

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N. 1

MARTÍN EMILIO BELTRAN QUINTERO

Magistrado ponente

SL2572-2018

Radicación n.º 60804

Acta 21

Bogotá, D. C., cuatro (4) de julio de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Corte los recursos de casación interpuestos por las partes contra la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala de Descongestión Laboral, el 31 de mayo de 2012 y su complementaria del 10 de agosto de igual año, en el proceso ordinario laboral que la señora **AMALIA OTILIA CARDONA SUÁREZ** le adelanta a **FINANCIERA DE DESARROLLO TERRITORIAL --FINDETER S.A.**

Teniendo en cuenta que la doctora **DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA** manifiesta estar incurso en la causal de impedimento prevista en la causal 2ª del artículo 141 del CGP (f.º 67 C. Corte). Se acepta el impedimento por ella presentado.

I. ANTECEDENTES

La señora Amalia Otilia Cardona Suarez llamó a juicio a la Financiera de Desarrollo Territorial- Findeter S.A., a fin de que, en síntesis, se declare que el despido del cual fue objeto el 29 de octubre de 2003 «*es absolutamente nulo o ineficaz*» en tanto fue realizado con posterioridad a la fecha en que fue presentado un pliego de peticiones, además, porque se dio un despido colectivo.

Consecuencia de la anterior declaración, solicitó el reintegro al cargo de «*profesional II, categoría 28*» o a uno de igual o superior categoría, junto con el pago de los salarios dejados de percibir con los aumentos legales y extralegales correspondientes hasta el restablecimiento de la relación laboral; igualmente la cancelación del auxilio de las cesantías y sus intereses, así como el auxilio de alimentación; las primas técnica, vacaciones, navidad, de servicios, y las extralegales de junio y noviembre; la bonificación por servicios y las vacaciones en concordancia con lo previsto en las normas convencionales vigentes en la demandada.

A su vez, pidió que la accionada fuera condenada a pagarle, desde el 1º de enero de 2000 hasta la fecha del despido, «*lo que se pruebe por la reliquidación del auxilio de cesantías y sus intereses, las vacaciones y prima de vacaciones, la prima de navidad y la prima de servicio*», pues aseguró que deben incluirse como factor salarial, los valores que fueron pagados por viáticos, prima técnica, auxilio de

alimentación, la prima de junio y de noviembre, y la bonificación por servicios estipulados «*en el pacto colectivo suscrito el 22 de diciembre de 1998, en el laudo arbitral del 29 de mayo de 2001 y en la convención colectiva suscrita el 21 de febrero de 2003*».

Como peticiones subsidiarias, pidió fuera condenada a reliquidarle la indemnización por la terminación unilateral y sin justa causa de su vínculo laboral, para lo cual debe incluir la prima técnica, el auxilio de alimentación, la prima de navidad, las primas de servicios, las primas de vacaciones y los demás pagos que constituyan salario; solicitó también la indemnización moratoria o la indexación; la indemnización plena y total de los daños y perjuicios que se demuestren en el proceso, lo que resulte probado ultra o extra *petita* y las costas del proceso.

Fundamentó sus pretensiones, en que, como trabajadora oficial, estuvo vinculada a Findeter S.A. desde el 27 de junio de 1994 hasta el 29 de octubre de 2003, día en que fue despedida sin justa causa; que el cargo por ella desempeñado era del de «*profesional II, categoría 28 de la división de recursos físicos*» en la sede de Bogotá; que devengaba para su último año de servicios, un sueldo básico mensual de «*\$2.236.704*» y \$402.607 por concepto de prima técnica mensual. Aseguró que se encontraba afiliada a Sintrafindeter; que era beneficiaria de las convenciones y pactos colectivos suscritos por la demandada; y que siempre su empleadora descontaba de su nómina la cuota de afiliación sindical correspondiente.

Señaló que el 21 de febrero de 2003 la sociedad demandada y el sindicato suscribieron una convención colectiva de trabajo con vigencia del 1º de enero al 31 de diciembre de 2003; y que el 1º de octubre de ese mismo año en asamblea general se designaron los correspondientes negociadores y se adoptó un pliego de peticiones, el cual fue presentado al día siguiente ante el representante legal de Findeter S.A.

Mencionó que mediante escrito del 6 de octubre del mismo año, la demandada devolvió el citado pliego por considerar que *«su presentación se ha efectuado de manera inoportuna de acuerdo con la ley»*; que ante tal situación, la organización sindical al día siguiente, presentó por triplicado ante el inspector de trabajo la denuncia de la convención colectiva; que el 8 de igual mes y año, la organización sindical presentó ante el presidente de Findeter S.A. una carta manifestándole su apreciación sobre el pliego de peticiones, la manera de contar los 60 días de que habla el artículo 478 del CST y la denuncia de la convención que se realizó ante el inspector. Relató, igualmente, que el 28 de octubre de 2003 el sindicato reiteró a la demandada el pliego de peticiones.

Aseguró que, como afiliada y miembro activo del sindicato, estaba cobijada por la última convención suscrita entre la asociación sindical y la empleadora; que, para la fecha del despido, 29 de octubre de 2003, estaba vigente el conflicto ocasionado con la presentación del pliego de peticiones; que la empresa nunca obtuvo la autorización para

dar por terminado su contrato laboral y el de 70 trabajadores oficiales más, que fueron despedidos de igual manera ese día.

Relató que a causa de las múltiples negativas que recibió el sindicato por parte de la demandada, para recibir el pliego y sentarse a negociar, procedió a instaurar en su contra, acción de cumplimiento, la que fue decidida en última instancia por parte del Consejo de Estado, quien el 22 de abril de 2005, le ordenó a Findeter S.A. cumplir lo dispuesto en el artículo 433 del CST, en consecuencia proceder a *«recibir a los delegados del sindicato de esa entidad dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de ese fallo, para iniciar la negociación del pliego de peticiones presentado el 8 de octubre de 2003»*. Negociación que finalizó el 25 de mayo del 2005, fecha en la cual las partes suscribieron una nueva convención colectiva de trabajo.

De otra parte, sostuvo que al liquidarle y cancelarle las prestaciones legales, nunca se le incluyó las sumas que se le pagó por concepto de prima técnica, auxilio de alimentación y el total de la bonificación por servicios prestados; que se le descontó sin su autorización la suma de \$17.786.014; que mediante comunicación radicada el 1º de septiembre de 2005 hizo reclamación administrativa solicitando las mismas pretensiones contenidas en la demanda.

Expuso que tal petición le fue contestada adversamente por parte de la convocada a juicio, bajo el argumento que la desvinculación se efectuó el 29 de octubre de 2003, en virtud

del proceso de reestructuración de la entidad que se adelantó con ocasión del desarrollo del «*Plan de Renovación de la Administración Pública*», el cual incluyó la modificación de la planta del personal con reducción de número de cargos de trabajadores oficiales, aprobado por el Gobierno Nacional mediante Decreto 2702 de 2003. Además, que a su juicio la presentación del pliego de peticiones fue extemporánea por anticipación, lo cual implicaba que no existía conflicto colectivo alguno que obligara a la empresa a dar aplicación a lo establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, es decir que no se configuraba fuero circunstancial alguno.

Finalmente sostuvo que sufrió daños y perjuicios al dejar de recibir sus salarios, prestaciones legales y convencionales por el despido ilegal e injustificado que hizo su empleadora; además de enfatizar que la sociedad ha vinculado nuevos trabajadores oficiales y señalar que dentro de la convención se pactó que la accionada garantizaría la estabilidad laboral, la cual no fue satisfecha por la demandada (f.º 259 a 302 y 352 a 361).

La Financiera de Desarrollo Territorial S.A., en síntesis, al dar respuesta a la demanda, dijo que eran ciertos los hechos referidos a la existencia de la relación laboral y los extremos temporales; la calidad de trabajadora oficial; el cargo por ella desempeñado; su último salario devengado; la existencia de Sintrafindeter y su afiliación por parte de la actora; los descuentos con destino a la citada organización Sindical; que el periodo para el cual fue pactada la convención colectiva de trabajo vigente para la fecha de la

terminación del vínculo laboral, iba del 1º al 31 de diciembre de 2003; que el 6 de octubre de 2003, le devolvió a Sintrafindeter, el pliego de peticiones presentado el 2 octubre igual año, aclarando que ello obedeció a que «*su presentación*» se había realizado de manera extemporánea, esto es, por fuera los 60 días previsto por el artículo 478 del CST, máxime que no estuvo precedido de la respectiva denuncia de la convención; aceptó también que el 8 del mismo mes y año, recibió un nuevo pliego de peticiones; la terminación del vínculo laboral ocurrida el 29 de octubre de 2003, aclarando que ello se dio con ocasión del «*Plan de Renovación de la Administración Pública*», a la luz del Decreto 2702 de 2003; que el 22 de abril de 2005, el Consejo de Estado, efectivamente desató la acción de cumplimiento iniciada por Sintrafindeter, explicando que tal decisión de ninguna manera podía ser interpretada en el sentido de que el conflicto colectivo se hubiese iniciado el 8 de octubre de 2003, máxime que los 60 días previstos por el artículo 478 del CST no son hábiles, sino corridos como lo ha señalado la jurisprudencia de la Sala; finalmente sostuvo que la demandante agotó la reclamación administrativa, la cual le fue negada por las razones señaladas por la misma parte actora.

Se opuso a las pretensiones, en su defensa formuló las excepciones de pago; inexistencia de la obligación; cobro de lo no debido; compensación; prescripción y las que resulten probadas. Fue enfática en señalar que la actora fue desvinculada de la entidad en cumplimiento de lo ordenado por el Decreto 2702 de 2003, con el pago de la indemnización

prevista en la convención colectiva de trabajo, sin que para ese momento se adelantara en la entidad algún conflicto colectivo. Afirmó que una vez el sindicato tuvo conocimiento del citado Decreto, pretendió impedir su cumplimiento presentando de manera anticipada y extemporánea una serie de pliegos de peticiones en el mes de octubre de 2003, para con ello ampararse bajo la figura del fuero circunstancial.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 27 de agosto de 2010, absolvió a la Financiera de Desarrollo Territorial S.A. Findeter S.A., de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por Amalia Otilia Cardona Suárez, a quien condenó a pagar las costas del proceso.

Importante es señalar que el sentenciador de primer grado para arribar a la conclusión que la demandante no gozaba del fuero circunstancial por ella reclamado, obedecía al hecho de que Sintrafideter, no había cumplido con el plazo perentorio previsto por el artículo 478 del CST, esto es, no presentó el pliego de peticiones dentro de los 60 días anteriores al vencimiento del acuerdo convencional vigente en Findeter S.A.; pues dicho pliego, en estricto rigor fue presentado el 8 de octubre de 2003, cuando a la luz de tal disposición, los 60 días debían contarse a partir del 1º de noviembre de 2003, en razón a que el acuerdo convencional estaba vigente hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

De otra parte, y en cuanto a las pretensiones subsidiarias, manifestó que tampoco tenía derecho a la reliquidación de las cesantías, intereses, vacaciones, prima de servicios, vacaciones, navidad e indemnización, en razón a que, en cada una de las convenciones y pactos colectivos, expresamente se excluyó como factor salarial todo concepto extralegal reconocido por la accionada, y ésta es la razón por la cual la entidad reconoció únicamente los factores legales devengados por la actora. Tampoco accedió a la indemnización plena de perjuicios, en tanto la actora se limitó a solicitar su pago, sin demostrar que sufriera perjuicios distintos a los que fueron resarcidos con la indemnización convencional, cancelada por la terminación del vínculo laboral. Todo esto lo llevó a absolver a la demandada de tales pedimentos.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación de la parte demandante, conoció la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, quien mediante sentencia del 31 de mayo de 2012, revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, condenó a la Financiera de Desarrollo Territorial- Findeter S.A. a reintegrar a la señora Amalia Otilia Cardona Suárez, al cargo que venía desempeñando al momento del despido, o a otro de igual o superior categoría sin solución de continuidad; igualmente la condenó a pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido, junto con los aumentos legales o convencionales a

que haya lugar, hasta cuando se haga efectivo su reintegro. Finalmente la condenó a pagar las costas de la primera instancia, absteniéndose de hacerlo en la segunda. Mediante providencia del 10 de agosto de 2012, negó la solicitud de adición de la sentencia formulada por la parte demandante.

Para tomar su decisión, el Tribunal comenzó por precisar que el problema jurídico a resolver estaba centrado en establecer si al momento del despido de la demandante, 29 de octubre de 2003, existía un conflicto colectivo en la accionada generado por la presentación del pliego de peticiones que hizo Sintrafindeter el 8 de octubre de 2003; y si en virtud del mismo, la demandante se encontraba amparada por el fuero circunstancial, en los términos y condiciones alegadas en la demanda inicial.

En perspectiva de lo anterior, señaló que no era motivo de discusión que a la actora, teniendo en cuenta la reestructuración de la demandada, el 29 de octubre de 2003 se le dio por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral, pagándole a cambio la correspondiente indemnización convencional; igualmente señaló que estaba acreditado que el 2 de octubre de 2003, Sintrafindeter presentó pliego de peticiones ante Findeter S.A. y que mediante escrito del 7 del mismo mes y año, el citado sindicato denunció la convención colectiva vigente hasta 31 de diciembre del 2003.

Aclarado lo anterior, el Tribunal consideró lo siguiente:

[...] fácil resulta concluir, que la sentencia de primera instancia habrá de revocarse, en la medida en que, de la documental analizada, emerge con suficiente claridad los supuestos de hecho base de las pretensiones principales de la demanda, si se tiene en cuenta que, siguiendo las consideraciones expuestas, por el máximo órgano de lo contencioso administrativo. Consejo de Estado, en sentencia del 22 de abril de 2005, Magistrado Ponente, DARÍO QUIÑONEZ PINILLA, la fecha de presentación del pliego de peticiones fue el 8 de octubre de 2003, un día después de la denuncia de la Convención Colectiva de Trabajo, 7 de octubre del mismo año, la que se efectuó dentro de los 60 días anteriores a la fecha de expiración de la convención vigente, conforme a lo preceptuado en el Art. 478 del C.S.T, tal como lo determinó el Consejo de Estado en la citada providencia; habiéndose generado, en legal forma, el conflicto colectivo en la Empresa, con la nueva presentación del Pliego de Peticiones, el 8 de octubre de 2003, no habiendo acreditado la parte demandada, dentro del proceso, la culminación del mismo para la fecha del despido de la demandante, 29 de octubre de 2003, esto es, mediante la suscripción de la nueva convención o laudo arbitral, tal como lo dispone el Art. 36 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978, carga probatoria que corría a cargo de la accionada, de acuerdo con lo establecido en el Art. 177 del C.P.C., surgiendo por antonomasia el Fuero Circunstancial que amparaba a la demandante al momento de su despido, 29 de octubre de 2003, el cual fue abiertamente desconocido por la accionada; deviniendo en ineficaz el despido, en los términos señalados en el Art. 25 del Decreto 2351, amén de que tampoco se probó justa causa para el despido, toda vez que, la restructuración de la Empresa, si bien, constituye una causa legal, la misma no está enlistada, como justa causa, dentro de las taxativamente señaladas en el Art. 48 del decreto 2127 de 1945, razón por la cual, se revoca la decisión del A-quo.

Así las cosas, se CONDENARÁ a la demandada FINDETER a reintegrar a la demandante AMALIA OTILIA CARDONA SUAREZ, al cargo que venía desempeñando al momento del despido, 29 de octubre de 2003, ó, a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad; igualmente, se condenará a la accionada a pagar el monto de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su despido y hasta cuando se haga efectivo su reintegro, junto con los aumentos legales o convencionales a que haya lugar, teniendo como último salario básico devengado la suma de \$2'236.704; y, una prima técnica mensual de \$402.607.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por las dos partes, concedido por el

Tribunal y admitido por la Corte, se proceden a resolver, y por cuestión de método, la Sala comenzará por estudiar el recurso formulado por la demandada, que pretende la casación total del fallo condenatorio del Tribunal, si este no prospera, se abordará el estudio del formulado por la parte actora.

**V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN DE LA
FINANCIERA DE DESARROLLO TERRITORIAL
S.A.-FINDETER S.A.**

Busca que la Corte case totalmente la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, confirme el fallo absolutorio de primer grado.

Con tal propósito formula tres cargos, que fueron oportunamente replicados por Cardona Suárez, que la Sala procede a estudiarlos en el orden propuesto.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia impugnada de violar por la vía directa en la modalidad de interpretación errónea de los artículos 376, 432, 433, 434, 467, 476 y 478 del CST, violación esta que lo llevó a la aplicación indebida del artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 36 del Decreto 1469 de 1978.

En la demostración del cargo, empieza por señalar que no discute los supuestos fácticos que soportan la decisión

recurrída. Lo que no comparte, es el alcance que le dio el fallador de segundo grado al artículo 478 del CST, apoyado en lo dicho por el Consejo de Estado en decisión del 22 de abril de 2005, para con ello concluir que la denuncia de la convención colectiva y la presentación del pliego de peticiones *«se hizo oportunamente dentro de los sesenta días previstos en el artículo 478 del CST»*, lo cual es equivocado, pues los 60 días de que habla la citada norma no son hábiles sino calendario, en tanto los mismos deben mirarse desde la perspectiva del día en que vence el acuerdo convencional.

Más adelante dice que esa desafortunada interpretación terminó convertida en un deplorable entendimiento normativo para dilucidar sobre la existencia del fuero circunstancial, pues con la *«débil luz ofrecida por el Consejo de Estado, el Tribunal se perdió en el bosque»* centrando *«su atención en un arbusto»*, pues el citado órgano de lo contencioso, cifró la clave del problema de determinar cómo se cuenta el término de los sesenta días dentro de los cuales se puede hacer la denuncia de la convención colectiva, para lo cual hizo un ejercicio nocivo, al remitirse a la Ley 4 de 1913, sin advertir lo que desde antaño ha enseñado la Corte, esto es, que se acude a tales reglas del cómputo de los términos, solo si no están reguladas claramente en el CST y *«siempre y cuando no se desvirtué la naturaleza de la relación regulada»*. Cita en su apoyo una sentencia de la CSJ del 16 de septiembre de 1981, sin indicar su radicado.

Hace énfasis que si bien es cierto el artículo 478 prescinde de la expresión *«sesenta días ordinarios»*, utiliza

una equivalente de mayor fuerza «sesenta días inmediatamente anteriores a la expiración de su término», valga decir, que tales días deben ser calendario, tal como lo ha enseñado la Corte. Cita varias decisiones de la Sala en su apoyo.

Manifiesta a su vez, que los sesenta días como hábiles de la Sala Electoral del Consejo de Estado, no tienen cabida en el interior de la institucionalidad laboral colectiva, cuyo horizonte no puede ser pretermitido en el análisis; que además ni el Consejo de Estado ni el Tribunal hizo la diferencia entre «*la paz laboral*» la cual, por ministerio de la ley, debe existir hasta empezar el día sesenta inmediatamente anterior a su vencimiento y en «*el conflicto colectivo*», el cual se inicia con el pliego de peticiones y su negociación; que el lapso estipulado en el artículo 478 del CST es requisito *sine qua non* para que la convención pierda aplicación, y como este término no se respetó, la denuncia efectuada por Sintrafindeter, el 8 de octubre de 2003, no tiene vocación de iniciar el conflicto alguno menos generar en favor de la actora, el fuero circunstancial por ella reclamado, pues la denuncia, se hizo por fuera del término legal. Cita en su respaldo la sentencia CSJ SL, 16 may. 2006, rad. 26348.

Más adelante dice que: «*El Tribunal acogió una formulación teórica de cómo se cuenta un término, y prescindió considerar la índole del que se ponía bajo su examen, y concluyó con este adefesio: el empleador debe recibir el ocho de octubre a unos negociadores de un conflicto que, para ese momento, ni en ochenta días siguientes, era inexistente, más*

exactamente no podía existir».

Todo lo anterior lleva al recurrente a sostener que el Tribunal incurrió en los yerros jurídicos precisados en el cargo, lo cual conduciría a la Corte, a proceder conforme al alcance de la impugnación.

VII. LA RÉPLICA.

En esencia, dice que no se equivocó el Tribunal en su decisión pues los días de que habla el artículo 478 del CST deben ser hábiles, tal como lo ordena el artículo 62 de la Ley 4º de 1913, pues esta disposición se aplica a todas las materias, esto es, civil, penal y laboral. Ello sin olvidar que el Consejo de Estado, al dirimir la controversia puesta a su consideración, mediante sentencia del 22 de abril de 2005, precisó que los días de que habla el citado artículo 478 son hábiles, no calendario u ordinarios como lo quiere hacer ver la censura.

VIII. CONSIDERACIONES

Como el cargo está dirigido por la vía del puro derecho, no son materia de discusión los siguientes supuestos fácticos que el Tribunal los dio por acreditados y que la censura no los controvierte: (i) que la demandada, en obediencia de lo dispuesto por el Decreto 2702 del 24 de septiembre de 2003, le dio por finalizado el vínculo laboral a la actora a partir del 29 de octubre de ese mismo año, con el correspondiente pago de la indemnización convencional; (ii)

que para el año en que fue despedida Amalia Otilia Cardona Suárez, entre Findeter S.A. y Sintrafindeter, suscribieron una convención colectiva de trabajo cuya vigencia iba del 1º de enero de 2003 al 31 de diciembre de ese mismo año; (iii) que el 7 de octubre de 2003, la citada organización sindical denunció la convención colectiva de trabajo, y que el 8 de igual mes y año, Sintrafindeter presentó el respectivo pliego de peticiones, el cual fue rehusado por la demandada en razón a que se había presentado antes de los 60 días al vencimiento de la convención de que habla el artículo 478 del CST, y (iv) que la actora además de ostentar la calidad de trabajadora oficial, estaba afiliada al ente sindical antes mencionado.

Lo que la censura no comparte, es que el *ad quem* apoyado en la sentencia dictada por la Sección Quinta del Consejo de Estado, el 22 de abril de 2005, le haya dado un alcance equivocado al artículo 478 del CST, pues a su juicio, y contrario a lo concluido por el Tribunal, una lectura correcta de la preceptiva legal en comento, permite concluir que los 60 días que allí se estipulan para efectos de formular la denuncia de la convención colectiva de trabajo, son ordinarios o corridos y no hábiles, interpretación que a su vez lo llevó al Tribunal a la aplicación indebida de los artículos 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y 36 del Decreto 1469 de 1978.

Para dilucidar lo anterior y con ello saber si la razón se hace al lado de la demandada recurrente en casación o si, por el contrario, la misma está de parte del fallador de

segundo grado, pertinente es recordar lo previsto por el artículo 478 del CST, el que al efecto dice:

ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMATICA. 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 hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación. (se subraya)

La norma que se acaba de transcribir, muestra con claridad que el legislador en su libertad de configuración normativa, reguló el término de duración y la continuidad de la convención colectiva de trabajo mediante la presunción de *iure*, consistente en su prórroga automática en caso de no presentarse la denuncia de la convención dentro del plazo establecido para ello en el propio acuerdo convencional o, en su defecto, por la ley al establecer en su parte pertinente, que «si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término» no se hace manifestación escrita de darla por terminada (se resalta), la convención que culmina por cumplimiento de su término, por propio ministerio de la ley «se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación».

El aparte subrayado tanto al transcribir el artículo 478 del CST, como en el párrafo que antecede, muestra con nitidez meridiana que los 60 días previstos para denunciar el respectivo acuerdo convencional, desde luego cuando no se establece un término diferente en la convención colectiva, no

deben ser vistos de manera aislada, como lo hizo el Tribunal para con ello acudir a lo previsto por el artículo 62 de la Ley 4 de 1913, sino que dicho plazo imperiosamente debe ser observado de cara a la temporalidad de la vigencia de la convención colectiva, pues así lo dice clara y expresamente la disposición objeto de estudio, que la denuncia se hará *«dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término»* (se subraya),

Dicho de otra manera, para la Corte es claro que los 60 días previstos para denunciar la convención colectiva, que a su vez habilita la presentación del respectivo pliego de peticiones, corren ininterrumpidamente en razón a que se encuentran íntimamente ligados a la vigencia de la convención colectiva de trabajo, vigencia que como se sabe, no se interrumpe en días vacantes y festivos, pues los mismos corren continuamente, o lo que es igual teniendo en cuenta los días corrientes o calendario, por tanto no hay razón para considerar que el citado plazo de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración del acuerdo convencional, haga referencia a días hábiles, como erradamente lo concluyó el Tribunal, apoyado en la decisión del Consejo de Estado.

Tal interpretación, no otra, es la que desde antaño le ha dado la Corte Suprema de Justicia, máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral, baste para ello citar las sentencias CSJ SL, 28 jul. 2004, rad. 23538, CSJ SL, 5 ago. 2004, rad. 22474, en esta última donde el acuerdo convencional vencía precisamente un 31 de diciembre,

mismo límite temporal del acuerdo convencional suscrito entre Sintrafindeter y Findeter. En tal decisión se precisó lo siguiente:

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. (Subraya la Sala).

Dicha postura fue reiterada en sentencia CSJ SL, 10 dic. 2008, rad. 33750 y recientemente en sentencia CSJ SL18044-2017 y CSJ 53829-2018.

Además de lo anterior, pertinente es recordar, que si bien es cierto el artículo 62 de la Ley 4º de 1913, establece la regla general de cómo deben contabilizarse «los plazos de

días que se señalen en las leyes y actos oficiales», tal criterio no podía ser tenido en cuenta para el computo del plazo legal establecido en el artículo 478 del CST, toda vez que no hay vacío o laguna que permitiera llenarse con lo previsto en aquella disposición, pues esta es absolutamente clara en precisar que a falta de plazo fijado en la convención colectiva para la denuncia de la misma, tal acto deberá realizarse dentro de los 60 días **«inmediatamente anteriores a la expiración de su término»**, (se resalta); esto es, se itera, debe tenerse en cuenta cual es el plazo final de la vigencia del acuerdo extralegal, para de ahí y de manera continua contar los 60 días inmediatamente anteriores que preceden a su vencimiento; de no ser así, se arribaría a una interpretación que, *per se*, sería contraria no sólo al claro enunciado de la citada disposición, sino también conllevaría a desvirtuar la naturaleza y efectos del acuerdo colectivo y del contrato de trabajo, cuyo desenvolvimiento y ejecución no se trunca con los días vacantes o feriados, pues incluye todas los días del calendario, a menos que exista disposición contraria, como por ejemplo, lo que acontece en el régimen de vacaciones.

Pero ello no lo es todo, como bien lo pone de presente la censura, una de las razones por la cual el legislador en su libertad de configuración normativa estableció el plazo perentorio de 60 días inmediatamente anteriores al vencimiento de la convención, obedece a que durante la mayor parte del tiempo de vigencia de los acuerdos convencionales, debe reinar la *paz laboral* en contraposición del *conflicto colectivo*, que sólo se inicia con la presentación

del pliego de peticiones precedida de la denuncia de la convención, lo cual debe hacerse observando estrictamente el plazo fijado por el legislador. *Pacto de paz* que, como lo define la Corte Constitucional en sentencia CC C-10151-2001, cuando al estudiar la constitucionalidad del artículo 478 del CST, debe ser entendido de la siguiente de manera:

[...]

La función de la convención colectiva como pacto de paz es fundamental desde una perspectiva de la convención como acuerdo, por el cual las partes adquieren derechos y obligaciones. El empleador se compromete a pagar determinado nivel de salarios y prestaciones así como a cumplir con las demás condiciones pactadas a cambio de que el sindicato garantice la continuidad del trabajo. De tal manera que una convención no beneficia sólo a los trabajadores, aunque tiene un claro fin protector de la parte débil en la relación laboral que busca con la negociación colectiva equilibrar la asimetría de poder.

De ahí que, atendiendo los términos y la teleología del artículo 478 del CST así como los precedentes jurisprudenciales, para la Corte resulta evidente que el *ad quem* le dio un alcance equivocado a la citada disposición, pues los 60 días allí precisados, no son hábiles, sino continuos, corridos o calendario, ya que la naturaleza regulada por dicha normativa es la vigencia del acuerdo convencional y con ello de los contratos de trabajo, que como se vio, salvo estipulación o convenio en contrario, no se suspenden con los días vacantes, feriados o festivos.

Entonces, como no hay discusión que la convención colectiva de trabajo suscrita entre Findeter S.A. y Sintrafindeter, tenía una vigencia del 1º de enero de 2003 al 31 de diciembre de igual año; para la Corte, resulta evidente que la denuncia de la misma, hecho ocurrido el 7 de octubre

de esa misma anualidad y, la presentación del pliego de peticiones, suceso acaecido el 8 del mismo mes y año, se realizaron por fuera del término legal establecido por el tantas veces citado artículo 478 del CST, pues conforme quedo analizado, Sintrafindeter sólo podía denunciar el acuerdo convencional 60 días inmediatamente anteriores al vencimiento de la misma, esto es, únicamente lo podía hacer a partir del 1º de noviembre de 2003, nunca con anterioridad, como en este asunto aconteció.

Aquí valga recordar, que el incumplimiento de los trámites y plazos que reglamentan las etapas previas al nacimiento y desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo, afectan su validez y, por ende, los efectos jurídicos que de él se derivan, como es el caso del fuero circunstancia, así lo ha precisado la Corte, baste para ello recordar lo dicho en sentencia CSJ SL, 10 dic. 2008, rad. 33750 cuando al efecto dijo:

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 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.

[...]

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)” (Se subraya).

Así las cosas, como Amalia Otilia Suárez Cardona fue despedida el 29 de octubre de 2003, antes de que en legal forma se iniciara el conflicto colectivo, para la Corte, máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral (art. 234 de la C.N.), resulta claro que no estaba amparada por el fuero circunstancial previsto por el artículo 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y artículo 36 del Decreto 1469 de 1978.

Todo lo anterior lleva a la Corte a concluir que el cargo prospera en tanto resulta palmario que el fallador de segundo grado le dio una errada lectura al artículo 478 del CST, pues, se insiste, los 60 días allí previstos son corridos, no hábiles como equivocadamente lo entendió el *ad quem* al adoptar su decisión, cometiendo así los yerros jurídicos endilgados. Se abstiene de estudiar los dos cargos restantes en tanto persiguen idéntica finalidad.

Igualmente, la Sala se releva de abordar la demanda de casación presentada por Amalia Otilia Cardona Suárez, en tanto al haber salido adelante la acusación formulada por Findeter, y con ello desaparecer la sentencia condenatoria proferida por el sentenciador de alzada que había condenado a la demandada a reintegrar a la actora y pagarle los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta cuando sea efectivamente reintegrada, no existe acreencia laboral alguna sobre la cual, eventualmente pueda ordenarse la indexación, que es lo perseguido por la recurrente demandante en casación.

Sin costas en el recurso extraordinario.

IX. SENTENCIA DE INSTANCIA

Para confirmar la decisión de primer grado que negó el reintegro en razón a la inexistencia del fuero circunstancial, es suficiente remitirse a lo dicho en el estadio de la casación, en tanto tales considerandos coinciden con los argumentos que atinadamente esbozó el *a quo*, para concluir que Amalia Otilia Cardona Suárez, para la data del despido, que lo fue el 29 de octubre de 2003, no gozaba del aludido fuero circunstancial por ella reclamado, pues el pliego de peticiones, fue presentado por Sintrafindeter de manera extemporánea, concretamente el 8 de octubre de 2003, cuando a la luz del artículo 478 del CST, dicho pliego, desde luego precedido de la respectiva denuncia convencional, sólo podía presentarse a partir del 1º de noviembre de 2003, en razón a que la convención colectiva tenía vigencia hasta el 31

de diciembre de ese mismo año.

Ahora bien, como la parte demandante al formular el recurso de apelación (f.º 600 a 605), también solicitó el reintegro en razón a que en la demandada se había ejecutado un despido colectivo sin mediar el respectivo permiso o autorización por parte del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, la Sala desde ya advierte que tampoco le asiste razón en este pedimento, pues como desde antaño lo hapreciado la Corte, entre otras en sentencias, CSJ SL12894-2016, CSJ SL8178-2016 y CSJ SL7489-2017, el citado artículo 67 no regula las relaciones de trabajo en el sector oficial, que es el caso bajo estudio, por tanto, no es necesario solicitar permiso o autorización previa al Ministerio del Trabajo para proceder a efectuar despidos colectivos de servidores públicos vinculados mediante contrato laboral.

Así se afirma, en tanto al extender la aplicación del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 al sector público, conllevaría a dejar sin vigor los cánones constitucionales y legales que autorizan a las autoridades suprimir empleos de la estructura laboral del Estado, que es precisamente el caso bajo estudio, donde por disposición del Decreto 2702 de 2003, dictado en ejercicio de las facultades conferidas por el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política, y los literales m) y n) del artículo 54 y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, se suprimieron varios cargos en Findeter.

De otra parte, tal disposición no es aplicable al sector

oficial en razón al tratamiento diferencial en las relaciones laborales públicas y privadas, que tiene soporte en el principio constitucional de la libre configuración del legislador, lo cual cuenta con un sustento objetivo, en la medida en que las primeras (públicas) están regidas por el interés público, mientras que las segundas (privadas) por el interés privado, razón por la que en las últimas, la intervención estatal está encaminada a «*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*» (artículo 1º del CST).

Y finalmente, porque los intereses que protegen las normas que regulan los despidos colectivos son individuales, pese a que en él confluyan varios trabajadores, lo que impide que se pueda ubicar dentro del campo de acción y protección del derecho laboral colectivo, que está encaminado a garantizar intereses generales y globales de los trabajadores, a través de las figuras como el derecho de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva, el fuero sindical y el derecho de huelga, los cuales, se precisa, no se determinan preponderantemente por el número de personas que intervienen o resulten afectadas, sino por los bienes jurídicos constitucionales que en ellos están incorporados, en los artículos 39, 53, 55 y 56 superiores.

En respaldo de lo anterior, pertinente es citar la sentencia CSJ SL7489-2017, que reitera las sentencias CSJ SL, 16 oct. 2012, rad. 40506, que a su vez rememoró las decisiones CSJ SL, 8 de mar. 2005, rad. 23764; CSJ SL, 17

jun. 2009, rad. 35077; CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 36595 y CSJ SL, 4 jul. 2012, rad. 44915, en las que la Corte puntualizó:

[...] a través del tiempo se ha considerado que la figura del despido colectivo, consagrada antaño en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, no es aplicable a los trabajadores oficiales. No hay que olvidar que cuando el gobierno nacional trató de modificar esa regla, mediante el artículo 37 del Decreto Reglamentario No 1469 de 1978, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia del 25 de julio de 1985 anuló la expresión “trabajadores oficiales”.

[...]

Además suponer que la figura de los despidos colectivos es aplicable a los trabajadores oficiales implica hacer nugatorias las disposiciones constitucionales y legales que autorizan a las autoridades públicas para suprimir empleos, pues de ser así esta facultad no podría utilizarse sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, cuando el número de afectados rebase el tope previsto en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50 ibídem [...].

Así mismo, en la sentencia SL12894-2016, explicó la Corte:

En punto a la igualdad que reclaman los impugnantes, vale acotar que la naturaleza de la vinculación se erige, precisamente, en el motivo que justifica, en materia de despidos colectivos, un trato diferente por parte del legislador, en tanto así se trate funciones industriales, comerciales, empresariales o productivas las asignadas a la entidad convocada a juicio, la naturaleza oficial que ostenta la misma constituye un principio de razón suficiente, dada la prevalencia del interés general sobre el particular.

Sobre la problemática jurídica que registra esta contención, lo que antes fue postura mayoritaria, en sentencia CSJ-SL13279-2014, radicación 38035 de 10 de septiembre de 2014, sin disidencia alguna, así discurrió la Sala:

Ello, por sí mismo sería suficiente para desestimar el cargo, más sin embargo, y si con amplitud la Corte estudiara los cargos, los mismos no tendrían vocación de prosperidad, pues ciertamente, como lo advirtió el Tribunal, la jurisprudencia de esta Corte, en sentencias en las que se han estudiado casos idénticos al de la demandante, en donde ha sido llamada a juicio la misma entidad, ha enseñado que no es necesario obtener la autorización previa

del Ministerio de Trabajo para llevar a cabo un despido colectivo, cuando se trata de trabajadores oficiales, puesto que la norma que sí lo exigía, es decir, el artículo 37 del Decreto 1469 de 1978, que reglamentaba al artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, fue declarado nulo parcialmente por la Sección Segunda del Consejo de Estado, mediante sentencia del 25 de julio de 1985, en aquella parte referida a la expresión “trabajadores oficiales” que consagraba la norma.

En efecto, y dada la vía indirecta seleccionada por el recurrente en el primer cargo, no existe discusión en torno a que la entidad demandada es una sociedad de economía mixta del orden nacional sometida al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado; que la demandante ostentaba la calidad de trabajador oficial; y que el Ministerio de Trabajo, declaró un despido colectivo de trabajadores de la demandada.

Así, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 22 abr. 2008, rad. 29105, se dijo:

Sobre el tema en discusión, esta Sala de la Corte, por mayoría, tiene adoctrinado que en tratándose de trabajadores oficiales no es imperioso obtener permiso o autorización previa del Ministerio de la Protección Social a que se refiere el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, para efectos de los despidos colectivos.

En sentencia de 17 de mayo de 2006, radicación 26067, en un proceso seguido en contra de la misma demandada, y reiterada en sentencias de 31 de octubre de 2006 rad. N° 28179, 6 de marzo de 2007 rad. N° 30539 y 23 de marzo del mismo año rad. N° 30549, señaló la Corte:

Los aspectos a dilucidar se refieren a los planteamientos de la acusación relativos a que la institución jurídica de los despidos colectivos es predicable tanto frente a los trabajadores oficiales como a los particulares y el atinente a que la circunstancia de que el Ministerio del Trabajo haya declarado como colectivo un despido de trabajadores oficiales hace intocable esa decisión para la jurisdicción laboral por cuanto sobre la misma sólo puede pronunciarse la jurisdicción administrativa.

Sobre el primer punto, esto es, el alcance de la figura del despido colectivo, esta Sala se ha pronunciado en fallos del 26 de febrero de 2004, radicación 21710 y de 3 de enero de 2005, radicación 22815, procesos en los que la demandada es la misma entidad y donde el debate giró con base en argumentos de derecho semejantes a los que ahora se esgrimen. Decisiones en la que además se reiteró el criterio doctrinal que había sido expuesto en sentencias del 30 de enero de 2003 (Radicación No. 19108); 27 de marzo de 2003 (Radicación No. 19281); 30 de abril de 2003 (Radicación No. 19947); 13 de agosto de 2003 (Radicación No. 20199) y 20 de septiembre de 2003 (Radicación No. 20845). Allí

se dijo concretamente:

...a través del tiempo se ha considerado que la figura del despido colectivo, consagrada de antaño en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, no es aplicable a los trabajadores oficiales. No hay que olvidar que cuando el gobierno nacional trató de modificar esa regla, mediante el artículo 37 del Decreto Reglamentario No 1469 de 1978, la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia del 25 de julio de 1985 anuló la expresión ‘trabajadores oficiales’.

Para mayor ilustración se transcribirán los segmentos con mayor relevancia de la decisión de la alta Corporación de lo contencioso administrativo con el fin de tener una visión panorámica de la misma y conocer en detalle los razonamientos que condujeron a ella.

Para fijar los exactos alcances del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 es preciso acudir a todo su contexto normativo y no a una sola de sus palabras aisladamente consideradas. En otros términos, no basta considerar los vocablos de patrono o empresa, que son alusivos a personas jurídicas y naturales de carácter particular o de entes jurídicos estatales (Nación, Departamento Municipio...establecimientos públicos, empresas industriales y comerciales del Estado), sino todo el contexto de sus supuestos jurídicos. Si la labor hermenéutica se efectúa de la manera indicada, fácil será entender que al tomar como punto de referencia la hipótesis jurídica de ‘causas distintas de las previstas en los artículos 6º, literal d), y 7º de este decreto’, o sea, del 2351 de 1965, el amparo en caso de despidos colectivos se circunscribe a los sujetos de las relaciones individuales de trabajo gobernadas por el Código Sustantivo del Trabajo, pues es incontrastable que dichos artículos 6º y 7º son preceptos subrogantes de los cánones 61, 62 y 63 del mencionado Código,

Ahora bien, como por regla general las relaciones individuales de trabajo de los trabajadores oficiales no se someten al C.S.T. en su parte de Derecho Individual de Trabajo (arts. 3º, 4º, 491 y 492), infiérase necesariamente que, en principio, no es extensible la protección consagrada en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965..., a los trabajadores oficiales, vinculados a las distintas entidades del estado por un vínculo contractual – laboral, a menos que exista norma legal que expresamente disponga lo contrario.

Desde este ángulo de enfoque no le cabe duda a la Sala que el Gobierno Nacional al haber extendido, por medio de la norma enjuiciada, la protección del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 a los trabajadores oficiales, quebrantó esta norma y los artículos 3º, 4º, 491 y 492 del C.S.T. Consecuentemente, desbordó la potestad reglamentaria, contenida en el artículo 120 – 3º de la Constitución Política.

En el anterior orden de ideas se concluye que la norma impugnada

es parcialmente nula en cuanto prescribe que todos los trabajadores oficiales quedan comprendidos por la protección del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, parte integrante del Código Sustantivo del Trabajo, siendo que la mayoría de aquellos no se gobiernan, en lo que respecta a relaciones y conflictos individuales de trabajo, por dicho estatuto.

A propósito de relaciones individuales de trabajo y de los conflictos que surjan como motivo del desenvolvimiento de estas relaciones, la Sala no puede estar de acuerdo con el planteamiento de la Agencia Fiscal, en el sentido de que la protección en caso de despido colectivo 'pudiera ubicarse dentro del derecho colectivo de trabajo'. El vocablo 'colectivo', utilizado en el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 no implica que el instituto allí contenido sea de naturaleza colectiva ni que los conflictos que surjan de los despidos masivos de trabajadores sean conflictos colectivos de trabajo, entre otras poquísimas razones porque en la parte 2ª, Título II del C.S.T. se especifican las controversias de esta clase y en ellas no se comprende la figura sub - examine. Por lo demás, la doctrina de tratadistas de Derecho laboral, tan autorizados como Guillermo Cabanellas, Derecho de los Conflictos Laborales..., avala la tesis de la Sala, así:

En ocasiones, la legislación positiva define qué se entiende por conflictos de trabajo y los clasifica en individuales y colectivos. El problema está en que la naturaleza del conflicto no se determina por el número de personas que participan en el mismo, sino por la naturaleza de los intereses en pugna.

En tal sentido, por ejemplo, no se consideran como colectivos los conflictos que derivan del despido de un trabajador cuando se invoque justa causa, puesto que este conflicto es individual. Puede darse la simultaneidad de despidos en un establecimiento, todos ellos con justa causa, motivada por la falta de trabajo, en cuyo caso nos encontramos en presencia de un conjunto de conflictos individuales, sin que la suma de éstos los convierta en un conflicto colectivo. 'El hecho de que se produzcan simultáneamente en una empresa numerosos conflictos individuales no cambia la naturaleza de éstos' (Subrayas de la Sala).

Esta Sala se identifica plenamente con tal análisis en lo que tiene que ver con los motivos que impiden hacer extensibles a los trabajadores oficiales las ventajas o garantías de una prerrogativa consagrada a favor de los trabajadores particulares; y agrega, como razón adicional para sustentar su posición que la disposición reglamentaria en comento, una vez se produjo la declaración de nulidad parcial quedó en los siguientes términos, excluyendo obviamente la expresión entre paréntesis: 'Cuando alguna empresa o empleador, que tenga a su servicio trabajadores (oficiales) o particulares, considere que necesita hacer despidos colectivos...' Disposición que resulta consonante con la norma reglamentada (artículo 40 del Decreto 2351 de 1965), de

conformidad con lo antes visto, y con lo que queda patente que a la luz de la disposición reglamentaria copiada la figura allí contemplada tiene como destinatarios únicamente a los servidores particulares.

“Es cierto, de otra parte, que el artículo 40 citado no estaba vigente para la fecha en que se produjo el hecho que motiva el presente proceso, pero esa circunstancia no desvirtúa el enfoque hermenéutico que acaba de trazarse porque la Ley 50 de 1990, sobre todo su artículo 67, antes que alterar los sujetos a quienes se dirigía la norma anterior, se limitó más bien a fijar unas pautas objetivas y concretas tanto para el otorgamiento del permiso para despedir como para la calificación del despido, finalidad que quedó explícita en la exposición de motivos de la ley cuando en ella se dijo que las modificaciones propuestas en materia de despidos colectivos iban dirigidas a precisar dicho concepto jurídico, así como a regular el cierre de empresas para que la protección de los trabajadores por estos aspectos no quedara al arbitrio de un funcionario del Ministerio del ramo, sino que obedeciera a principios de equidad previamente definido en las leyes; de ahí que los cambios normativos se hayan circunscrito a estos aspectos.

“Para reforzar lo que viene de decirse basta hacer un parangón entre los incisos 1º del artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 y 67 de la nueva regulación para advertir que los cambios introducidos en ésta se limitan a sustituir la expresión “patrono o empresa” por “empleador” (lo cual es consonante además con el artículo 107 de la citada ley que dispuso que la expresión patrono sería cambiada por la de empleador) y adicionar la locución de que copia de la solicitud de despido colectivo se comunicará a los trabajadores, manteniéndose el resto del enunciado normativo en términos similares. Valga dejar en claro que el cambio de palabras a que se aludió en ningún caso significa que la nueva locución: empleador, implique que se entiendan incorporados los empleadores oficiales o que ello haya sido el propósito implícito o expreso del legislador, porque, se repite, lo que resulta evidente es que se trató de un simple cambio gramatical, sin ninguna repercusión sobre el contenido de la disposición. Es elemental inferir que si la nueva ley pretendía hacer una inclusión de la envergadura a que se refiere el opositor, tal intención habría quedado consignada expresamente en la exposición de motivos o en la discusión de la ley en el Congreso, pero nada de ello se dijo con respecto a la disposición reseñada.

De manera que los elementos interpretativos que se reprodujeron arriba, trazados por el Consejo de Estado, conservan validez aún en presencia de la nueva normativa, más si se tiene en cuenta que ésta alude también a los artículos 5º literal d) y 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, o sea normas aplicables a los trabajadores particulares, sin que por ningún lado aparezcan mencionados los estatutos reguladores de la relaciones de los trabajadores

oficiales, elemento crucial para inferir que sus destinatarios no son éstos sino aquellos.

“En cuanto al argumento relativo a que la institución del despido colectivo es aplicable al sub lite toda vez que la disposición que se refiere a los despidos colectivos se encuentra incorporada en la parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo que se denomina precisamente “Derecho Colectivo del Trabajo” y el artículo 3º de la misma codificación dispone que ese capítulo, con todos sus derechos y obligaciones, se aplica tanto a los servidores particulares como oficiales, debe decirse que en rigor ese planteamiento no es cierto. En realidad, el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, que se refirió a la figura del despido colectivo propiamente dicho, es decir, no vinculado a un cierre parcial o total de empresas, jamás formó parte, orgánicamente hablando, del Código Sustantivo del Trabajo ni mucho menos de su articulado, situación que se reafirma con la lectura de los artículos 66 y 67 de la Ley 50 de 1990 pues mientras el primero reza “El artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así”; el segundo dice: “El artículo 40 del Decreto - Ley 2351 de 1965, quedará así:”. De otro lado, es verdad que la Ley 50 de 1990 está dividida en dos partes una individual y otra colectiva y que el artículo 67 forma parte de esta última, pero ello no es motivo suficiente para darle la razón al Tribunal, porque esa segunda parte también está conformada por otras regulaciones que nada tienen que ver con el derecho colectivo, como todas aquellas que van del artículo 71 en adelante, y que aluden específicamente a las empresas de servicios temporales, intermediación laboral, vigilancia y control y auxilio de cesantía. Es más, según el criterio simplista de determinar la naturaleza de las instituciones por su simple ubicación dentro de los Códigos o de los ordenamientos normativos, se tendría que la regla contenida en el artículo 70 de la Ley 50 en mención, de indudable estirpe colectiva, dejaría de tener este carácter porque la ley dispuso su incorporación en la Parte Tercera del Código, que no está referida a los asuntos individuales ni colectivos. Al margen de lo anterior, es bueno anotar que si bien la ubicación de unas disposiciones, en algunas oportunidades es un elemento importante que ayuda a desentrañar su alcance y naturaleza para determinar sus efectos, igualmente lo es que el ejercicio interpretativo no siempre puede agotarse en esa mera constatación en tanto a veces resulta necesario ir más allá, como evidentemente ocurre en el presente caso, echando mano a otros mecanismos y técnicas de hermenéutica jurídica.

“Suponer que la figura de los despidos colectivos es aplicable a los trabajadores oficiales implica hacer nugatorias las disposiciones constitucionales y legales que autorizan a las autoridades públicas para suprimir empleos, pues de ser así esta facultad no podría utilizarse sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, cuando el número de afectados rebase el tope previsto en el numeral 4 del artículo 67 de la Ley 50. Desde luego que en el

sub examinen se está en un evento de supresión de empleos, pero eso no modifica la visión que se acaba de exponer, porque no tiene presentación ni resulta coherente sostener que la figura de despidos colectivos es aplicable a los trabajadores oficiales en unos casos y en otros no, porque no hay ningún fundamento plausible para admitir esa postura.

Por otra parte, en cuanto a la afirmación de acuerdo con la cual la declaratoria emitida por el Ministerio del Trabajo calificando el despido como colectivo sirve para sustentar jurídicamente la declaración de ser ineficaz el despido dado que ese acto administrativo goza de la presunción de legalidad y es de obligatoria observancia mientras no sea suspendido o anulado por la jurisdicción competente, que es la contencioso administrativa, sin que pueda la jurisdicción laboral entrar a cuestionar o desconocer ese acto que además fue expedido por la autoridad legalmente autorizada para proferirlo, la Sala mantiene la mentada regla en relación con los actos administrativos en tanto tiene que ver con la distribución de competencias judiciales; sin embargo, no puede ignorar que la misma no es absoluta y en determinadas circunstancias excepcionales debe ceder en el sentido de que puede disponerse la inaplicación de un acto administrativo en un evento concreto, particular y sobre todo excepcional. Y son precisamente las circunstancias especiales que rodean este caso, las que imponen ese tratamiento excepcional, toda vez que esta Corporación en cumplimiento de su función legal y constitucional se dedicó a fijar el alcance de una disposición legal (el artículo 67 de la Ley 50 de 1990), concluyendo que de su recto entendimiento se colige que en el caso de los trabajadores oficiales no hay lugar a despidos colectivos, ni a la declaratoria en tal sentido, sin que sea posible que luego de esa conclusión pueda admitir la validez de una resolución que contradice abiertamente la interpretación a que se arribó, calificando como colectivo un despido de trabajadores oficiales, de donde surge palmariamente que es improcedente tener en cuenta el citado acto, pues su contrariedad con el orden jurídico, cuyo alcance se acaba de fijar en esta misma providencia, surge de manera manifiesta. Resultaría inexplicablemente contradictorio y carente de toda coherencia y secuencia lógica que un Tribunal termine avalando, en un mismo pronunciamiento, situaciones contrarias y antagónicas con la doctrina que él mismo trazó. Naturalmente que en esta hipótesis no le es dado el juez laboral retirar el acto administrativo del mundo jurídico, sino inaplicarlo al caso concreto.

De manera que la posición actual de la Corte en materia de despidos colectivos es la que aquí se deja bosquejada, que ya había sido expuesta en los fallos de casación inicialmente señalados.”

Por todo lo dicho en precedencia, la Sala en sede de

instancia, como se advirtió desde un comienzo, tampoco le asiste razón a la censura en buscar el reintegro bajo la figura de que en la demandada se presentó un «*despido colectivo*» sin la previa autorización del ente ministerial respectivo.

Bajo esta perspectiva, se impartirá confirmación al fallo dictado el 27 de agosto de 2010 por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá.

Costas de la primera y segunda instancia a cargo de la parte vencida, que lo fue la demandante.

X. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por La Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 31 de mayo de 2012 y su complementaria del 10 de agosto de igual año, en el proceso que **AMALIA OTILIA CARDONA SUÁREZ** le adelanta a la **FINANCIERA DE DESARROLLO TERRITORIAL S.A. FINDETER S.A.**

En sede de instancia, confirma la sentencia dictada el 27 de agosto de 2010, por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá.

Costas como se dijo en la parte motiva.


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


MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA


Con impedimento


ERNESTO FORERO VARGAS

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta


Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 10 JUL 2018 *Zom*

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.
Bogotá, D. C., 10 JUL 2018 *Sfm*

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas,
queda ejecutoriada la presente providencia
Bogotá, D. C., 13 JUL 2018 Hora: 5pm

SECRETARIO ADJUNTO *[Signature]*