



32397

CT
338
Unipersonal

SALA DE CASACIÓN LABORAL

DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ

Magistrado Ponente

Radicación No. 33750

Acta No. 80

Bogotá D.C, diez (10) de diciembre de dos mil ocho (2008).

Se resuelve el recurso de casación interpuesto por la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. ESP "ETB"** contra la sentencia del 16 de marzo de 2006, proferida por el Tribunal Superior de Riohacha, Sala de Descongestión, dentro del proceso adelantado contra la recurrente por los señores **RAFAEL HUMBERTO GALVIS JARAMILLO, SANDRA PATRICIA CORDERO TOVAR y RODRIGO HERNÁN ACOSTA BARRIOS.**

I.- ANTECEDENTES

Ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, las personas naturales arriba mencionadas demandaron a la ETB, para que fuera condenada a reintegrarlos a los cargos que ocupaban cuando fueron despedidos durante el trámite de un conflicto colectivo, con las consecuencias jurídicas y económicas correspondientes, fundamentando sus pretensiones, en lo que interesa al recurso, en que ingresaron a prestar sus servicios mediante contrato de trabajo, así: Rafael Humberto el 2 de junio de 1981,



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

Sandra Patricia el 10 de diciembre de 1993 y Rodrigo Hernán el 20 de octubre de 1981; que todos fueron despedidos el 4 de noviembre de 1997, encontrándose en trámite un conflicto colectivo económico y que reclamaron su derecho, el cual les fue negado.

II. RESPUESTA A LA DEMANDA

La demandada se opuso a las pretensiones de los actores, básicamente por cuanto la supuesta presentación del pliego de peticiones del 24 de octubre de 1997, se realizó sin haberse denunciado la convención colectiva de trabajo vigente, por lo que la presentación carece de eficacia jurídica para dar por sentado que se había iniciado un conflicto colectivo. Que la denuncia la realizó la empresa el 14 de noviembre de 1997 y que para esa fecha ya los actores habían sido despedidos, lo cual ocurrió el 4 del mismo mes y año. Propuso las excepciones de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones, carencia del fuero alegado por la parte actora, buena fe y prescripción.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Fue proferida el 16 de julio de 2004 y con ella el Juzgado condenó a la demandada a reintegrar a los actores al cargo que ocupaban cuando fueron despedidos y a pagarle todos los salarios y prestaciones sociales causados y dejados de percibir durante el tiempo que permanezcan cesantes, más los aumentos legales y/o convencionales, declarándose sin solución de



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

continuidad los contratos de trabajo y con la obligación de asumir todas las obligaciones frente a la Seguridad Social.

IV. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL

Por apelación de la demandada el proceso subió al Tribunal Superior de Bogotá, quien lo remitió al Tribunal Superior de Riohacha, Corporación que mediante la sentencia recurrida extraordinariamente, confirmó la decisión de primer grado sin imponer costas por la alzada.

El Tribunal consideró que la denuncia de la convención colectiva de trabajo vigente no constituye requisito indispensable para la válida presentación del pliego de peticiones, ya que de acuerdo con los artículos 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978, la protección en conflictos colectivos está comprendida dentro de la presentación del pliego de peticiones, de manera que el argumento en contrario de la demandada se opone al marco interpretativo del primero de los preceptos citados, por cuanto con esa posición se pretende ubicar el inicio de la protección en forma contraria a lo que rezan los preceptos legales.

Reforzó su tesis con apartes de la sentencia de casación del 12 de mayo de 2005, cuya radicación no precisó; en los cuales se reitera que el conflicto colectivo se inicia con la presentación del pliego de peticiones, manifestando luego lo siguiente:



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

"Ahora bien, la circunstancia de que a la presentación del pliego de peticiones se encuentre vigente una convención colectiva de trabajo, no significa que la validez de aquella esté condicionada a la previa formulación de la denuncia tal como lo aduce el recurrente, si se tiene en cuenta que los efectos de la denuncia de la convención son diferentes según provenga de una u otra parte. Al respecto, la posición jurisprudencial (Casación Laboral, Sentencia del 22 de noviembre de 1984), contempla las siguientes soluciones..."

Examinado el caso sub lite bajo el precedente jurisprudencial, primeramente debe decirse que si bien las pruebas obrantes en el plenario acreditan que la denuncia de la convención colectiva se produjo el 14 de noviembre de 1997 por parte del empleador, ello no significa que carece de validez el pliego de peticiones presentado por los trabajadores el 27 de noviembre de esa misma anualidad para iniciar el conflicto colectivo, pues habiéndose demostrado en el proceso que la denuncia se formuló por la empresa demandada y no por la organización sindical a la que pertenecen los demandantes, entonces la presentación del pliego de peticiones no estaba condicionada a los términos de la denuncia porque el empleador carece de facultad para dar inicio al conflicto colectivo de trabajo..."

Posteriormente el Tribunal estableció que el despido de los demandantes fue injusto y en ese orden de ideas procedía para ellos la protección contemplada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

V. EL RECURSO DE CASACIÓN

Lo interpuso la demandada con la finalidad de que se case la sentencia recurrida, para que en instancia se revoque la del a quo y en su lugar se le absuelva de las pretensiones de la demanda inicial.

Con ese propósito formuló un solo cargo que, con vista en la réplica, se decidirá a continuación.



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

VI. CARGO ÚNICO

Por la vía directa, acusa la interpretación errónea de los artículos 450 numeral 2, 451, 467, 478 y 479 del Código Sustantivo del Trabajo; 3 de la ley 226 de 1995; 7º literal d) de la Ley 319 de 1996; 25 del Decreto 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978.

En la demostración dice:

"No está en discusión en este proceso que la convención colectiva de trabajo que regía las relaciones entre la entidad y sus trabajadores, entre ellos los demandantes, no había sido depositada al momento de recibir la demandada el pliego de peticiones para el nuevo conflicto de trabajo. En efecto, consideró el ad quem que esto último ocurrió el 27 de octubre de 1997 y la denuncia fue formulada el 14 de noviembre de ese mismo año.

El Tribunal transcribió el aparte jurisprudencial reproducido en esta acusación pero entendió que de él se desprende que para la Corte Suprema de Justicia, la denuncia es irrelevante, que lo trascendente a efectos de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y del fuero circunstancial, es la fecha de la presentación del petitorio.

Planteadas así las cosas emerge la equivocada exégesis del sentenciador, en relación con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico colombiano, y en especial con la normativa que gobierna el sistema del conflicto colectivo de trabajo y la negociación colectiva.

No es verdad que los efectos de la denuncia varían 'según provenga de una u otra parte', como lo entendió incorrectamente el Tribunal. Tal aserto en ninguna parte tiene prohijamiento legal. DE conformidad con el artículo 479 del C. S. T., los efectos de la denuncia se generan independientemente que ella provenga del empleador o del trabajador, porque denunciada una normativa colectiva por cualquiera de las partes, se puede presentar el pliego de peticiones (si se está dentro del término legal), y además, tal acuerdo colectivo continúa en su vigor hasta que se firme uno nuevo.



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

Si bien es cierto que en la estructura del derecho colectivo del trabajo en Colombia, sólo los trabajadores tienen la potestad de promover el conflicto colectivo de trabajo, no es menos cierto que para ello es imprescindible un requisito esencial de procedibilidad (cuando hay normativa convencional vigente), consistente en la denuncia del convenio colectivo que regula las condiciones generales de trabajo, porque si ese acuerdo colectivo no es denunciado, la consecuencia jurídica derivada de la ley, más exactamente del artículo 478 del CST, es la prórroga automática de esa convención por un lapso de seis meses.

Vale decir, si bien está en manos del sindicato encender el motor que pone en marcha el diferendo, tal posibilidad no es ilimitada o absoluta, sino que imperiosamente debe accionarse mediante la llave instituida por la ley para el efecto que es necesariamente la denuncia de la convención colectiva de trabajo. Si no fuera así, esto es, si para la iniciación del conflicto es suficiente la sola presentación del pliego por parte del sindicato, sería ilógica la legislación colombiana puesto que, incluye una exigencia irrelevante o intrascendente: la denuncia de la normatividad colectiva.

Evidentemente la denuncia de la convención colectiva cumple dos papeles fundamentales: (i) es prerrequisito sine qua non para promover el conflicto colectivo de trabajo, cuando hay normatividad colectiva vigente y (ii) determina que la convención vigente seguirá rigiendo, sólo hasta que se firme una nueva. A contrario sensu, si no hay denuncia: (i) no se ha cumplido el requisito esencial de procedibilidad y (ii) la convención anterior sigue rigiendo en forma automática por seis meses más.

De lo expuesto se desprende claramente que si al momento de las desvinculaciones de los demandantes no se había denunciado la convención colectiva de trabajo, no podía considerarse como legítimo el conflicto colectivo de trabajo, por falencia de esa condición esencial de procedibilidad denominada denuncia, que si bien fue formulada en tiempo por la empleadora, acaeció con posterioridad a los despidos de los promotores de este litigio, por lo que en derecho no pueden estar amparados por el fuero circunstancial...".

VII. LA RÉPLICA

Anota que según lo confesó el representante legal de la demandada al absolver el interrogatorio de parte, el 4 de noviembre de 1997, es decir el



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

mismo día del despido de los actores, la convención colectiva fue denunciada por la empresa.

De otro lado, observa que la decisión del Tribunal es ajustada a derecho, porque es indudable que el carácter transitorio del privilegio de estabilidad surge sin condicionamiento alguno desde la presentación del pliego de peticiones y hasta cuando se firme la convención.

VIII. SE CONSIDERA

Se comienza por recordar que en Colombia, la iniciación de un conflicto colectivo económico sólo es posible con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores, bien unidos entre sí, o ya a través de una organización sindical de la cual formen parte. La jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo como de esta Corporación, ha sido reiterada en esa materia.

Empero, deben distinguirse claramente dos situaciones que importan para el asunto bajo examen.

La primera, cuando en una empresa no existe convenio colectivo alguno, caso en el cual cuando los trabajadores, en una de las dos hipótesis reseñadas, pretendan mejorar las condiciones de trabajo, deberán adoptar y presentar el pliego de peticiones dentro de las oportunidades legales e



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

igualmente desarrollar y agotar las distintas etapas previstas igualmente en la legislación positiva.

La segunda, cuando en una empresa rige una convención colectiva, el conflicto colectivo también se inicia con la presentación del pliego de peticiones, pero para que esa presentación tenga validez legal, es necesario previamente que el convenio vigente sea denunciado en los términos del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

La razón es obvia, la denuncia de la convención de acuerdo con el citado precepto tiene una finalidad, cual es la de que cualquiera de las partes interesadas, o las dos, manifiesten su inequívoca voluntad de dar por terminada esa convención. Y aunque literalmente, con la denuncia, el contrato no termina, pues sigue rigiendo a través de prórrogas automáticas de seis meses (art. 479-2 del C. S. del T.), la ley le permite a los protagonistas del concierto la posibilidad de variar las estipulaciones pactadas.

Por tanto, si no hay esa manifestación de terminar el vínculo jurídico, es decir la denuncia de la convención, es natural suponer que las partes están de acuerdo en que ella siga rigiendo las condiciones de trabajo, de manera que la paz laboral siga reinando en la empresa.

Así las cosas, cuando hay la denuncia de la convención, por una de las partes o por las dos, éstas ya están enteradas de que se quiere modificar el régimen convencional vigente, de ahí que sea dable afirmar que la denuncia,



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

si bien no implica la iniciación del conflicto, si abre la posibilidad para su comienzo a través, obviamente, de la presentación del pliego de peticiones.

A contrario, cuando no media la denuncia, en términos generales el conflicto no puede iniciarse válidamente, así se haya presentado un pliego de peticiones, pues hace parte fundamental del debido proceso.

En resumen, no siempre la presentación del pliego de peticiones supone que un conflicto colectivo económico ha nacido con arreglo a la ley, pues para llegar a esa conclusión es necesario verificar si todos y cada uno de los presupuestos legales se han cumplido, y en principio, sólo cuando esto ha tenido ocurrencia, bien puede aseverarse que dicha presentación tuvo la fuerza legal para empezarlo con el ajuste exigido por la ley que lo regula, salvo que se presenten circunstancias en el que medie la voluntad de las partes de dejar saneada cualquier irregularidad que se haya presentado en el trámite del conflicto.

Para la Corte Suprema la orientación anterior no le ha sido extraña; por el contrario, ese ha sido el criterio que ha adoptado invariablemente. Así lo sostuvo en la sentencia del 5 de agosto de 2004, radicación 22474, en la que dijo lo siguiente:

“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



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

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. (...)

“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.



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

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)".

No se necesitan de mayores disquisiciones para encontrar fundado el cargo. No obstante, la sentencia no podrá ser quebrantada, porque en



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

instancia la Corte llegaría a la misma decisión del Tribunal por las siguientes razones:

En los folios 376 a 378, aparece el **“ACTA DE INSTALACIÓN ARREGLO DIRECTO PLIEGO DE PETICIONES”**, del 4 de noviembre de 1997, mediante la cual las comisiones negociadoras del sindicato y de la empresa y con presencia de una delegada del entonces Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, acordaron dar inicio a la etapa de arreglo directo el 4 de noviembre de 1997 y adelantarlas por el término legal, acta que aparece suscrita por sus intervinientes. En los folios 384 a 386 aparece el acta de prórroga de la etapa de arreglo directo, suscrita por las partes y un funcionario del citado Ministerio.

En los folios 379 a 386, reposa el **“ACTA DE FINALIZACIÓN ETAPA ARREGLO DIRECTO PLIEGO DE PETICIONES”** del 4 de diciembre de 1997, mediante la cual las correspondientes comisiones negociadoras e igualmente en presencia como testigo de un funcionario del Ministerio del ramo, dieron por terminada la etapa de arreglo directo.

Entre otras, los representantes de la empresa manifestaron lo que a continuación se copia:

“1º. Que evidentemente durante la etapa de arreglo directo y su prórroga que hoy finaliza no fue posible, infortunadamente, materializar ningún acuerdo.

2º. Que la Comisión de la Empresa dio respuesta a la totalidad del pliego de peticiones presentado, dio razones de su negativa e hizo ofertas...



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

6°. Que en su oportunidad y atendiendo al ordenamiento legal la empresa presentó denuncia parcial de la convención colectiva vigente, a la cual no ha renunciado ni desiste...

8°. Que la Empresa también comparte su voluntad de diálogo y de resolver en forma directa el conflicto y ojala en la medida en que ello sea posible; por ello ratifica la oferta de crear una subcomisión a pesar de la finalización de esta etapa que encuentre una solución integral al conflicto planteado por la presentación del Pliego de peticiones y la denuncia de la Empresa. Finalmente, convoca la voluntad de las directivas de la organización sindical para encontrar tal solución. De no ser así acudirá a los trámites legales...".
(Se resalta y se subraya)

Importa destacar que las actas anteriores fueron remitidas al Juzgado de conocimiento por la Secretaria General de la entidad demandada (folio 387), en los términos que siguen:

"Que los documentos correspondientes a las actas de instalación y finalización arreglo directo pliego de peticiones presentado en octubre de 1997 que se adjuntan, son copias en once (11) folios tomados del archivo de esta Secretaría.

Se expide esta certificación en Bogotá, D. C., a los once (11) días del mes de abril de 2.002, a solicitud del Juzgado Doce Laboral del Circuito con destino al proceso del señor **RAFAEL HUMBERTO GALVIS JARAMILLO**".

Los anteriores medios de prueba demuestran, sin equívoco alguno, que para el 4 de noviembre de 1997, día en el que precisamente los demandantes fueron despedidos, en la empresa demandada se tramitaba un conflicto colectivo económico. Las partes así expresamente lo consideraron sin aparecer manifestación alguna de inconformidad de la empresa frente a la omisión del Sindicato de denunciar previamente la convención colectiva de trabajo vigente. Por el contrario, la manifestación de la comisión negociadora



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

de la empresa en el sentido de que había denunciado la convención colectiva y no renunciaba a dicha denuncia, así como su otra manifestación en el acta final según la cual compartía su voluntad de diálogo "y de resolver en forma directa el conflicto" evidencia que fue clara la intención de las partes de sanear cualquier irregularidad derivada de la ausencia de denuncia de la convención por parte del sindicato antes de haber presentado el pliego de peticiones.)

Debe recalcar que en el interrogatorio de parte que absolvió (folios 303 y 558), el representante legal de la demandada, confesó que era cierto que el 4 de noviembre de 1997 la empresa había denunciado la convención colectiva de trabajo, todo lo cual ratifica que las partes decidieron asumir el trámite del conflicto dejando atrás cualquier irregularidad que se hubiera presentado por la falta de denuncia de la convención antes de la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores sindicalizados.

En ese sentido, cobran fuerza las enseñanzas proferidas por esta Corporación en la sentencia del 2 de julio del año en curso, radicación 31945, en la que se dijo:

"No se necesita, entonces, de mayores disquisiciones para poner en evidencia el error garrafal del Tribunal al haber estimado la inexistencia del conflicto por no haberse agotado las etapas perentorias que regulan su trámite.

Es verdad que un conflicto de esa naturaleza está sometido a etapas sucesivas que deben culminar con la solución del mismo mediante la suscripción de la convención colectiva o bien por la expedición del laudo arbitral que debe adquirir su ejecutoria, sin dejar de lado la posibilidad de que finalmente no se solucione, como por ejemplo, ante el retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores interesados.



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

Sin embargo, la fijación de tales etapas no implica que las partes enfrentadas no puedan abordar otros mecanismos conjuntos de manera expresa o tácita, que no les enerve conocer que hay un conflicto colectivo de trabajo y que ese conflicto deba ser solucionado con la firma de la convención colectiva de trabajo o, inclusive, con la decisión de las partes de someter el diferendo a un arbitramento voluntario en empresas que no presten un servicio público esencial, como para el efecto lo prevé el inciso final del artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, en la forma como fue modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000.

Es decir, que no obstante las diversas etapas legales establecidas para el trámite del conflicto colectivo, las partes pueden convalidar o dejar de lado irregularidades que no afectan la esencia propia del diferendo, o que éste se vaya diluyendo. Por el contrario, cuando tienen la plena convicción de que existe un conflicto colectivo y que el mismo debe ser solucionado, los jueces están obligados a respetar esa voluntad, sobre todo cuando en la controversia judicial las partes son conscientes de su existencia y no alegan a su favor la presencia de irregularidades que afecten gravemente su trámite.

En ese sentido, tiene cabal aplicación la orientación sentada por esta Corporación, no solo en la sentencia de casación del 3 de agosto de 2005, radicación 23651, sino en otras anteriores relacionadas en dicha providencia, en las cuales se señaló que si había incumplimiento en alguno de los pasos señalados para el trámite del conflicto "y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de paso también la protección foral, mucho menos si aquella situación se produjo en virtud de un acto administrativo proferido por la autoridad del trabajo, que se presume legal y válido mientras no sea anulado o suspendido por la jurisdicción contencioso administrativa, y además una de las partes no muestra interés en sanear la irregularidad en que la otra ha incurrido ni en zanjar las diferencias por el mecanismo de la autocomposición" (Resalta la Corte)

Por ello resulta inexplicable que el Tribunal se hubiera desviado de la posición de buena fe que asumieron las partes enfrentadas en el conflicto, al admitir su existencia y su solución, mediante la firma de la convención colectiva, la cual fue depositada oportunamente, máxime cuando esa situación fue uno de los hechos cuya fijación del litigio dejó sentado el juez de primer grado sin reparo



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

alguno de los contradictores litigiosos, que ya lo habían precisado claramente en la demanda inicial y su contestación”.

Inclusive, en la sentencia traída a colación por la Corte en sede de casación, se dejó consignado que nada se oponía a que una convención colectiva se firme sin que medie conflicto alguno, pues para ello bastaba el acuerdo de voluntades de las partes (radicado 22474 de agosto 2 de 2004), esto para afirmar que puede haber casos en que las partes interesadas en el conflicto prescindan de etapas previas al arreglo directo y solución de un conflicto colectivo con lo que se ajustarían a la filosofía del artículo 55 de la Constitución Nacional.

Por haber sido fundado el cargo, aunque inane para desquiciar la sentencia, no habrá lugar a costas por el recurso extraordinario.

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 proferida el 16 de marzo de 2006 por el Tribunal Superior de Riohacha, Sala de Descongestión, contra la sentencia del 16 de marzo de 2006, proferida por el Tribunal Superior de Riohacha, Sala de Descongestión, dentro del proceso adelantado por los señores **RAFAEL HUMBERTO GALVIS JARAMILLO, SANDRA PATRICIA CORDERO TOVAR y RODRIGO HERNÁN ACOSTA BARRIOS** contra la **EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES DE BOGOTÁ S.A. ESP “ETB”**.



Corte Suprema de Justicia

EXPEDIENTE 33750

Sin costas.

COPIESE, NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y DEVUELVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.


LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ


ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERON


EDUARDO LÓPEZ VILLEGAS


FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ


CAMILO TARQUINO GALLEGO


ISAURA VARGAS DÍAZ



MARIA ISMENIA GARCÍA MENDOZA

Secretaria

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia de la fecha y hora señalada, que se ejecutó la presente providencia.

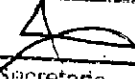
Bogotá, D.C. 23 ENE. 2009


Secretario

SECRETARIA SALA DE CASACION LABORAL

Se deja constancia de la fecha y hora señalada, que se ejecutó la presente providencia.

Bogotá, D.C. 04 FEB. 2009 Hora: 5 PM


Secretario