 de julio de 2002, declaró la ineficacia del despido de la demandante por la trasgresión del artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y condenó a Corelca al reintegro y al pago de salarios, prestaciones y

demás derechos laborales dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el reintegro. Además, declaró no probadas las excepciones, salvo la de compensación, y condenó en costas a la demandada.

II. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

La parte demandada interpuso el recurso de apelación en contra de la providencia anterior y el Tribunal de Barranquilla, en la sentencia aquí acusada, la revocó y, en su lugar, la absolvió.

El Tribunal consideró que el denominado acuerdo marco del sector energético no es un instrumento que estipule un sistema equiparable al reglado por el Código Sustantivo de Trabajo para la solución del conflicto colectivo laboral y por ello juzgó que la demandante no contaba con la tutela que ofrece el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Para llegar a esa conclusión tocó estos temas básicos: los compromisos de la sección tercera del acuerdo marco sectorial firmado en 1996, que transcribió; la distinción entre el procedimiento que allí se establece con el del conflicto colectivo de trabajo del citado Código; y, la incidencia de esa distinción en el artículo 25 del citado.

La Corte, en orden a ilustrar la motivación de la resolución judicial impugnada, transcribe apartes de la misma y resume las consideraciones básicas que la informan.

Por su importancia para la definición del recurso de casación, se toma de la sentencia impugnada la transcripción que allí se hizo de los compromisos contenidos en la sección tercera del acuerdo sectorial de 1996, de donde surge uno de los temas de atención por parte de la recurrente y de la entidad opositora.

Dice 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>.

Según el Tribunal, entre el acuerdo marco sectorial y el conflicto colectivo de trabajo, se dan estas cuatro diferencias:

1) Mientras que el acuerdo marco permite tratar todos los asuntos del sector energético, y no exclusivamente los de tipo laboral, el conflicto colectivo de trabajo tiene como exclusiva finalidad la celebración de convenciones colectivas (o el laudo, en defecto de la convención).

2) El acuerdo marco se celebra entre el Ministerio de Minas y el sindicato, en tanto que en la negociación colectiva laboral intervienen el empleador y su sindicato.

3) Las comisiones del acuerdo marco pueden ser convocadas cuando las condiciones lo ameriten, en cualquier tiempo, mientras que la denuncia de la convención debe hacerse dentro de los 60 días anteriores a la fecha de su vencimiento (citó el artículo 478 del Código Sustantivo de Trabajo).

4) Las decisiones de naturaleza laboral que adopte la comisión prevista en el acuerdo marco deben ser incorporadas a las convenciones colectivas de cada empresa; en cambio, las que resultan de la negociación colectiva laboral no exigen un trámite posterior, pues el conflicto persigue la firma de la convención, donde se consignan los acuerdos (citó el artículo 467 ibídem).

El Tribunal explicó, en seguida, más concretamente, las consecuencias de la distinción reseñada, así:

La firma del acuerdo marco sectorial sólo implica, para las distintas empresas del sector eléctrico, la posibilidad jurídica de adherir al acuerdo, de suerte que éste no asume el carácter de convención colectiva de trabajo de manera inmediata, ya que las entidades del sector deben celebrar una de modo individual con las organizaciones sindicales.

Como la convención colectiva y el acuerdo marco sectorial son independientes y el acuerdo no tiene fuerza vinculante inmediata, la estabilidad laboral del trabajador no se da desde la presentación del pliego de peticiones al Ministerio de Minas y Energía, porque aquélla no es una obligación que incumba al Ministerio sino al empleador, que es persona jurídica diferente de aquél.

El fuero circunstancial es propio del conflicto colectivo laboral e involucra únicamente al empleador y a los trabajadores, conforme a lo dispuesto en los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965, 36 del Decreto reglamentario 1469 de 1978 y 432 del Código Sustantivo del Trabajo (los transcribió).

Según esa normatividad jurídica, el pliego de peticiones puede ser presentado al patrono después de la denuncia de la convención colectiva o de manera simultánea; pero la denuncia sólo puede hacerse dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención.

Al examinar el caso concreto, el Tribunal dijo que el 18 de agosto de 1999 Sintraelec le informó a Corelca que le había presentado al Ministerio de Minas el pliego único nacional de peticiones para la celebración de los acuerdos que condujeran a la firma de la nueva convención colectiva y que en el mismo acto solicitó la designación de un representante ante la comisión

negociadora (citó el folio 463); y anotó que a su turno Corelca, por medio del escrito del 25 de agosto de 1999, devolvió el pliego por considerar que no cumplía con los términos y requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo.

Observó el Tribunal, respecto del pliego, que no fue presentado para discutirlo con Corelca mediante una etapa de negociación previa a la firma de una convención colectiva, sino para discutirlo con el Ministerio de Minas, que fue el que a la postre designó la comisión negociadora que en su nombre firmó el acuerdo, sin que Corelca tuviese representación dentro de la dicha comisión.

También observó el Tribunal que el mencionado pliego no fue presentado dentro del término que exige el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo para denunciar la convención colectiva y que no fue presentado por el sindicato al patrono; anotó que la ley no permite obviar la denuncia, por su incidencia en la prórroga de la convención, y agregó que la razón está en que 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*" (citó el artículo 433 ibídem). Y tuvo en cuenta que la convención para entonces vigente debía expirar el 31 de diciembre de 1999, de manera que el término de los 60 días para denunciarla empezaba a correr el 1° de noviembre de esa

anualidad, fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo de la demandante (el 2 de septiembre de 1999).

Complementó lo dicho expresando que el término legal para formular la denuncia de la convención es obligatorio, pues si fuese admisible hacerlo en cualquier tiempo quedaría al arbitrio del sindicato legitimar el fuero circunstancial y con ello abierta la posibilidad de modificar la convención colectiva de trabajo en cualquier momento, incluso antes de su expiración.

Y concluyó diciendo que, por las razones anotadas, no se puede asimilar la información del documento del folio 463 a la denuncia de una convención colectiva de trabajo y al pliego de peticiones, por lo cual no se puede aceptar que en este asunto tenga cabida la existencia del fuero circunstancial.

III. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la parte demandante. Con él pretende que la Corte case la sentencia del Tribunal, para que en sede de instancia confirme la del Juzgado.

Con esa finalidad formula un cargo contra la sentencia del Tribunal, que fue replicado.

Denuncia la aplicación indebida de los artículos 432, 433, 467, 468, 469, 478 y 479 del Código

Sustantivo del Trabajo, 25 del Decreto 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.

Afirma que el Tribunal incurrió en ese quebranto legal por haber incurrido en la comisión de los siguientes errores evidentes de hecho:

"1.- No dar por demostrado, no obstante estarlo, que en materia de negociación colectiva, Sintraelec 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.

"2.- 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.

"3.- No dar por demostrado, pese a estarlo, que cuando la actora fue despedida 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".

Dice que esos errores fueron consecuencia de la errónea apreciación de las siguientes pruebas: el acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996 (folios 82 a 98), el acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999 (folios 50 y 58), la convención colectiva de trabajo del 8 de marzo de 1996 (folios 518 a

531), la convención colectiva del 16 de marzo de 1998 (folios 106 y 111) y la convención del 22 de junio de 2000 (folios 466 a 469); y que igualmente derivaron de la falta de apreciación de las siguientes pruebas: el depósito realizado el 6 de diciembre de 1996 ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del acuerdo proferido por la comisión del acuerdo marco sectorial (folios 99 a 105), la convención colectiva del 22 de diciembre de 1987 (folios 185 a 196), la convención colectiva del 7 de diciembre de 1989 (folios 160 a 184), la convención colectiva del 5 de mayo de 1992 (folios 138 a 151) y el acuerdo marco sectorial del 18 de marzo de 1998 y su depósito ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (folios 59 a 73).

Para la demostración de los errores de hecho afirma que las apreciaciones del Tribunal son equivocadas y no reflejan la verdadera y real intención que tuvieron las partes al celebrar los diferentes acuerdos marcos sectoriales y las convenciones colectivas suscritas después del acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996.

Predica del dicho acuerdo que es un modelo voluntario que las partes diseñaron para resolver las distintas problemáticas del sector energético nacional, y entre ellas las de naturaleza laboral, porque los signatarios declararon: *“En tal virtud, y mientras las condiciones así 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" y porque uno de los tres compromisos a que se llegó en la comisión del acuerdo marco sectorial son las "decisiones de naturaleza laboral para ser incorporadas dentro de las convenciones colectivas de cada empresa".

Pide que se observe que dichas decisiones laborales no son simples sugerencias, sino mandatos con efectos vinculantes para su incorporación en la convención colectiva de cada una de las empresas del sector energético nacional y que las demás secciones del acuerdo marco contienen cláusulas laborales normativas y obligatorias, como por ejemplo la del régimen disciplinario, que rige si no existe uno en la convención colectiva o cuando se acoge por las partes, y la que regula el campo de aplicación, según la cual *"Las normas preexistentes, convenciones colectivas de trabajo anteriores y laudos arbitrales que no hayan sido modificadas en el presente acuerdo, quedarán incorporadas en la nueva convención colectiva que suscriba la organización sindical con las entidades del sector eléctrico que son parte del presente acuerdo".*

Reclama que se tome nota de los antecedentes consignados en la sección I del acta, y que transcribe así:

"Los trabajadores de las empresas de energía eléctrica, asociados en el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia, SINTRAELECOL, presentaron al Ministerio de Minas y Energía, en los años de 1991 y 1993, sendos documentos para convenir propuestas que, con el carácter de negociaciones nacionales, se incorporarán luego a manera de Convención Colectiva de Trabajo en los respectivos acuerdos suscritos en cada una de las empresas. En los períodos señalados, y gracias a la intermediación del Ministerio, se suscribieron los respectivos acuerdos nacionales".

En seguida afirma que Corelca adhirió al acuerdo del 13 de febrero de 1996 (cita el folio 94) y dice que la adhesión es fuente de obligaciones según el artículo 1494 del Código Civil y es evidente porque en la convención colectiva de trabajo del 8 de marzo de 1996 que firmaron Corelca y Sintraelecol (cita los folios 518 a 531) se señaló su 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*".

Asegura que el acuerdo del 13 de febrero de 1996 fue referencia obligada de cada uno de los documentos posteriores de naturaleza laboral; así, el de los folios 99 a 105 del 6 de diciembre de 1996, en el cual se lee que el depósito se efectúa a nombre de las empresas que suscribieron el acuerdo marco sectorial, entre ellas Corelca, y que las conclusiones y decisiones

adoptadas por la Comisión *"modificarán los convenios colectivos suscritos. El presente acuerdo tiene carácter de integral y es de aplicación inmediata, según los términos que a continuación se establecen como parte de una política para la regulación del empleo"*; así, también, la convención colectiva de 1998 a 1999, del 16 de marzo de 1998 (cita los folios 106 a 126), que se suscribió de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo del 6 de marzo de 1998 concertado por los representantes del Ministerio de Minas y Sintraelecol; también, la convención colectiva 2000 a 2001 (cita los folios 466 y 469), que se firmó 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 en donde se estipuló que el Ministerio de Minas *"...actúa en los términos y condiciones del Acuerdo Marco Sectorial suscrito el día 13 de febrero de 1996..."*; y por último, el acuerdo marco sectorial del 18 de marzo de 1998, que suscribió Corelca y se depositó en el Ministerio de Trabajo en la misma fecha, en el cual se estipuló su aplicación a las empresas del sector eléctrico que acogieron el acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996 o a las empresas que después adhirieran a él.

Sostiene que esas pruebas demuestran que las convenciones colectivas suscritas entre Corelca y Sintraelecol posteriores al acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996 se firmaron simplemente para incorporar las decisiones laborales adoptadas en los acuerdos

sectoriales que las precedieron, todos ellos con origen en el citado acuerdo del 13 de febrero de 1996; y que ninguna de esas convenciones se suscribió para solucionar algún pliego de peticiones que le presentara Sintraelecol a Corelca, como sí acontece con las convenciones anteriores al 13 de febrero de 1996 (las cita). De modo que, anota, la historia de la negociación colectiva muestra que las empresas que suscribieron el acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996 se sometieron voluntariamente a las prescripciones de dicho acuerdo.

Y agrega que lo anterior está corroborado por el acta del 18 de noviembre de 1999 de la comisión del acuerdo marco sectorial (cita los folios 50 a 57), que Corelca y Sintraelecol simplemente incorporaron a la convención colectiva de trabajo que suscribieron el 22 de junio de 2000 (cita los folios 466 a 469), como se lee al comienzo de la misma, donde se destaca la identidad del texto de las decisiones laborales del acuerdo marco con el de la convención.

Argumenta la recurrente que si el Tribunal no hubiera incurrido en los defectos de valoración probatoria de que se le acusa, otra hubiera sido su conclusión, de acuerdo con los siguientes 11 puntos:

1. El acuerdo del 13 de febrero de 1996 tiene plena validez y efectos obligatorios 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 en la Sección III"*.

2. La adhesión de Corelca al dicho acuerdo es jurídicamente válida, porque pertenece al sector eléctrico y porque en tal calidad suscribió convenciones colectivas de trabajo con Sintraelecol (cita el artículo 1494 del Código Civil); y es legalmente obligatoria porque aceptó que la representara el Ministerio de Minas, como lo corroboran, por ejemplo, la convención colectiva de trabajo del 13 de marzo de 1998, depositada al 18 siguiente (cita los folios 93 a 98), y todos y cada uno de los acuerdos marcos sectoriales y convenciones colectivas posteriores al 13 de febrero de 1996.

3. Lo anterior indica que a la comisión del acuerdo marco sectorial le corresponde adoptar determinaciones dentro del ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo encaminadas a regular los procesos que envuelven y resuelven conflictos colectivos económicos de trabajo entre las empresas del sector eléctrico y Sintraelecol.

4. Con la suscripción del acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996 el Ministerio de Minas y Sintraelecol 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 la denominada comisión del acuerdo marco sectorial. La reseñada acta fue suscrita por Corelca, que adhirió a sus términos, lo que implica que aceptó que el Ministerio de Minas la representara ante la comisión y que las decisiones que adoptara la comisión la obligaran, de modo que las reuniones y decisiones de la comisión fueron la causa de la celebración de las convenciones colectivas entre Corelca y Sintraelecol.

5. Ese procedimiento contractual tiene sustento normativo en el artículo 55 de la Constitución Política de 1991, que señala como deber del Estado promover la concertación y establecer los medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, respondiendo a las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo en los Convenios 98 y 107, el primero de los cuales fue aprobado por la Ley 27 de 1976 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. 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, por lo cual también la legislación positiva permite que los sujetos del conflicto colectivo económico laboral señalen procedimientos distintos a los establecidos por la ley de manera supletoria y por eso con el acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996 las partes convinieron un procedimiento para dirimir los conflictos colectivos económicos que excluye la denuncia de la convención colectiva como requisito previo e indispensable.

7. Como el Tribunal admitió que el 17 de agosto de 1999 Sintraelecol presentó un pliego de peticiones al Ministerio de Minas, pliego que en copia le fue entregado a Corelca al día siguiente, resulta de los argumentos expuestos en los numerales precedentes que desde la misma fecha de la presentación del pliego al Ministerio para su discusión ante la comisión del acuerdo marco sectorial se inició el conflicto colectivo entre Sintraelecol y Corelca, ya que la empresa estaba representada por dicho ministerio.

La devolución del pliego no le resta efectos a la presentación del pliego, porque la empresa demandada, por un acto voluntario suyo, eficaz, se había sometido a las decisiones de naturaleza laboral y con incidencia en las convenciones colectivas de trabajo que

adoptara la comisión del acuerdo marco sectorial. Además, si el pliego fue devuelto por la empresa, no tiene explicación que posteriormente hubiera suscrito la convención del 22 de junio de 2000, que simplemente incorporó las decisiones de naturaleza laboral adoptadas por la comisión del acuerdo marco sectorial del 18 de noviembre de 1999.

8. La dicha incorporación significa que Corelca fue parte interesada en el conflicto de 1999, y como el acuerdo marco del 18 de noviembre de 1999 tuvo su origen en el pliego único de peticiones que presentó Sintraelec al Ministerio de Minas, cuya copia recibió Corelca, no puede negarse que la citada convención tuvo su origen en el mencionado pliego único de peticiones.

9. De aceptarse la supuesta invalidez o ilicitud del procedimiento contractual regulado por la comisión del acuerdo marco sectorial del 13 de febrero de 1996, las convenciones colectivas también serían ilícitas o inválidas.

10. La Corte Suprema de Justicia, en la sentencia del 22 de agosto de 2001, radicación 15644, juzgó en caso similar que el Tribunal no incurrió en error manifiesto de hecho al dar por demostrada la iniciación del conflicto cuando Sintraelec presentó el pliego de peticiones al Ministerio de Minas

11.- Según las orientaciones de esa sentencia, el pliego de peticiones del 18 de agosto de 1999 le dio inicio al conflicto colectivo de ese año.

La recurrente concluye su denuncia diciendo que, como la demandante fue despedida por Corelca el 2 de septiembre de 1999, la conclusión es que para entonces estaba amparada por la protección especial regulada por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, por lo cual el cargo debe prosperar.

IV. LA OPOSICIÓN

Corelca asevera, a su turno, que la sentencia acusada se fundamentó tanto en consideraciones jurídicas como en valoraciones probatorias y observó que el cargo no atacó algunas de las primeras, que fueron base esencial de la decisión, y que en cambio introdujo elementos de puro derecho que además de ser impropios por el sendero indirecto no inciden en la cuestión debatida.

Explica los motivos por los cuales el Tribunal no incurrió en error manifiesto alguno y precisa las diferencias que a su modo de ver existen entre el acuerdo marco sectorial y los conflictos colectivos de trabajo.

Por último, presenta el criterio que a su juicio informa la protección legal del reintegro consagrado por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, de lo cual destaca la Corte lo siguiente:

“La protección legal a los miembros de un sindicato que ha presentado un pliego de peticiones y en ocasiones a la comunidad laboral entera surge del potencial peligro en que se hallan unos u otros de ser despedidos a pretexto del apoyo que brinden al sindicato o al personal organizado durante la tramitación de un conflicto colectivo de trabajo. Es explicable que entonces generalmente hay tensión en las relaciones laborales y actos de defensa sindical que en un momento pueden ser calificados por el empleador como un entorpecimiento a las actividades normales de la empresa.

“En la práctica en nuestro medio la defensa de los intereses sindicales durante ese interregno va acompañada de arengas, protestas, denuncias, reclamos que pueden ser aprovechados por los destinatarios o afectados considerándolos afrenta o falta disciplinaria grave, o simple estorbo para la normalidad laboral.

“Naturalmente esa sui generis estabilidad especial no tiene vocación indefinida en el ordenamiento jurídico colombiano, sino solamente durante el lapso comprendido entre la presentación de un pliego de peticiones, aprobado por los organismos sindicales competentes, y la solución jurídica del conflicto mediante la firma de la respectiva convención colectiva de trabajo. De suerte que si hay paz laboral, porque hay una normatividad vigente y sosiego en la comunidad de trabajadores, no hay porqué extender tan especial amparo a períodos no previstos por el legislador ni pactados por las partes.

“Es que la estructura legal de la negociación colectiva en Colombia está soportada en principio sobre la base de la discusión entre trabajadores organizados y su respectivo empleador. El tema adquiere claridad desde la definición de convención colectiva de trabajo contenida en el artículo 467 del C.S.T, puesto que ella es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales

por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

"De otra parte, el motor que pone en marcha el conflicto colectivo de trabajo, es el pliego de peticiones que presentan los trabajadores organizados a su respectivo empleador.

"En tercer lugar, la protección que la Ley brinda de estabilidad laboral reforzada a la negociación colectiva, manifestada en el denominado "fuero circunstancial", está sustentada en la existencia de un conflicto colectivo de trabajo entre el empleador y los trabajadores jurídicamente involucrados en el mismo.

"...

"Por ello es innegable que como el Ministerio de Minas y Energía no es patrono de los trabajadores de Corelca involucrados en el conflicto colectivo de trabajo, la fecha del pliego que le fuera presentado a dicho Ministerio de ninguna manera marca el inicio del fuero circunstancial, así uno de los trabajadores de Corelca hubiese asistido como asesor a las reuniones que culminaron con la firma del llamado Acuerdo Marco Sectorial, cuyo objeto era concertar los puntos macro entre Sintraelecol a nivel nacional y el Ministerio de Minas y Energía contando con la asesoría de funcionarios de empresas vinculadas al sector, pero que fungieron en dicho dialogo como representantes del Ministerio y no de cada una de las empresas donde laboraban.

"La firma del Acuerdo Marco Sectorial por distintas empresas del sector eléctrico comporta simplemente una posibilidad jurídica de adherirse o no 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 que lo deseen, si quieren convertirlo en "Ley de la empresa" deben celebrar de modo individual con sus respectivas organizaciones sindicales la correspondiente convención colectiva de trabajo. Por eso expresamente se pactó entre quienes suscribieron ese acuerdo que las normas preexistentes no modificadas por el mismo quedarían incorporadas en la nueva convención colectiva "que suscriba la organización sindical con cada empresa".

V. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Para definir este litigio el Tribunal consideró que el denominado acuerdo marco del sector energético no es un instrumento que estipule un sistema de resolución de asuntos laborales colectivos equiparable al sistema que el Código Sustantivo de Trabajo establece para la solución del conflicto colectivo laboral y juzgó que la demandante no contaba con la tutela jurídica que ofrece el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

La recurrente denuncia esa conclusión del fallo impugnado. Lo hace por la vía indirecta afirmando que, como consecuencia de la errada apreciación de unas pruebas y de la falta de apreciación de otras, que singulariza, el Tribunal no dio por demostrado, estándolo, que Sintraelecol y el Ministerio de Minas y Energía crearon un procedimiento de negociación colectiva por medio del acta de acuerdo del 13 de febrero de 1996 y no dio por demostrado que ese acuerdo, al cual adhirió Corelca, obliga a esta empresa en materia de negociación colectiva; y, en consecuencia, que no dio por demostrado que la demandante fue despedida mientras se tramitaba un conflicto colectivo de trabajo que se desarrollaba de conformidad con el aludido acuerdo del 13 de febrero.

En términos generales, la apreciación probatoria que hacen el Tribunal y la censura coinciden

en un mismo hecho: que Sintraelecol y el Ministerio de Minas y Energía suscribieron el que denominaron Acuerdo Marco Sectorial y los términos de lo que allí pactaron. En el ámbito probatorio tienen diferencias de menor grado y, en cambio, unas sustanciales en las consecuencias jurídicas que uno y otro le atribuyen al hecho demostrado, lo que, en principio, mostraría que la inconformidad de la impugnante se refiere a la cuestión de puro derecho del fallo acusado, como lo hace ver la opositora, por lo que, desde esa perspectiva, se presentaría una formulación defectuosa del cargo.

Sin embargo, toda vez que aparte de los razonamientos jurídicos que se presentan, en el desarrollo del cargo la censura se refiere en concreto a la valoración de los medios de convicción del proceso y a lo que según él los mismos acreditan de manera contraria a lo que concluyó el Tribunal, se referirá la Corte a los argumentos que, en relación con ese específico aspecto, son planteados. Para proceder con método, se presenta la cuestión de este modo:

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 Sintraelecól 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 Sintraelecól, y porque adoptó decisiones laborales.

[El acuerdo del 13 de febrero de 1996 pone en claro, entonces, de manera inequívoca, que el Ministerio y Sintraelecól 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 Sintraelecól 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 Sintraelec 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.

3. A pesar de que la sentencia del Tribunal equivocadamente le da trascendencia a la triple funcionalidad de la comisión del acuerdo del 13 de febrero de 1996 (como acertadamente lo observó el Magistrado que salvó el voto), el

cargo tampoco muestra una conclusión probatoria admisible, como acaba de explicarse.

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 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 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: la 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.>

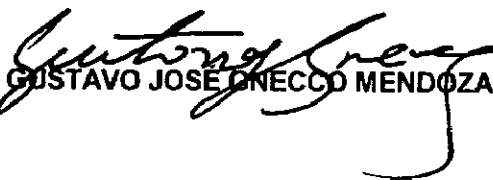
Esta prevención doctrinaria tiene cabal aplicación para cuando el trámite y plazos desatendidos afectan la capacidad del pliego de peticiones de generar un conflicto colectivo, como en el sub lite, cuando su presentación se hace el 18 de agosto antes de que comience a correr el término previsto en el 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**).

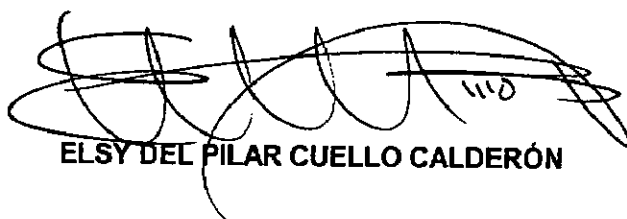
El cargo, en consecuencia, no prospera.

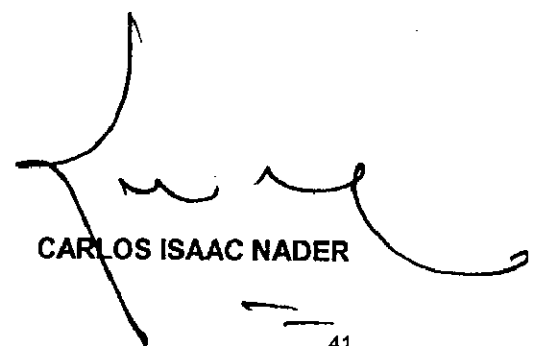
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia del Tribunal de Barranquilla, dictada el 17 de junio de 2003 en el proceso ordinario laboral que promovió BERTA CAEZ DE MERCADO contra la CORPORACIÓN ELÉCTRICA DE LA COSTA ATLÁNTICA S.A. ESP., CORELCA.

Costas en casación a cargo de la parte demandante.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

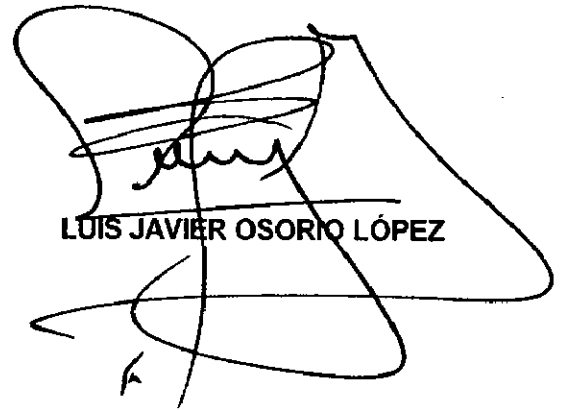

GUSTAVO JOSÉ GNECCO MENDOZA


ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN


CARLOS ISAAC NADER



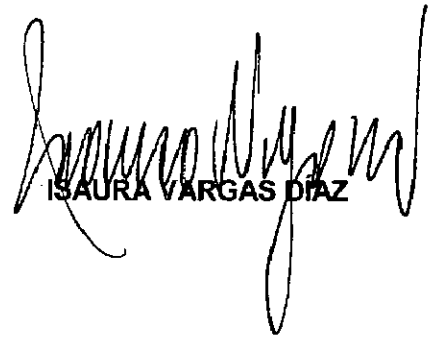
EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS



LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ



CAMILO TARQUINO GALLEGO



ISAURA VARGAS DÍAZ



MARÍA ISMENIA GARCÍA MENDOZA
Secretaria