

**PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES: UNA OMISIÓN LEGISLATIVA POR  
CORREGIR PARA EVITAR ABUSOS DE DERECHO**

**PROYECTO DE GRADO**

**PRESENTADO POR:  
MARÍA PAULA DUEÑAS HINCAPIÉ**

**05 DE DICIEMBRE DE 2020**

## **Resumen:**

Tradicionalmente, los conflictos colectivos terminaban con la suscripción de una Convención Colectiva, escenario de acuerdo total, o con un laudo arbitral, cuando no hay un acuerdo y se constituye un Tribunal de Arbitramento. Sin embargo, recientemente, los sindicatos han optado por retirar el pliego de peticiones<sup>1</sup> antes de que se suscriba la Convención o el Laudo quede en firme, para terminar el conflicto colectivo.

Nuestra legislación omite señalar si los sindicatos pueden retirar el pliego y, por ende, la validez y los efectos de esta conducta. ¿Existe una omisión legislativa respecto del retiro del pliego de peticiones? De ser afirmativa la respuesta, ¿es la omisión legislativa absoluta o relativa?

A pesar de que no se ha dado respuesta desde la academia ni desde la jurisprudencia a estas preguntas, el Ministerio del Trabajo y nuestras Altas Cortes han interpretado que esta conducta es válida y su efecto es terminar el conflicto colectivo. La tesis de las Cortes es que: (i) como esa conducta no está prohibida en la legislación, está permitida; y que (ii) el derecho a negociar de los sindicatos implica discrecionalidad y, por ello, debe subsistir la posibilidad de revocar las propuestas presentadas en el pliego de peticiones.

En la práctica, esto ha permitido que los sindicatos presenten un pliego de peticiones, se surtan ciertas etapas y luego retiren el pliego de peticiones, eliminando todo lo avanzado y habiendo estado ellos protegidos contra el despido por fuero circunstancial, presenten otro pliego, incluso con exactamente los mismos artículos; se tramiten las etapas de ley y puedan retirarlo nuevamente habiendo gozado de nuevo del fuero circunstancial; y así sucesivamente. La falta de pronunciamiento sobre los límites al retiro del pliego de peticiones ha permitido que los sindicatos sostengan diferentes conflictos colectivos sobre los mismos puntos y, por ende, que se prolongue el fuero circunstancial entre uno y otro conflicto colectivo sin que se llegue a una Convención o Laudo que termine el conflicto colectivo y genere estabilidad y certidumbre durante un periodo determinado.

Por lo anterior, vale la pena cuestionarse si presentar un pliego, retirarlo y volverlo a presentar preservando el fuero circunstancial, constituye un abuso al derecho de negociación. ¿Qué tan legítimo es presentar un pliego, retirarlo, volverlo a presentar, retirarlo y así sucesivamente? ¿Es realmente una estrategia de negociación o una forma de prolongar el fuero circunstancial y desgastar al empleador? ¿Estamos ante una nueva forma de carrusel?

## **Abstract:**

Traditionally, collective conflicts terminated with the subscription of a Collective Bargaining Agreement (total agreement scenario) or with an Arbitral Award (when there is no agreement and an Arbitral Court is incorporated). However, recently, unions have opted to withdraw the petition sheet before the Collective Bargaining Agreement is entered into or the Arbitral Award is in force, to terminate the collective conflict.

---

<sup>1</sup> En el presente texto la expresión retiro del pliego de peticiones hace referencia al retiro total del pliego de peticiones. En ningún caso hace referencia el retiro parcial vía negociación de alguno o algunos puntos del pliego de peticiones, cuya naturaleza es totalmente diferente.

Our legislation does not establish if unions can withdraw the petition sheet and, therefore, the validity and effects of such conduct. Is there a legislative omission on the withdraw the petition sheet? If the answer is affirmative, is the omission absolute or relative?

Even though these questions have not been answered from the academy or court ruling, the Ministry of Work and our Courts have interpreted that this conduct is valid and that its effect is to terminate the collective conflict. The Court's thesis is that: (i) as this conduct is not forbidden in our legislation, it is allowed; and that (ii) the negotiation right of unions implies discretion and therefore, the possibility of revoking the proposals submitted in the petition sheet, must remain.

In practice, this has allowed unions to file a petition sheet, certain stages take place and then unions withdraw the petition sheet, eliminating all progress and having been protected against dismissal by circumstantial protection; and then, again, they can file another petition sheet (even with the exact the same articles), the stages of the law take place and they can withdraw it again having enjoyed circumstantial protection again; and so on. The lack of pronouncement on the limits to the withdrawal of the petition sheet has allowed unions to maintain different collective conflicts on the same points and, therefore, the prolongation of the circumstantial protection between one and other collective conflict without reaching a Collective Bargaining Agreement or an Arbitral Award that terminates the collective conflict and generates stability and certainty during a specific period.

Therefore, it is worth asking whether submitting a petition sheet, withdrawing it and presenting it again, preserving the circumstantial protection, constitutes an abuse of the negotiation right. How legitimate is to file a petition sheet, withdraw it, submitting it again, withdraw it and so on? Is it really a negotiation strategy or a way to prolong the circumstantial protection and wear down the employer? Are we facing a new form of carousel?

**Palabras clave:**

Negociación colectiva/ Retiro del pliego de peticiones / Abuso del derecho / Omisión legislativa

**Key words:**

Collective bargaining / Withdrawal of the petition sheet / Abuse of the right / Legislative omission

## **Tabla de contenido**

1. Introducción
2. Planteamiento del problema
3. Delimitación del problema
4. Justificación
5. Objetivos
  - A. Objetivo general
  - B. Objetivos específicos
6. Metodología
7. Marco teórico y estado del arte
  - 7.1 La negociación colectiva según la Organización Internacional del Trabajo
  - 7.2 Los modelos de negociación colectiva en Colombia
  - 7.3 La negociación colectiva con organizaciones sindicales en Colombia
  - 7.4 Las etapas del conflicto colectivo
  - 7.5 Terminación anormal del conflicto colectivo
  - 7.6 La tesis de las Altas Cortes sobre el retiro del pliego
  - 7.7 Sobre el concepto del abuso de derecho
  - 7.8 Sobre el concepto de la omisión legislativa
8. Planteamientos respecto de la omisión legislativa en el caso del retiro del pliego de peticiones
9. Planteamientos sobre el abuso al derecho de negociación y de libertad sindical que se configuraría con el hecho de presentar un pliego, retirarlo y volverlo a presentar en términos similares y/o en corto tiempo
10. La propuesta para mitigar los impactos del abuso del derecho y desgaste de los recursos generados por la facultad ilimitada de retirar el pliego de peticiones
11. Conclusiones y resultados de la investigación
12. Bibliografía
13. Cronograma implementado en la investigación

## 1. Introducción

La negociación colectiva con organizaciones sindicales es, probablemente, uno de los ejercicios prácticos más fascinantes y apasionantes del derecho laboral. Una puja de voluntades en la que pareciera que cambian los roles de poder y se invierte la balanza de la *parte fuerte* de la relación. Los trabajadores normalmente son concebidos como la *parte débil* de la relación laboral, pero cuando llega la negociación colectiva se activan a favor de ellos una serie de garantías, facultades y poderes que, en mi opinión, los convierten en la *parte fuerte* durante cada una de las fases de la negociación colectiva. A saber, las organizaciones sindicales, en el marco de la negociación colectiva, tienen ventajas significativas: (i) son las únicas legitimadas para iniciar el conflicto colectivo, (ii) tienen garantías para que los empleadores deban iniciar la etapa de arreglo directo y rápidamente (ante eventuales multas), (iii) en algunos casos, son quienes deciden si ir a huelga o si un Tribunal de Arbitramento dirime el conflicto, (iv) los Contratos de trabajo no pueden ser terminados sin justa causa durante el conflicto (fuero circunstancial) y (v) al ser las *dueñas* del pliego de peticiones, pueden retirarlo, entre otras garantías. Es realmente fascinante ver cómo la forma en que está establecido y regulado el conflicto colectivo en Colombia invierte la balanza de poder entre los empleadores y los trabajadores sindicalizados.

En lo que se refiere al procedimiento del conflicto colectivo, existen unas reglas de juego y un paso a paso claro. La negociación colectiva en Colombia requiere del agotamiento de etapas procesales propias, que van cambiando en la medida en que se llegue a acuerdos o no. El conflicto colectivo entre empleadores y trabajadores sindicalizados inicia con la presentación del pliego de peticiones y, en condiciones normales, debería terminar con un acto jurídico formal que es la Convención Colectiva de Trabajo o el Laudo Arbitral. No necesariamente deben desprenderse o agotarse todas las etapas del conflicto previstas en la ley, puesto que, si el acuerdo se produce en alguna de las etapas, no proceden las siguientes (Escudero, 1988). Es un ejercicio práctico con un paso a paso preestablecido de manera clara y cuyo proceso constituye las reglas de juego entre las partes durante el conflicto colectivo.

En los últimos años, las reglas se han desdibujado en lo que respecta a la forma en que termina el conflicto colectivo. Tradicionalmente, los conflictos colectivos terminaban con la suscripción y depósito de la Convención Colectiva, escenario de acuerdo total, o de un Laudo Arbitral en firme, cuando no hay un acuerdo y se constituye un Tribunal de Arbitramento (Dueñas, 2017). Sin embargo, recientemente, los sindicatos han optado por retirar el pliego de peticiones antes de que se suscriba la Convención o quede en firme el Laudo Arbitral finalizando el conflicto colectivo. Nuestra legislación omite señalar si los sindicatos pueden retirar el pliego de peticiones y, por ende, la validez y los efectos de esta conducta, existiendo inseguridad jurídica respecto de esta conducta y sus consecuencias en el marco jurídico y práctico.

## 2. Planteamiento del problema

El Ministerio del Trabajo y nuestras Altas Cortes (Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional) han interpretado que esta conducta es válida y que su efecto es terminar el conflicto colectivo. Sin embargo, éstas no han delimitado aspectos como hasta qué punto o etapa puede retirarse el pliego de peticiones, la cantidad de veces que puede retirarse y si es permitido volver a presentar un "nuevo" pliego con el mismo contenido después de retirado o con un

articulado casi idéntico. La falta de pronunciamiento sobre los límites respecto al retiro del pliego ha permitido que los sindicatos sostengan diferentes conflictos colectivos sobre los mismos puntos (mismo pliego de peticiones o uno casi idéntico) y, por ende, que se prolongue el fuero circunstancial, se usen recursos innecesariamente y se desgaste la relación sindicato-empresa. Por lo anterior, vale la pena preguntarse si aun con los pronunciamientos de las Altas Cortes y del Ministerio del Trabajo ¿existe una omisión legislativa respecto del retiro del pliego de peticiones en la negociación colectiva en la legislación colombiana? De ser el caso, ¿dicha omisión es absoluta o relativa? y ¿qué validez tendrían los pronunciamientos de las Altas Cortes? Desde el punto de vista práctico, vale la pena cuestionarse si presentar un pliego, retirarlo y volver a presentarlo constituye un abuso al derecho de negociación y, de ser afirmativa la respuesta, cuáles son las consecuencias.

### **3. Delimitación del problema**

El presente escrito estudiará el retiro del pliego de peticiones por parte de sindicatos del sector privado, en relación con: (i) la omisión legislativa y (ii) el abuso del derecho, única y exclusivamente en Colombia. En esta medida, se revisarán las leyes, sentencias y doctrina de este país y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) sobre la negociación colectiva.

Como las Altas Cortes han sido quienes, principalmente, han avalado esta conducta se estudiarán las sentencias sobre el retiro del pliego de peticiones del Consejo de Estado, Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional. En lo que se refiere a la revisión de jurisprudencia, se revisará desde el 2000 hasta el 2020, considerando que es una conducta desplegada por las organizaciones sindicales en los últimos años.

### **4. Justificación**

Hasta el momento, ni la academia ni la doctrina se han ocupado de estos análisis a pesar de ser de relevantes desde el punto de vista científico y práctico. La existencia de una omisión legislativa y/o de un abuso de derecho son de gran importancia, sobre todo considerando que, dependiendo del tipo de omisión legislativa, habría diferentes opciones para que se regule y/o limite el retiro del pliego, más allá de sentencias que se limiten a establecer si la conducta es válida o no sin delimitar sus efectos prácticos. Además, porque desde el punto de vista práctico, esta conducta de los sindicatos se ha vuelto reiterada en los últimos años y ha implicado que se desplieguen recursos de los empleadores, de las mismas organizaciones sindicales y del Estado. Además, otro aspecto a considerar es que esta conducta, particularmente: desgasta la relación empleador-sindicato sustancialmente y desvirtúa la esencia del conflicto colectivo: firmar una Convención Colectiva o que se profiera un Laudo Arbitral; y puede llegar a constituir abusos del derecho.

Adicionalmente, las conclusiones y resultados de la investigación y una posible solución a este fenómeno podrían ayudar a:

- Regular una figura conforme a los procedimientos previstos por nuestra Constitución Política y nuestra ley.
- Devolver la confianza a los empleadores en las negociaciones colectivas.

- Mejorar las relaciones entre el empleador y la organización sindical.
- Restituir la formalidad y seriedad de las negociaciones colectivas.
- Evitar que se utilicen recursos del Estado innecesariamente.
- Evitar que se utilicen recursos de los empleadores innecesariamente.
- Evitar que se utilicen recursos de los mismos sindicatos innecesariamente.
- Evitar abusos del derecho de asociación sindical y negociación colectiva

De no hacerlo, se podría perpetrar la incertidumbre respecto de la conducta, fomentar un carrusel<sup>2</sup> de fuero circunstancial, continuar desgastando la relación entre sindicato y empleador y se podría perder la seriedad y legitimidad que debería tener la negociación colectiva, la cual se ha venido desdibujando con estas conductas.

## 5. Objetivos

### 5.1. Objetivo general

Determinar si existe una omisión legislativa absoluta o relativa respecto del retiro del pliego de peticiones y, a su vez, determinar si en virtud del retiro del pliego, se está configurando un abuso de derecho por parte de las organizaciones sindicales.

### 5.2. Objetivos específicos

- i. Determinar si corresponde a los jueces o al legislador establecer lineamientos sobre la posibilidad, los efectos y límites del retiro del pliego de peticiones, dependiendo de si la omisión es absoluta o relativa.
- ii. Proponer límites para el retiro del pliego de peticiones y mitigar eventuales abusos de derecho (en caso de concretarse).

## 6. Metodología

El método de investigación utilizado es cualitativo, en tanto se limita a: (i) revisión bibliográfica en la Doctrina sobre el retiro del pliego de peticiones, la omisión legislativa y el abuso del derecho sindical; y (ii) revisión de estos conceptos en Sentencias de las Altas Cortes de Colombia; esto es, del Consejo de Estado, de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, conceptos del Ministerio del Trabajo y Convenios y Recomendaciones de la OIT.

Considerando lo anterior, se abordará en primer lugar una revisión bibliográfica sobre la negociación colectiva según la OIT, para luego consentarse en la negociación colectiva en Colombia, lo cual abarcará un resumen y análisis sobre los modelos de negociación colectiva

---

<sup>2</sup> Por carrusel se entiende una figura a través de la cual se crean varios sindicatos con la exclusiva intención de proliferar y multiplicar la garantía de fuero sindical entre los trabajadores y que busca proteger la mayor cantidad de trabajadores contra el despido (Ministerio del Trabajo, 2012). Con la extensión del conflicto colectivo puede decirse que hay un carrusel de fuero circunstancial. Al respecto se ha referido que: “*Puede llegar a suceder que en la negociación se busque dilatar dolosamente la negociación para prolongar la existencia del fuero circunstancial que en ocasiones es utilizado por las organizaciones sindicales como un mecanismo para atraer afiliados que se sientan reforzados en su estabilidad laboral.*” (Rubiano, y otros, 2019).

previstos en la legislación laboral colombiana. Posteriormente, se revisará el modelo de negociación colectiva con organizaciones sindicales en Colombia y sus etapas. Superada la revisión de este modelo y su paso a paso, se hará una revisión jurisprudencial sobre el retiro del pliego de peticiones y la posición de las Altas Cortes en Colombia sobre esta conducta. Posteriormente, se analizará el retiro del pliego de peticiones a la luz de dos conceptos: omisión legislativa y abuso del derecho, para formular una propuesta y presentar las conclusiones sobre las inquietudes arriba planteadas.

## 7. Marco teórico y estado del arte

### 7.1. La negociación colectiva según la OIT

La negociación colectiva es un derecho fundamental de las organizaciones sindicales. Sus bases a nivel internacional han sido, principalmente, desarrolladas por la OIT. Para esta organización, la negociación colectiva tiene una doble dimensión en tanto es un derecho fundamental y un mecanismo de diálogo social a través del cual los empleadores y los sindicatos pueden convenir condiciones laborales y de empleo para los trabajadores. De ahí que el objetivo principal de la negociación sea establecer un convenio colectivo en el que se regulen dichas condiciones de trabajo para un grupo poblacional allí determinado (OIT, s.f.).

Los desarrollos normativos de la OIT sobre la negociación colectiva son una fuente de derecho muy importante tanto para los gobiernos como para los sindicatos. Por un lado, muchos gobiernos han ratificado los Convenios, así como basado y/o modificado su legislación y/o jurisprudencia en las normas de la Organización. Sin lugar a dudas, las normas de la OIT han resultado la base de fundamentación de sentencias de nuestras Altas Cortes. Igualmente, las organizaciones sindicales han encontrado en estas normas sus argumentos de defensa para casos concretos y también puntos de partida para generar propuestas legislativas (CSA, 2016) y para defender sus posiciones en la práctica del día a día del derecho colectivo. Vale la pena resaltar que los empleadores se ven afectados por estas decisiones gubernamentales y por las respuestas y defensas de los sindicatos, por lo que los desarrollos normativos de la OIT en la materia de negociación colectiva también afectan a los empleadores y la dinámica laboral del día a día, las decisiones judiciales a las que se someten y los trámites de las negociaciones colectivas. De manera que, todos los actores que intervienen en un conflicto colectivo, se ven afectados por la forma en que la OIT ha concebido y regulado la negociación colectiva. De ahí, la importancia de considerar estas normas para efectos del análisis.

La negociación colectiva está regulada por la OIT, principalmente, en los Convenios Fundamentales 87 y 98 y en los Convenios 135, 151 y 154<sup>3</sup> (ACTRAV; OIT, 2018). En ninguno de estos Convenios se hace alusión expresa al retiro del pliego de peticiones; no se avala en

---

<sup>3</sup> Los Convenios de la OIT ratificados por Colombia son plenamente aplicables, en tanto: (i) cuando son ratificados por el gobierno, son válidos en el orden jurídico interno; y (ii) una vez que son promulgados, es decir, que cumplieron con las condiciones o requisitos que exige la Constitución de Colombia, se aplican en el orden interno y se puede exigir su aplicación para la solución de los problemas jurídicos. Además, de acuerdo con la Constitución Política de 1991, las normas internacionales del trabajo sobre derechos fundamentales hacen parte de nuestro ordenamiento jurídico interno por dos vías automáticas: (i) incorporándose la mayoría al bloque de legalidad laboral, con una jerarquía igual a las de las leyes o (ii) incorporándose al bloque de constitucionalidad, en cuyo caso se insertan a la carta de derechos fundamentales y con una jerarquía superior a cualquier ley. (Barón, 2016)



ninguno esta conducta. Igualmente, esta organización ha emitido recomendaciones sobre negociación colectiva en las cuales tampoco menciona la posibilidad de retirar el pliego de peticiones ni que esta sea una conducta legítima o permitida. A continuación, a modo ilustrativo, se presenta una tabla de resumen sobre los Convenios y, posteriormente, otra sobre las Recomendaciones en materia de la negociación colectiva de la OIT<sup>4</sup>:

Convenio No.	Disposiciones relevantes	Ratificado por Colombia	Refiere o hace alusión al retiro del pliego de peticiones
87 (Fundamental) (OIT, 1948)	<p><b>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Libertad de constituir organizaciones sindicales (trabajadores y empleadores), afiliarse estas organizaciones, redactar los estatutos y reglamentos propios, de elegir a sus representantes, constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales.</li> <li>• No intervención del Estado.</li> <li>• Los Estados miembro de la OIT se obligan a adoptar las medidas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>Ley 26 del 15 de septiembre de 1976 (El Congreso de Colombia, 1976a)</p>	No.
98 (Fundamental) (OIT, 1949)	<p><b>Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.</li> <li>• Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento y administración.</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>Ley 27 del 15 de septiembre de 1976 (El Congreso de Colombia, 1976b)</p>	No.

<sup>4</sup>En principio, las Recomendaciones no constituyen instrumentos jurídicos obligatorios ni son objeto de ratificación. Las Recomendaciones proponen directrices y guías en la regulación de las relaciones laborales y en el desarrollo de su política social. Son adoptadas por la OIT para acompañar la adopción de un Convenio y complementar sus disposiciones o para abordar un tema que no ha sido objeto de pronunciamiento por un Convenio. Sin embargo, en el caso colombiano, la Corte Constitucional tiene una postura contraria. En las Sentencias T-603 de 2003 (Corte Constitucional, 2003) y T-568 de 1999 (Corte Constitucional, 1999) estableció que eran de obligatorio cumplimiento para Colombia. Posición que se justifica en virtud de la obligación de sumisión establecida en el artículo 19 de la Constitución de la OIT, según el cual, los Estado miembro deben someterse a la Recomendación en el término de un año. No existe un consenso en Colombia sobre este punto. La Corte Suprema de Justicia sostiene la posición contraria. En la opinión del autor, no son ni deberían ser vinculantes.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de Contratos colectivos, las condiciones de empleo.</li> </ul>		
	<p><b>Convenio sobre los representantes de los trabajadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, siempre que dichos representantes actúen conforme a las Leyes, Contratos colectivos u otros Acuerdos comunes en vigor. Además, deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.</li> <li>• La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.</li> <li>• La expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales ya sea representantes sindicales o representantes electos.</li> <li>• Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos.</li> <li>• La Legislación nacional, los Contratos colectivos, los Laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en este Convenio.</li> </ul>		
135 (OIT, 1971a)		No	No
	<p><b>Convenio sobre las relaciones de trabajo en la Administración pública:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de</li> </ul>	Sí	
151 (OIT, 1978)		Ley 411 del 05 de noviembre de 1997	No

	<p>discriminación antisindical en relación con su empleo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las organizaciones de trabajadores públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.</li> </ul>	(El Congreso de Colombia, 1997)	
<b>154 (OIT, 1981a)</b>	<p><b>Convenio sobre la negociación colectiva:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Convenio aplica a todas las ramas de actividad económica. La legislación nacional determina en qué grado aplica el Convenio a Fuerzas Armadas, Policía y Administración Pública.</li> <li>La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fijar condiciones de trabajo y empleo; o</li> <li>Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o</li> <li>Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y organizaciones o varias organizaciones de trabajadores;</li> <li>Todos a la vez.</li> </ul> </li> <li>Se deberán adoptar medidas para fomentar la negociación colectiva: <ul style="list-style-type: none"> <li>A todos los trabajadores a quienes aplique el Convenio.</li> <li>Se fomenten reglas de procedimiento entre empleadores y organizaciones sindicales.</li> <li>La negociación no puede ser obstaculizada por las reglas nacionales.</li> <li>Los órganos y procedimientos de solución de conflictos laborales están concebidos para fomentar la negociación colectiva.</li> </ul> </li> <li>Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que</li> </ul>	<p>Sí</p> <p>Ley 524 del 12 de agosto de 1999 (El Congreso de Colombia, 1999)</p>	No

participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Igualmente, existen Recomendaciones de la OIT sobre la materia como:

Recomendación No.	Objeto	Habla del pliego de peticiones
91 (OIT, 1951a)	Recomendación sobre los Contratos colectivos	No
92 (OIT, 1951b)	Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios	No
94 (OIT, 1952)	Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa	No
143 (OIT, 1971b)	Recomendación sobre los representantes de los trabajadores	No
163 (OIT, 1981b)	Recomendación sobre la negociación colectiva	No

De la revisión de las normas de la OIT, queda claro que esta organización no concibe, avala, legitima ni fomenta el retiro del pliego de peticiones. Ahora, tampoco la rechaza ni prohíbe. No existen disposiciones de la OIT sobre este tema. Así las cosas, en principio, no existen instrumentos internacionales que se integren a nuestro ordenamiento jurídico que permitan, incentiven o avalen el retiro del pliego, pero tampoco que condenen la conducta. En esta medida, no existe una guía en la normatividad internacional en el cual pueda basarse Colombia para legitimar el retiro del pliego de peticiones.

## 7.2. Los modelos de negociación colectiva en Colombia

La legislación laboral colombiana prevé dos modelos de negociación colectiva: una para trabajadores sindicalizados y otra, para trabajadores no sindicalizados. El propósito de la negociación colectiva en el primer escenario es celebrar una Convención Colectiva y, en el segundo, suscribir un Pacto Colectivo de Trabajo. En la práctica, los dos modelos de negociación se rigen por las mismas reglas y procedimientos.

Al respecto, vale la pena señalar que el Gobierno se comprometió a re-evaluar el modelo dual de negociación colectiva colombiana *“en atención a las recomendaciones generadas por la OCDE, por cuanto esta institución considera que los Pactos Colectivos, [...] pueden llegar a constituirse en mecanismos de violación al derecho de asociación sindical”* (Rubiano, y otros, 2019, pág. 458). Sin embargo, a la fecha, el esquema dual de negociación colectiva (sindicalizados y no sindicalizados) sigue vigente en Colombia.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo y de resumen sobre los dos modelos:

Modelo	Trabajadores sindicalizados	Trabajadores no sindicalizados
<b>Fin</b>	Convención Colectiva de Trabajo	Pacto Colectivo de Trabajo.
<b>Norma</b>	Artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo.	Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo.
<b>Definición</b>	Instrumento de negociación colectiva entre (i) uno o varios empleadores o asociaciones de éstos y (ii) uno o varios	Instrumento válido de negociación colectiva entre (i) empleadores y (ii) trabajadores no sindicalizados, que se

	sindicatos, para fijar las condiciones que regirán el Contrato de trabajo durante su vigencia.	rige por las mismas normas previstas para la celebración de las Convenciones Colectivas de Trabajo.
<b>Sujetos</b>	Sindicato - Empleador	Grupo de trabajadores no sindicalizados - Empleador
<b>Campo de aplicación</b>	<p><u>Cuando el sindicato no es mayoritario:</u> Aplica a (i) los miembros del sindicato que las hayan celebrado, (ii) se adhieran a él o (iii) se afilien al sindicato posteriormente.</p> <p><u>Cuando el sindicato es mayoritario:</u> Se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Se les llama a estos trabajadores que sin ser afiliados al sindicato, se benefician de la Convención Colectiva: "beneficiarios adhesivos", quienes para beneficiarse de la Convención deben pagar una cuota económica al sindicato, tesis reiterada hasta el día de hoy.</p>	Aplica únicamente a los trabajadores que los suscriban y a los que se adhieran al mismo con posterioridad a su celebración.
<b>Existencia de restricciones para su celebración</b>	No. La tesis actual de la Corte Constitucional valida la coexistencia de varias Convenciones y acuerdos colectivos en una misma empresa, sin restricción alguna. Sin embargo, subsisten normas que sugieren una sola Convención en una misma empresa. Al respecto, es importante tener en cuenta que como pueden coexistir organizaciones sindicales en una misma empresa, un empleador puede tener varias negociaciones y distintos regímenes convencionales. Sin embargo, con el Decreto 089 de 2014 se planteó la posibilidad de que los diferentes sindicatos aprueben y presenten un único pliego, negociado en conjunto en una misma mesa (Rubiano, y otros, 2019, págs. 471-479) <sup>5</sup> .	Sí. Está prohibida la celebración o prórroga de Pactos Colectivos en aquellas empresas en las que se haya firmado una Convención Colectiva con un sindicato mayoritario (Afanador, 1999).
<b>Forma</b>	Debe constar por escrito y depositarse en tiempo. De acuerdo con el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, debe celebrarse por escrito y depositarse ante	Aplica la misma regla de la Convención Colectiva.

<sup>5</sup> Anteriormente, con el Decreto 904 de 1951 se prohibía la coexistencia de más de una Convención en una misma empresa. En caso de ser así, las Convenciones posteriores se incorporarían a la primera. Sin embargo, a raíz de sentencias de la Corte Constitucional, como la C-797 de 2000 y la C-063 de 2008, esta tesis cambió; y actualmente, pueden coexistir sindicatos y regímenes convencionales en una misma empresa. Así, “[e]n atención a la jurisprudencia de la Corte Constitucional desde el año 2000, actualmente cada sindicato, sin importar su tamaño, cuenta con legitimidad y titularidad para iniciar y finalizar una negociación colectiva, lo que implica que dentro de una empresa pueden existir múltiples convenciones colectivas” (Rubiano, y otros, 2019, pág. 481).

---

el Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días hábiles siguientes a su firma<sup>6</sup>.

---

Ahora, como el objetivo de este texto es analizar el retiro del pliego en el marco de negociaciones colectivas con organizaciones sindicales, en adelante, nos concentraremos en el modelo de negociación (i), esto es, negociación sindicato – empleador.

### 7.3. La negociación colectiva con organizaciones sindicales en Colombia

Dicho lo anterior, y habiendo revisado las características generales de este modelo de negociación, es importante tener en cuenta que los conflictos objeto de este análisis son conflictos de naturaleza colectiva y económica o de interés. Cada una de estas características implica:

- Colectiva: El interés debatido no afecta exclusivamente a una o varias personas individualmente consideradas sino a una categoría del trabajador. Esto es, cuando se debate un interés tipo de grupo o profesional; y
- Económica o de interés: El conflicto no versa sobre la interpretación de un derecho, sino que es una reivindicación que modifica un derecho ya existente o crea uno nuevo. Busca genéricamente el mejoramiento de la situación económica de los trabajadores. Crea e impone una normatividad nueva (González, 1979, pp. 17-27).

En Colombia, la negociación colectiva es una de las máximas expresiones del derecho de asociación y de libertad sindical, en tanto permite a las organizaciones sindicales cumplir con sus funciones legales de presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo (numeral 2 del artículo 374 del Código Sustantivo del Trabajo) y celebrar Convenciones Colectivas (numeral 2 del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo).

De hecho, en las revisiones de la Corte Constitucional sobre estos derechos han referido que la dimensión instrumental (el fin) de la asociación y libertad sindical es la negociación colectiva, cuyo fin a su vez, es la suscripción de una Convención Colectiva. En términos de la Corte Constitucional:

- *“De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho de asociación sindical, garantizado en el artículo 39 de la Constitución Política, presenta [...] una dimensión instrumental, en la medida que la asociación sindical se crea “... sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”, en especial, la negociación y suscripción de una convención colectiva [...]”* (Sentencia T- 657 de 2009 de la Corte Constitucional) – Negrilla fuera del texto original.

---

<sup>6</sup> Al respecto, el depósito de la Convención es de gran importancia, pues en caso no hacerse dentro del plazo establecido la convención no tendrá validez para las partes. Así, *“el llamado depósito de un ejemplar de la convención colectiva es un acto solemne por tratarse de un requisito ad sustanciam actus”* (Afanador, 1999), tal como se señaló en la sentencia del 19 de agosto de 1958. G.J. 2199/2200, p. 915 y en la Cas. de 6 julio de 1968, tesis jurisprudencial que sigue vigente en las Altas Cortes.

- “[...] la instrumental, -materialización de la finalidad de asociación por medio de la herramienta de la negociación-. Esta última consiste en que, “el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan **lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales**. Ello por cuanto, [...] las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva” (Sentencia T – 248 de 2014 de la Corte Constitucional) – Negrilla fuera del texto original.

Las afirmaciones de la Corte Constitucional son absolutamente acertadas, en tanto la negociación colectiva en Colombia está diseñada para que las organizaciones sindicales logren obtener beneficios extra o adicionales a los legales; en otras palabras, que mejoren sus condiciones laborales de ley, y esto se logra, idealmente, por medio de una Convención Colectiva de Trabajo. En caso que no haya acuerdo entre las partes y no se pueda firmar la Convención, se profiere un Laudo Arbitral, para que este haga las veces de la Convención Colectiva y establezca los beneficios adicionales.

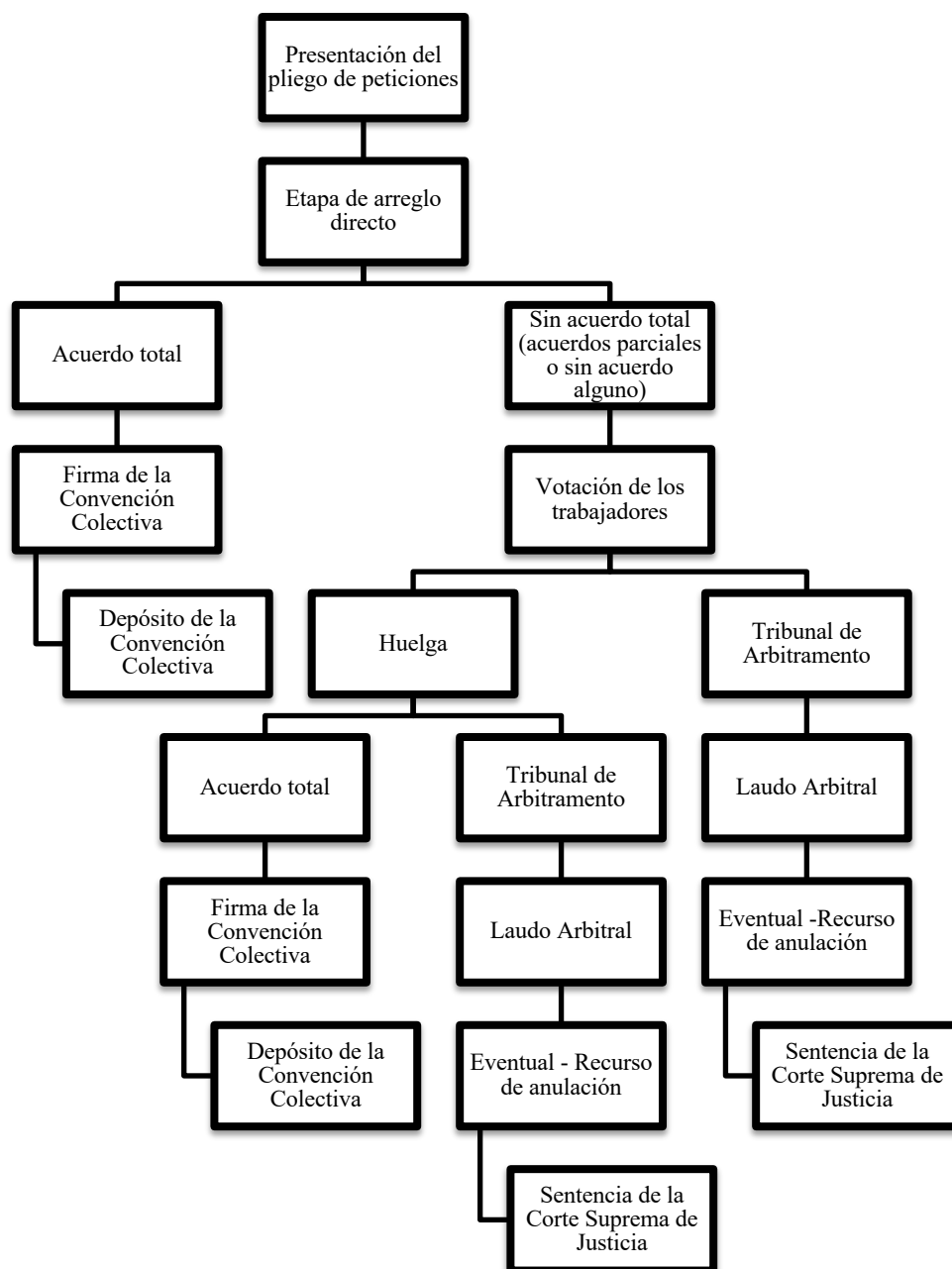
De otro lado, la ley colombiana reglamentó los conflictos colectivos económicos o de interés en el Código Sustantivo del Trabajo, principalmente en los artículos 429 y siguientes. Nuestra legislación establece como condición para que las partes puedan suscribir una Convención Colectiva o, en su defecto, se profiera un Laudo Arbitral, que es necesario que la organización sindical presente al empleador un pliego de peticiones. Sobre este punto, la presentación del pliego de peticiones es el acto que da origen al conflicto colectivo (González, 1979, pp. 31-33).

En este orden de ideas y, de acuerdo con la legislación colombiana, el conflicto colectivo inicia con la presentación del pliego de peticiones y, en condiciones normales, termina con una Convención Colectiva en caso que las partes lleguen a un acuerdo o un Laudo Arbitral, en caso que el conflicto colectivo sea dirimido por un Tribunal de Arbitramento. Ahora, como se mencionó, desde hace algunos años, *de facto*, podría indicarse que existe una forma adicional y anómala de terminación del conflicto colectivo que es el retiro del pliego de petición por parte del sindicato. Igualmente, en los últimos años también se ha configurado otra norma anormal de terminación del conflicto colectivo que es el desistimiento tácito de la negociación colectiva por parte de la organización sindical, esto es, por inactividad.

Nuestra legislación establece de manera clara el paso a paso que debe surtirse desde el inicio hasta la terminación normal del conflicto colectivo con organizaciones sindicales. El proceso de negociación colectiva establecido en la legislación busca solucionar el conflicto colectivo y todo el proceso se fundamenta en la autocomposición de las partes (somete la diferencia a la voluntad, autonomía y consentimiento de las partes para solucionar el conflicto) (Legis, 2017). De hecho, la facultad de autocomposición de las partes (llegar a acuerdo directo) se preserva en todas las etapas del proceso (salvo que el Laudo Arbitral ya esté en firme).

#### **7.4. Las etapas del conflicto colectivo**

El proceso del conflicto colectivo en Colombia puede resumirse en la siguiente gráfica:



Los pasos de este proceso, de manera detallada, son los siguientes:

1. **Inicio del conflicto colectivo:** El conflicto inicia con la presentación del pliego de peticiones, un documento que materializa una a una las propuestas y peticiones del sindicato. Vale la pena mencionar que cuando hay acuerdos colectivos vigentes entre las partes, en Convención Colectiva o en Laudo Arbitral, hay dos momentos importantes y con diferentes efectos para el inicio de los conflictos colectivos de trabajo, que son:
  - a) **Denuncia:** Es la manifestación de una o de las dos partes de no prorrogar los acuerdos en los términos en los que están vigentes; es decir, la manifestación de renovar el Contrato



colectivo y de someterlo a nueva discusión. La jurisprudencia ha sido clara en cuanto a que los titulares de la facultad de denunciar, según las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo (artículos 478 y 479), son las dos partes de la negociación colectiva (esto es, sindicato y empleador). Cuando existen normas colectivas entre las partes, la denuncia debe presentarse obligatoriamente dentro de los sesenta (60) días calendario inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento del Laudo o Convención, para que proceda la negociación del pliego de peticiones.

Sobre la denuncia hay dos aspectos importantes que aclarar:

- i. Puede ser parcial, esto es, “*cuando recaiga exclusivamente sobre algunas de las cláusulas, por encontrarse de acuerdo con el resto de ellas*” (Rubiano, y otros, 2019, pág. 460) o total cuando sea sobre toda la norma colectiva (Laudo o Convención).
- ii. La denuncia es diferente a la presentación del pliego de peticiones. La denuncia no tiene la vocación de iniciar el conflicto colectivo. El conflicto sólo inicia con la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato. Así, la denuncia exclusiva del empleador no da inicio a un conflicto colectivo; se requiere la activación por parte de la organización sindical.
- iii. La denuncia para el sindicato, además de ser una prerrogativa, es una obligación legal que debe cumplir: un requisito previo al pliego de peticiones. Mientras que para el empleador sólo tiene importancia a efectos de pedir revisión dentro de las conversaciones que se adelantes sobre el pliego de peticiones o ante el Tribunal de Arbitramento.

b) **Presentación del pliego de peticiones:** Es una facultad exclusiva de la organización sindical<sup>7</sup> (Legis, 2017). Después de la radicación de la denuncia, con la presentación del pliego de peticiones, el sindicato inicia, formalmente, el conflicto colectivo e ilustra al empleador sobre los nuevos términos en los que desea que se fijen los acuerdos denunciados y/o se establezcan los nuevos artículos (de ser el caso). A partir de la presentación del pliego de peticiones: (i) se empiezan a contar los términos para iniciar la etapa de arreglo directo y (ii) opera el fuero circunstancial.

2. **Inicio de las conversaciones:** El artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, una vez el sindicato presenta el pliego de peticiones, el empleador está obligado a iniciar las conversaciones sobre el pliego de peticiones dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes y no más allá de cinco (5) días hábiles después de la presentación del pliego de peticiones<sup>8</sup> (Legis, 2017, pág. 28).

<sup>7</sup> La presentación del pliego de peticiones es una facultad exclusiva del sindicato. En esa medida, los empleadores no pueden iniciar un conflicto colectivo en tanto no tienen la facultad legal de presentar un pliego de peticiones.

<sup>8</sup> Incumplir este término para iniciar las conversaciones puede dar lugar a multas de cinco (5) a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada día de demora.

Sobre este punto es importante señalar que es claro que las partes del conflicto colectivo *“pueden acordar libremente la fecha de inicio de la etapa de arreglo directo, incluso con el fin de armonizar las vigencias de los diferentes acuerdos colectivos existentes al interior de la empresa”* (Rubiano, y otros, 2019, pág. 467).

3. **Etapa de arreglo directo y su eventual prórroga:** Es definida como un medio de autocomposición de las partes. De acuerdo con el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo, esta etapa debe durar obligatoriamente veinte (20) días calendario y puede prorrogarse, por mutuo acuerdo de las partes, hasta por otros veinte (20) días calendario.

Durante la etapa de arreglo directo, las actas de obligatoria suscripción son: el acta de inicio y el acta de cierre. La suscripción de las actas de acuerdos parciales es facultativa y dependerá de las partes y de la estrategia de cara a la negociación.

4. **Finalización de la etapa de arreglo directo:** El resultado de la etapa de arreglo directo y de su eventual prórroga debe consignarse en el acta de cierre arriba mencionada. Finalizada la etapa de arreglo directo, puede haber tres (3) posibles y diferentes escenarios:

- a) **Acuerdo total:** De existir acuerdo total durante o a la finalización de la etapa de arreglo directo y su eventual prórroga, el paso a seguir es que las partes suscriban la Convención Colectiva y la depositen ante el Ministerio del Trabajo. Aquí terminaría el conflicto.

Se debe allegar copia de la Convención al Ministerio del Trabajo, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la firma de la Convención Colectiva. Este es un requisito formal y solemne, establecido en el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual la Convención produce efectos jurídicos sólo si consta por escrito y una copia del documento se deposita dentro del término indicado ante el Ministerio del Trabajo.

- b) **Acuerdo parcial:** Se debe firmar un acta en la que consten: (i) los acuerdos parciales de la etapa de arreglo directo y su eventual prórroga y (ii) los artículos en lo que las partes no llegaron a acuerdo. Posteriormente, se deberá seguir con el paso número cinco (5) de abajo.
  - c) **Ningún acuerdo:** Se debe firmar un acta en la que conste que las partes no llegaron a acuerdo alguno. Se continuará el trámite del conflicto (paso cinco (5) de abajo y siguientes).
5. **Votación de los trabajadores:** Los trabajadores deben decidir si optan por la declaratoria de una huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Esta decisión debe ser tomada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta de los trabajadores (artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo).

La votación de la huelga requiere de una mayoría especial para poder ser declarada. La titularidad de la facultad para declarar una huelga reside en la mayoría absoluta de los

trabajadores de la empresa o en la asamblea general del sindicato que agrupe a más de la mitad de los trabajadores de la empresa<sup>9</sup>.

Los pasos que siguen, dependiendo de la decisión de los trabajadores pueden ser:

- a) **Declaratoria y ejecución de la huelga:** La huelga es definida como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores. Cuando los trabajadores opten por la huelga, deberán efectuarla una vez transcurridos al menos dos (2) días hábiles y no más allá de diez (10) días hábiles a partir de su declaratoria (artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo). Durante la huelga, las partes podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo.

Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario sin fórmula de solución al conflicto, durante los tres (3) días hábiles siguientes, los trabajadores y el empleador podrán decidir si someten las diferencias persistentes a un Tribunal de Arbitramento u otro mecanismo de composición y conciliación. Si las partes no pudieren convenir un mecanismo alternativo para la solución del conflicto, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, quien ejercerá sus oficios durante máximo cinco (5) días hábiles, contados a partir del siguiente día hábil al vencimiento de los tres (3) días hábiles inicialmente señalados. Este término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, se solicitará la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

Finalmente, vale la pena precisar que existe limitación de huelga para los trabajadores que trabajen en servicios públicos esenciales<sup>10</sup>, por lo que, en estos casos, obligatoria y necesariamente se optará por dirimir las diferencias a un Tribunal de Arbitramento.

- b) **Tribunal de Arbitramento:** Los conflictos colectivos de empresas de servicios públicos esenciales y en aquellos casos en que los trabajadores decidan someter la diferencia a un Tribunal de Arbitramento, serán resueltos por arbitramento laboral.

6. **Convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento:** El proceso de convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento se rige, principalmente, por las disposiciones del Decreto 17 de 2016.

---

<sup>9</sup> Esto significa que la condición minoritaria de un sindicato o de los trabajadores no limita el ejercicio a la huelga. Sin embargo, la declaratoria de la misma debe contar con el respaldo de la mayoría de los trabajadores de la empresa (sindicalizados o no), ya que, por razón de sus objetivos, su trascendencia económica y social, y las condiciones y características de su ejercicio, compromete a todos los trabajadores de la empresa y no sólo a los trabajadores sindicalizados. Cuando el conflicto colectivo de trabajo haya sido iniciado por un sindicato minoritario, la participación de la mayoría de los trabajadores de la empresa es necesaria para efectos de la declaratoria de la huelga, caso en el cual esta decisión será obligatoria para todos ellos, sin importar su participación o calidad de afiliados. Así, la decisión en el segundo caso depende de la mayoría de los trabajadores de la empresa y no exclusivamente de los afiliados a la organización sindical.

<sup>10</sup> Este es un asunto que ha sido de alguna manera desdibujado por pronunciamientos recientes de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en los que señalan que depende de la actividad de la unidad de negocio o área y que no es un análisis de empresa, como un todo. Sin embargo, esta posición y el desarrollo jurisprudencial sobre este tema sería objeto de otra investigación.

Lo primero es que el sindicato o el empleador (según el artículo 1 del Decreto 17) debe presentar una solicitud de convocatoria ante el Ministerio del Trabajo. El Ministerio de Trabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al recibo de los documentos, dejará constancia de la fecha a partir de la cual se comenzarán a contar los términos para el trámite de convocatoria e integración del Tribunal. Inmediatamente a la emisión de la constancia, se comunicará a los árbitros designados por las partes, la obligación de posesionarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes y la obligación de éstos de designar de común acuerdo al tercer árbitro, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la posesión. En caso de que los árbitros no se pongan de acuerdo para designar al tercer árbitro dentro del término indicado, dicho árbitro será designado por el Viceministro de Relaciones de Trabajo e Inspección, mediante sorteo de la lista de árbitros de la Secretaría de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

7. **Instalación y funcionamiento del Tribunal de Arbitramento:** Integrado el Tribunal de Arbitramento, los tres (3) árbitros deberán reunirse para instarlo formalmente, nombrar un secretario y decidir sobre el fondo del conflicto colectivo. Una vez se cumpla con los requisitos para la convocatoria y se encuentren designados y posesionados los tres (3) árbitros, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección expedirá Resolución de convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento. Los árbitros deberán instalar el Tribunal en un término no mayor a ocho (8) días contados a partir de la comunicación de dicha Resolución (Universidad Externado de Colombia, 2016).

El Tribunal de Arbitramento sólo tendrá competencia para decidir sobre aquellos puntos respecto de los cuales las partes no hayan llegado a un acuerdo en la etapa de arreglo directo y teniendo en cuenta las reglas de competencia determinadas en la ley y en la jurisprudencia (artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo)<sup>11</sup>.

El término con el que cuentan los árbitros para proferir el Laudo Arbitral es de diez (10) días hábiles, contados a partir de la instalación del Tribunal. No obstante, este plazo podrá ampliarse si las partes del conflicto colectivo lo aceptan.

8. **Expedición y notificación personal del Laudo Arbitral:** El Tribunal de Arbitramento proferirá y notificará personalmente el Laudo Arbitral. En este momento, las partes tendrán dos (2) alternativas:
  - a) **Aceptar la decisión** del Tribunal y dar aplicación al Laudo Arbitral. De ser este el caso, transcurridos los tres días de ejecutoria, el Laudo quedaría en firme y terminaría el conflicto colectivo.
  - b) Presentar **recurso de anulación** al Tribunal de Arbitramento, para que éste lo conceda y envíe a revisión y decisión a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

---

<sup>11</sup> La regla general indica que los Tribunales de Arbitramento son competentes para decidir sobre los puntos económicos más no sobre los jurídicos.

9. **Recurso de anulación:** Este recurso se debe presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral ante el Tribunal de Arbitramento y será decidido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La Sala Laboral puede anular total o parcialmente el Laudo o no anularlo (Botero, 2016). Igualmente, la Sala Laboral podrá devolverlo al Tribunal de Arbitramento, si encuentra que no se decidieron cuestiones que eran objeto de decisión por parte del Tribunal de Arbitramento. Una vez la Sala Laboral decida, cuando la sentencia de la Sala Laboral quede ejecutoriada, habrá Laudo Arbitral ejecutoriado y en firme<sup>12</sup> y terminaría el conflicto colectivo.

Ante una Convención Colectiva de Trabajo o un Laudo Arbitral ejecutoriado y en firme, cuando su vigencia esté por expirar existen dos posibilidades:

- **Prórroga automática** por periodos sucesivos de seis (6) meses (en caso de que, no haya denuncia dentro del término legal).
- **Denuncia** de la Convención Colectiva o Laudo Arbitral, seguida de la presentación del pliego de peticiones y vuelve a iniciar el conflicto colectivo. De ser este el caso, se surtirán los pasos arriba referidos, cíclicamente.

Se reitera que las partes conservan la facultad de llegar a acuerdos en todas las etapas del conflicto antes de que el laudo esté en firme. En relación con lo anterior, nos permitimos manifestar que los acuerdos directos entre las partes con posterioridad a la finalización de la etapa de arreglo directo han sido avalados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y eliminan la competencia del Tribunal de Arbitramento, siempre que el Laudo Arbitral no esté en firme<sup>13</sup>.

Finalmente, es muy importante dejar claro que, desde un punto de vista legal, hay un efecto importante de un conflicto colectivo en curso: los trabajadores que se beneficiarían de la eventual Convención o Laudo Arbitral están protegidos contra el despido sin justa causa, en virtud del fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 (El Presidente de La

---

<sup>12</sup>Sobre este punto es importante aclarar que: “[e]l laudo arbitral se entenderá ejecutoriado, cuando vencido el término para la interposición del recurso de anulación, ninguna de las partes haya hecho uso de este, o cuando existiendo dicho recurso, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia haya decidido definitivamente sobre el mismo” (Rubiano, y otros, 2019, pág. 468).

<sup>13</sup> Al respecto, la Sentencia con Radicación No. 77364, del 21 de junio de 2017 (Corte Suprema de Justicia, 2017) manifestó:

*"Aun cuando un conflicto colectivo está sometido a etapas sucesivas y a pesar de que los trabajadores opten por acudir a un Tribunal de Arbitramento, una vez agotada la de arreglo directo, los naturales interlocutores sociales mantienen la potestad de solucionar pacíficamente el diferendo a través de la autocomposición, [...] Dicho en breve, son las partes negociadoras las llamadas a solucionar su diferencia y, la ley respeta con rigurosidad dicha voluntad, precisamente por la naturaleza, fines y esencia del conflicto colectivo económico. [...] como quedó explicado, las partes pueden llegar a un consenso en cualquier momento del conflicto colectivo antes de que termine, esto es, previamente a que quede en firme el laudo arbitral o la sentencia que resuelva el recurso de anulación".*

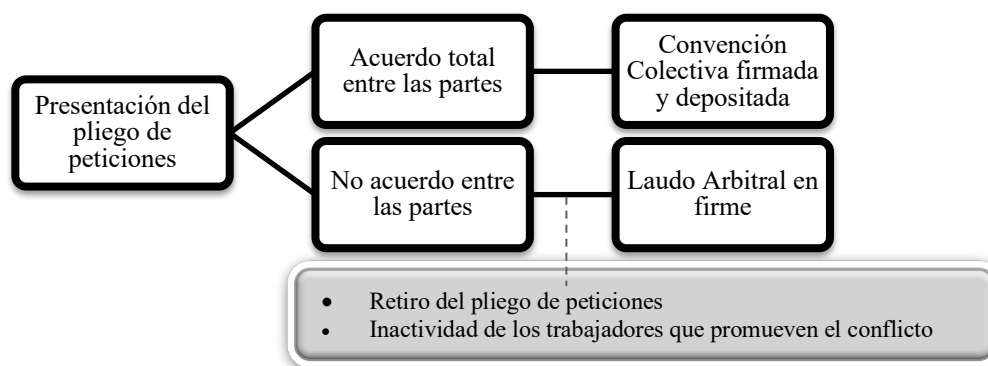
República de Colombia, 1965)<sup>14</sup> y el artículo 10 del Decreto 1373 de 1966 (El Presidente de la República de Colombia, 1966)<sup>15</sup>. Así, en la medida en que se prolongue y esté vigente el conflicto colectivo, los trabajadores se protegerán contra una terminación unilateral y sin justa causa por más tiempo.

### 7.5. Terminación anormal del conflicto colectivo

Existen dos circunstancias anormales de terminación del conflicto colectivo que son (i) el retiro del pliego de peticiones y (ii) la inactividad del grupo de trabajadores que promueve el conflicto colectivo.

- i. Actualmente, la organización de trabajadores puede retirar el pliego de peticiones antes de que se haya suscrito la Convención Colectiva o se encuentre en firma el Laudo Arbitral. En este caso, se ha dicho que *“El conflicto colectivo termina por sustracción de materia, por cuanto los trabajadores deciden renunciar a las peticiones realizadas en su pliego, acogiéndose a las anteriores condiciones de trabajo [...]”* (Rubiano, y otros, 2019, pág. 469).
- ii. Igualmente, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que el conflicto finaliza anormalmente cuando los trabajadores o la organización sindical no toman decisiones dentro de los términos legales para impulsar el proceso de negociación. Lo anterior, considerando que la negligencia *“no puede conllevar a perpetuar el conflicto colectivo y consecuentemente mantener indefinidamente el fuero circunstancial”* (Rubiano, y otros, 2019, págs. 469-470).

Es claro que, en el segundo caso se buscó limitar el abuso de los sindicatos para no favorecer la prolongación del fuero circunstancial. Sin embargo, en el escenario de retiro del pliego de peticiones aún no hay limitaciones, restricciones ni regulaciones. Solamente tenemos el “aval” de las Altas Cortes para esta conducta, la cual se explicará en la sección siguiente.



<sup>14</sup> Este artículo reza: *“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”*.

<sup>15</sup> Este artículo señala que: *“La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso”*.

## 7.6. La tesis de las Altas Cortes sobre el retiro del pliego de peticiones

En un proceso tan regulado como el conflicto colectivo laboral, nada se dijo sobre el retiro del pliego de peticiones. Sin embargo, ahora, gracias a las interpretaciones de las Altas Cortes y del Ministerio del Trabajo, el sindicato se reserva la facultad de retirar el pliego de peticiones en cualquier fase, antes de que termine el conflicto colectivo. Lo anterior, a pesar de que en ninguna de las normas que prevén las fases del conflicto colectivo se hace referencia al retiro del pliego de peticiones en forma alguna.

La tesis de las Altas Cortes es que como el retiro del pliego de peticiones no es una conducta expresamente prohibida, está permitida y que el derecho a negociar de los sindicatos implica discrecionalidad y, por ello, debe subsistir la posibilidad de revocar las propuestas presentadas mediante el retiro del pliego de peticiones. Así las cosas, esta tesis de las Altas Cortes ha creado y avalado una forma anormal de terminación del conflicto colectivo. Esta tesis ha sido reiterada por el Ministerio del Trabajo en los Conceptos como el 354255 del 02 de diciembre de 2008 (Ministerio de La Protección Social, 2008) y el 110408 de 2017 (Ministerio de Trabajo, 2017)

A continuación, se presentará un resumen sobre los argumentos de cada una de las Sentencias de las Altas Cortes sobre las razones por las cuales concluyen que es posible retirar el pliego de peticiones, finalizando por esta vía el conflicto colectivo.

<b>Resumen de jurisprudencia</b>		
<b>Corte</b>	<b>Argumentos relevantes</b>	<b>Ref. Sentencia</b>
<b>Corte Constitucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se garantiza el derecho de asociación sindical en la medida en que la capacidad de negociar implica una amplia discrecionalidad para quien negocia. La facultad de negociar no es sólo proponer, también implica la posibilidad de revocar las propuestas. Una idea en contrario podría restringir el campo de acción de los sindicatos.</li> <li>• El numeral tercero del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo establece que una de las funciones de los sindicatos es celebrar Convenciones Colectivas y Contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. En consecuencia, negar la posibilidad de no negociar y de no someterse eventualmente a un Tribunal de Arbitramento, por el hecho de haber presentado el pliego de peticiones, es contrario al derecho de negociación y, por contera, al derecho de asociación sindical.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• T-1166 de 2004 (Corte Suprema de Justicia, 2004).</li> </ul>
<b>Consejo de Estado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es posible que los sindicatos retiren el pliego de peticiones antes de que se resuelva completamente el conflicto colectivo de trabajo, pues no existe norma que prohíba dicha conducta, la cual se realiza en ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.</li> <li>• Con el fin de establecer si la conducta de los sindicatos es abusiva debe estudiarse si la presentación de la denuncia de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 00661 de 2015 (Consejo de Estado, 2015)</li> <li>• 00716 de 2019</li> </ul>

	<p>la convención y del pliego de peticiones se hizo dentro del término legal, considerando los términos de vigencia y prórrogas de la Convención y del Laudo. Cuando un sindicato retira el pliego de peticiones continúa aplicándose el Laudo o Convención que se encontraba vigente antes de su denuncia; y, por tanto, la organización sindical si lo considera pertinente, puede presentar un nuevo pliego de peticiones.</p>	<p>(Consejo de Estado, 2019)</p>
<p><b>Corte Suprema de Justicia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la finalidad del conflicto colectivo, a través de la presentación del pliego de peticiones, es la del mejoramiento de las condiciones de trabajo, el retiro del pliego de peticiones supone que los trabajadores ya no están interesados en ese objetivo y que desistieron de ese propósito, bien para que continuara vigente la Convención Colectiva de Trabajo que se pretendía modificar, o ya para seguir dejando sus condiciones de trabajo bajo el imperio de la ley, en el caso de que no exista un Convenio Colectivo en la empresa y que pretendían suscribirlo como consecuencia del conflicto que promovieron.</li> <li>• El retiro del pliego de peticiones conlleva a que el conflicto colectivo de trabajo termine por sustracción de materia sin que sea posible que el diferendo siga subsistiendo en torno a los puntos de la denuncia de la Convención Colectiva de trabajo hecha por el empleador, pues éste, ni puede promover el conflicto, ni puede pretender que el mismo continúe después del mencionado retiro, ya que en este evento no hay el contradictor válido y legítimo que eventualmente le permitiera modificar de acuerdo a sus intereses el régimen convencional vigente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25771 de 2005 (Corte Suprema de Justicia, 2005)</li> <li>• 32094 de 2007 (Corte Suprema de Justicia, 2007)</li> <li>• 70387 de 2016 (Corte Suprema de Justicia, 2016)</li> <li>• 74201 de 2017 (Corte Suprema de Justicia, 2017)</li> <li>• 81011 de 2019 (Corte Suprema de Justicia, 2019)</li> </ul>

A pesar de que las Altas Cortes comparten una línea argumentativa para sostener que el retiro del pliego de peticiones es una conducta permitida, ninguna se cuestionó de fondo, lo que implicaba que dicha conducta no estuviera expresamente establecida en nuestra legislación. Las Honorables Cortes se limitaron a afirmar que no estaba prohibida y que nuestra legislación no la preveía, pero ninguna cuestionó realmente qué significaba que el retiro del pliego de peticiones no existiera en la ley colombiana y qué implicaciones tenía dicha inexistencia desde un punto de vista de derecho constitucional ni los abusos que podrían generarse al permitir esta conducta.

Vale la pena dejar claro que los efectos de las sentencias aquí referidas son *inter-partes* y no *erga-omnes* por lo que son criterio auxiliar; y que los conceptos del Ministerio del Trabajo no son vinculantes. Lo que permitiría concluir, en primera medida, que no son aplicables para todos los casos.

### 7.7. Sobre el concepto del abuso del derecho



Esta es una figura prevista en nuestra Constitución Política en el artículo 95 el cual expresamente establece que los ciudadanos deben respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios. Por jerarquía de normas, esta disposición es plenamente aplicable para los asuntos laborales. Ahora, en materia laboral no hay norma específica, así que debe recurrirse a norma análoga. Por su parte, el artículo 830 del Código de Comercio establece que quien abuse de sus derechos estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause y también dispone que los derechos deben ejercerse en consonancia con los fines que le son propios (Corte Constitucional, 2013).

En línea con lo anterior, esta conducta, es definida por la Corte Constitucional como:

*“[...] la figura jurídica del abuso del derecho es la otra cara del fraude a la ley, ahora mirada desde la acción cometida por el titular de un derecho. En otras palabras, mientras el fraude a la ley se construye desde la mirada del resultado objetivo contrario a las finalidades de una institución jurídica, el abuso del derecho se mira desde el punto de vista de quien es titular del derecho y puede caracterizarse como un ejercicio manifiestamente irrazonable o desproporcionado.*

*Para que se configure el fraude a la ley y el abuso del derecho no se requiere la existencia de una intención o culpa, basta que se produzca un resultado manifiestamente desproporcionado contrario a las finalidades previstas por el ordenamiento para una disposición o institución jurídica”* (Corte Constitucional, 2013) – Negrillas fuera del texto original.

Así las cosas, podría decirse que comete abuso del derecho cuando:

- Se ha adquirido el derecho en forma legítima, pero se utiliza para fines no queridos por el ordenamiento jurídico;
- Quien se aprovecha de la interpretación de las normas o reglas, para fines o resultados incompatibles con el ordenamiento jurídico;
- El titular de un derecho hace un uso inapropiado e irrazonable de él, a la luz de su contenido esencial y de sus fines; y
- Se invocan las normas de una forma excesiva y desproporcionada, desvirtuando el objetivo jurídico que persiguen (Corte Constitucional, 2014).

Nuestras Altas Cortes han declarado ejercicios abusivos del derecho en materia sindical, especialmente, en cuanto a carruseles sindicales para la creación de fueros sindicales, como en las Sentencias T-215 de 2006 de la Corte Constitucional y la Sentencia de Tutela 21280 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Corte Suprema de Justicia, 2009). En estas providencias, las Cortes han referido que no se puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal y que desnaturalicen los derechos y sus fines (Corte Suprema de Justicia, 2015a; 2015b).

Conforme con lo anterior, las Altas Cortes han establecido que no es admisible reconocer un carácter absoluto al derecho de asociación y de libertad sindical, en la medida que la misma Constitución Política establece como limitación que se sujeten al orden legal y a los principios

democráticos (Corte Constitucional, 2006). Es claro para las Altas Cortes que vía legislativa e incluso a través de la jurisprudencia, pueden imponerse restricciones a los derechos en cuanto sean necesarias y proporcionales a finalidad de los derechos mismos (Corte Constitucional, 2012) (Corte Suprema de Justicia, 2016), tesis que ha sido reiterada por el Ministerio del Trabajo (2012).

Lo anterior es de vital importancia, considerando que el ejercicio del derecho de asociación y de negociación no debería ser objeto de abusos por parte de los sindicatos para desgastar a sus empleadores y/o para prolongar la protección de estabilidad laboral en virtud del fuero circunstancial, bajo el argumento de que la facultad de negociar implica la posibilidad de retirar el pliego de peticiones. Esto refuerza la necesidad de que se regule el retiro del pliego de peticiones en procura de restaurar el ejercicio legítimo del derecho y evitar que se den resultados desproporcionados respecto del derecho y por ende, abusos al derecho mismo de negociación.

### 7.8. Sobre el concepto de la omisión legislativa

En principio, a la Rama Legislativa del Poder Público le corresponde, por mandato constitucional, “hacer las leyes” (artículo 150 de la Constitución Política) (Rodríguez, 2018); (Gómez, 2007, p. 105). Sin embargo, puede haber situaciones o casos que la Rama Legislativa no regule. Así, existe omisión legislativa cuando el Legislador omite regular un asunto. La omisión legislativa se clasifica en dos tipos, como se verá a continuación<sup>16</sup>:

Criterios de diferenciación	Omisión legislativa absoluta	Omisión legislativa relativa
<b>Definición</b>	Consiste en la falta total de regulación normativa de algún aspecto. <u>El Legislador no ha producido norma alguna en relación con el asunto a regular.</u> Ello ocurre porque la ausencia íntegra de normatividad no puede ser cotejada con el texto constitucional.	Se omite una condición o “ingrediente”. Es censurable si se predica de un elemento que, por razones constitucionales, debería estar incluido en el ordenamiento, de modo que su ausencia constituye una imperfección del régimen que lo hace contrario a la Constitución Política.  Se trata de un silencio del Legislador que puede vulnerar garantías constitucionales a los asuntos y/o materias constitucionales que el Congreso tiene asignadas.  Hay cinco elementos esenciales que deben concurrir para que se configure:  i. Que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; ii. Que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente

<sup>16</sup> (Corte Constitucional, 2017a; 2017b; 2009; 2011a; 2011b y 2011c).

		o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta;
		iii. Que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente;
		iv. Que la falta de justificación y objetividad genere, para los casos excluidos de la regulación legal, una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma; y
		v. Que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el Constituyente al Legislador.
<b>Efecto</b>	No procede acción pública de inconstitucionalidad.	Susceptibles de control constitucional por lo que procede la acción pública de inconstitucionalidad.
<b>A quién le compete revisar y decidir de fondo</b>	Al Congreso de la República vía ley	A la Corte Constitucional vía sentencia tipo C, esto es, de control abstracto de constitucionalidad (Rodríguez, 2018, p. 177-179)

## 8. Planteamientos respecto de la omisión legislativa en el caso del retiro del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales

En primer lugar, hay que dejar claro que, en efecto, existe una omisión legislativa en lo que respecta al retiro del pliego de peticiones. Nuestro Legislador omitió regular esta conducta y establecer si es permitida o no y sus limitaciones y efectos. En principio, correspondía al Legislador regular de manera detallada las facultades de las partes en materia de negociación colectiva, incluyendo establecer si, una vez presentado el pliego puede ser retirado por la organización sindical y, de ser afirmativa la respuesta, cuáles serían las consecuencias o limitaciones para dicho retiro.

Ahora bien, independientemente de que la omisión sea absoluta o relativa, este sería un asunto que terminaría en manos de la Corte Constitucional; verbigracia: si se le da el tratamiento de omisión absoluta, tendría que tener control y revisión automática y previa de la Corte Constitucional por tratarse de derechos fundamentales reconocidos nacional e internacionalmente, regulados vía leyes estatutarias; o incluso, de tramitarse vía ley ordinaria podría solicitarse su inexecutable por no haberse tramitado como ley estatutaria; y si se le da el tratamiento de omisión legislativa relativa, la demanda de acción pública de inconstitucionalidad sería resuelta por la Corte Constitucional.

Por lo anterior, desde un punto de vista político y práctico, se sugiere darle el tratamiento de omisión legislativa relativa. Esta propuesta tiene sustento desde el punto de vista legal en la medida que, como se verá a continuación, se cumplen todos los requisitos para argumentar la existencia de una omisión legislativa de esta naturaleza.

Someramente: nuestro ordenamiento jurídico prevé unos artículos para regular la negociación colectiva, su inicio y las formas en que esta termina; y, además, nuestro ordenamiento omitió expresarse sobre un “ingrediente” o aspecto: el retiro del pliego de peticiones. Adicionalmente, a la fecha el Congreso no ha regulado esta situación y la jurisprudencia de las Altas Cortes que ha decidido sobre esta materia es *inter-partes* y ninguna de ellas es *erga omnes*, impidiendo que sus decisiones sobre el retiro del pliego de peticiones sean aplicables a toda la sociedad.

Es claro que hay concurrencia de los cinco elementos de la omisión legislativa relativa en el caso del retiro del pliego de peticiones, como se demostrará a continuación.

Elemento	Caso concreto
i. Que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo.	Existen normas sobre el pliego de peticiones en Colombia y las facultades sobre los mismos. A saber, los artículos 373 (funciones del sindicato), 376 (atribuciones exclusivas de la asamblea) y 433 (presentación del pliego de peticiones) del Código Sustantivo del Trabajo.
ii. Que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tenían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta.	Estos artículos ni ningún otro del Código Sustantivo del Trabajo prevén el retiro del pliego de peticiones, sus condiciones ni consecuencias. Tampoco existen Leyes ni Decretos sobre este tema.
iii. Que la exclusión de los casos o <i>ingredientes</i> carezca de un principio de razón suficiente.	No existe justificación alguna sobre porqué se excluyó su regulación o incluso sobre si fue voluntaria o no.
iv. Que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma.	Existe una situación evidentemente desigual para empleadores y sindicatos. Además, un desgaste para empleadores, sindicatos y el Estado en virtud del retiro del pliego. Evidentemente, la falta de regulación y la tesis actual de las Altas Cortes ha permitido abusos del derecho de negociación por parte de las organizaciones sindicales.
v. Que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al Legislador.	El Legislador tiene la obligación de proferir el Estatuto del Trabajo por disposición expresa del artículo 53 de la Constitución Política de 1991 <sup>17</sup> . A la fecha no lo ha hecho <sup>18</sup> .

<sup>17</sup> Sobre esta obligación dicho artículo establece expresamente: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo”.

<sup>18</sup> Al respecto se ha referido:

“La no expedición del Estatuto del Trabajo acorde con lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución Política es una omisión legislativa absoluta que lesiona la Constitución y que – por el contenido de la disposición omitida – trasgrede inevitablemente y continuamente derechos fundamentales de los asociados” (Calderón, 2014).

Sobre este punto, vale la pena aclarar que la omisión legislativa absoluta de la expedición del Estatuto del Trabajo no implica *per se*, que haya omisión legislativa absoluta en el caso del retiro del pliego de peticiones, en la medida que,

**9. Planteamientos sobre el abuso al derecho de negociación y de libertad sindical que se configura con el hecho de presentar un pliego, retirarlo y volverlo a presentar en términos similares y/o en corto de tiempo:**

Es importante tener en cuenta que, desde un punto de vista práctico, hay dos principales efectos de tener un conflicto colectivo en curso:

- Los trabajadores que se beneficiarían de la eventual Convención Colectiva o Laudo Arbitral están protegidos contra el despido, en virtud del fuero circunstancial; y
- Hay un despliegue y uso de recursos para el manejo del conflicto. Los recursos pueden ser del Estado, de las partes del conflicto e incluso de terceros.

En principio, el hecho de retirar el pliego de peticiones no acarrearía ningún inconveniente, pero ¿qué tan legítimo es presentar un pliego, retirarlo, volver a presentar, retirarlo y así sucesivamente en corto tiempo y/o en términos similares? ¿Es realmente una estrategia de negociación o una forma de prolongar el fuero circunstancial y desgastar al empleador? Realmente, el problema es que algunos sindicatos presentan su pliego de peticiones, no tienen ánimo de negociación en arreglo directo, eligen la conformación de un Tribunal de Arbitramento, las partes designan sus árbitros y cuando, por sorteo, se nombra un tercer árbitro, retiran el pliego y vuelven a presentar el mismo pliego (diferente fecha- mismo o similar articulado), se vuelven a surtir las etapas y así sucesivamente, hasta que al sindicato se siente cómodo con el árbitro que salga por sorteo o hasta que su verdadera intención sea mejorar las condiciones laborales de la Convención y no sólo tener fuero circunstancial o un árbitro más acorde a sus intereses. Conforme a la tesis vigente de las Altas Cortes, esta conducta está permitida.

Sin embargo, es posible cuestionarnos si, en realidad, esto es una estrategia de negociación o una forma de desgastar al empleador, tener un tercer árbitro que les “guste” y/o prolongar indefinidamente el fuero circunstancial. Igualmente, es fundamental cuestionarnos si se deben establecer límites a esta conducta para impedir su abuso. Es claro que el ejercicio legítimo de iniciar un conflicto colectivo no se puede convertir en un desgaste innecesario de recursos, en un desgaste de la relación sindicato-empleador y solo para que algunos trabajadores no pueden ser despedidos o logren un mejor resultado ante un eventual fallo en equidad. Este no era el propósito con el que se estableció facultad de presentar pliegos, de sostener conflictos colectivos ni de garantizar el fuero circunstancial durante los mismos. En la práctica, los resultados de la tesis de las Altas Cortes son a todas luces desproporcionados con los fines mismos de los derechos y por ende, abusivos.

Si en el derecho laboral aplica la primacía de la realidad a favor de los trabajadores, también debería aplicarse para los empleadores para evitar este tipo de conductas abusivas; esto es, cuando se evidencie que con el retiro y la presentación del pliego no hay ánimo de negociación, sino de prolongar la protección contra el despido, intención con que se cambie un árbitro y/o por la intención política de los sindicatos de generar pulsos de poder con el empleador adversario en el

---

como se ha venido refiriendo, algunos asuntos de la negociación colectiva están regulados en el Código Sustantivo del Trabajo.

conflicto para desgastarlo, configurando abusos a su derecho de negociación. Los principios deben aplicarse para todos, no tienen una parte a preferir ni beneficiar. La realidad sobre las formas también debe analizarse a la luz de eventuales abusos de las organizaciones sindicales.

Así, el derecho de asociación y de negociación no debería poder ser objeto de abusos por los sindicatos para desgastar a sus empleadores, tener un árbitro que se acomode más a sus tendencias y/o para prolongar la protección de estabilidad laboral en virtud del fuero circunstancial, bajo el argumento de que la facultad de negociar implica la posibilidad de retirar las propuestas del pliego de peticiones. Es claro que, actualmente, con la tesis planteada por las Altas Cortes, se dio vía libre para que, en virtud de la figura del retiro del pliego de peticiones, se sostengan negociaciones colectivas que no tienen un ánimo real de buscar mejores condiciones laborales para los empleados (el fin del derecho de asociación – su dimensión instrumental), sino que lo que buscan estas negociaciones es otros fines diferentes a los que legítimamente buscó el Legislador (mejorar las condiciones económicas, el fin de la negociación colectiva).

Ahora, como se ha venido señalando, la prolongación del fuero circunstancial no es el único efecto adverso de esta conducta abusiva, también hay desgaste de recursos de diferentes actores involucrados en el conflicto colectivo. Según las fases que se agoten, estos pueden incluir, entre otros:

- Uso de recursos del Ministerio del Trabajo para convocatoria e integración del Tribunal de Arbitramento.
- Honorarios del secretario del Tribunal de Arbitramento (lo asumen las partes).
- Honorarios de los árbitros (los asume el Estado a través del Ministerio del Trabajo)<sup>19</sup>.
- Uso de los recursos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el trámite del recurso de anulación.
- Gastos legales y de tiempo por el recurso de anulación y su trámite.
- Elimina la competencia de un Tribunal ya constituido toda vez que, por sustracción de materia, los árbitros no podrían pronunciarse.
- Preparación del equipo negociador para el conflicto colectivo y la implementación de tareas y trabajos relacionados con el conflicto. Esto implica la desviación de las funciones propias del cargo.
- Inversión de tiempo del equipo negociador en la preparación.
- Tiempo del equipo negociador en la etapa de arreglo directo.
- Asesoría de abogados en la preparación de la negociación y sus correspondientes honorarios.
- Acompañamiento de abogados durante la etapa de arreglo directo y sus honorarios.
- Asistencia de abogados en la votación (con sus honorarios).

---

<sup>19</sup> En relación con los honorarios de los miembros del Tribunal de Arbitramento se aclara que *“Los honorarios de los árbitros son fijados y pagados por el Ministerio de Trabajo, pues se tratan de personas que ejercen funciones públicas. Por otra parte, los honorarios del secretario de arbitramento son pagados por las partes y fijados por el Min Trabajo”* (Rubiano, y otros, 2019, pág. 488). Lo anterior en línea con lo dispuesto por el Decreto 525 de 1956 y la Resolución 3212 del Ministerio del Trabajo según la cual los honorarios de los árbitros son de 16 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Respecto del secretario recibe el 50% de los honorarios de los árbitros repartido entre las partes así: 40% organización sindical y el 60% restante, le corresponde a la empresa.

- Asesoría legal para el manejo ante el Tribunal de Arbitramento (honorarios de los abogados e inversión de tiempo para entender la asesoría legal e implementarla).
- Asistencia legal por el análisis sobre la aplicación de la Convención o Laudo (gastos de abogados e inversión de tiempo de los trabajadores de la empresa para entender la asesoría).
- Costos de la negociación asociados a desplazamientos, alojamiento, alimentación, viáticos y auxilios del equipo negociador, sus asesores y también los que se reconocen a los negociadores de la organización sindical.

Estos mismos gastos del empleador pueden replicarse para la misma organización sindical en la medida que también trabaja con asesores externos y debe preparar a sus comisiones negociadoras.

### **10. La propuesta para mitigar los impactos del abuso al derecho y los desgastes de los recursos generados por la facultad ilimitada de retirar el pliego de peticiones**

La propuesta consiste en, primero, definir el retiro del pliego de peticiones bajo el concepto de omisión legislativa. Es claro que el Legislador omitió pronunciarse y regular si esta conducta está permitida o no y de ser afirmativa la respuesta, cuáles serían las consecuencias o limitaciones para dicho retiro. Conforme a lo anterior, la forma legal y racional en que se pudo solucionar este tema es que el Congreso lo hubiese legislado. Al ser un tema que omitió regular y que, al no proferir, el Estatuto del Trabajo dejó abierto a interpretaciones.

Sin embargo, el hecho que el Legislador omita su deber de regular no implica que la sociedad deba aceptar sin más las consecuencias adversas de la omisión del Legislador. Una alternativa para buscar contrarrestar los abusos al derecho de negociación y libertad sindical con el retiro del pliego de peticiones, es buscar por las vías legales que se revise y/o limite dicha conducta a través de un órgano competente. Desde un punto de vista político y práctico, se sugiere darle el tratamiento de omisión legislativa relativa<sup>20</sup>, para así buscar mediante una acción pública de inconstitucionalidad que la Corte Constitucional revise la omisión legislativa relativa en relación con el tema y establezca límites a la conducta a efectos de mitigar los efectos adversos que se están generando con la tesis actual, mediante una sentencia tipo C, con efectos *erga omnes*, para que todos los ciudadanos tengamos clara la forma en que la Corte Constitucional permite, y/o limita la facultad de retirar el pliego de peticiones, en relación con los recursos y con el fuero circunstancial. En este punto, se aclara que no se busca la prohibición de la conducta sino límites y restricciones claros para que su uso no termine en abusos de derecho.

Es importante señalar que, a través de la acción pública de inconstitucionalidad, la Corte Constitucional deberá revisar el tema, no como Juez de tutela (control concreto), sino como el órgano encargado de velar por la supremacía de la Constitución Política, en la que las partes tengan iguales derechos y haya una justicia social y material, incluso en relaciones, entre empleadores y sindicatos. Es claro que la Corte Constitucional ya sentó hace unos años su postura sobre la validez del retiro del pliego en casos concretos. Sin embargo, en esta ocasión se le pediría que analice la conducta desde el punto de vista constitucional y legal, vía control abstracto para que principalmente, que declare que no es una conducta posible sin limitaciones, como sucede ahora, porque:

---

<sup>20</sup> Conforme a lo señalado en la sección 8 es claro que se cumplen los requisitos establecidos para que se le dé el tratamiento de omisión legislativa relativa.

- El derecho internacional laboral en la Convención 135 de la OIT sobre negociación colectiva establece que las facilidades del sindicato no deben perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa. Con la tesis actual se malgastan recursos de la empresa, en tiempo y dinero, y del Estado sin que el sindicato deba reparar o indemnizar los perjuicios derivados de su conducta abusiva de retiro del pliego luego de surtirse ciertas etapas de la negociación.
- La Convención 154 de la OIT establece que las legislaciones locales deben adoptar medidas para fomentar la negociación colectiva (permitir el retiro del pliego sin restricciones es estimular todo lo contrario, que no se negocien ni se mejoren los beneficios convencionales).
- El retiro del pliego de peticiones sin restricciones ni limitaciones es, a todas luces, contrario a la dimensión instrumental del derecho de asociación en tanto no persigue mejorar las condiciones laborales de los afiliados vía convención, sino simplemente usar abusivamente la figura de negociación colectiva para fines distintos.
- La dimensión instrumental del derecho de asociación busca la negociación colectiva, busca la suscripción de la Convención. En la práctica esto significa, que el sindicato en efecto agote las etapas previstas para mejorar en cada negociación las condiciones laborales de los afiliados.
- Una de las funciones de las organizaciones sindicales es propulsar el acercamiento con el empleador sobre bases de justicia y mutuo respeto. El hecho de retirar el pliego genera el efecto contrario. Esta conducta ha desgastado y deshidratado las relaciones obrero-patronales y a su vez la confianza legítima de los empleadores en los sindicatos y en la negociación misma. La conducta ha mermado la licencia social de los sindicatos.
- La tesis actual sobre el retiro del pliego está generando abusos del derecho por parte de las organizaciones sindicales, lo que en la práctica ha terminado representando una pérdida de seriedad y de confianza en la negociación misma y un desgaste de recursos significativos por parte de todos los actores que pueden llegar a participar en la negociación.
- Los sindicatos deben obrar de buena fe.
- Sobre los abusos de derecho de las organizaciones sindicales, en casos análogos, como los de carruseles sindicales, las Altas Cortes han referido claramente que no se puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal y que desnaturalicen los derechos y los fines de los mismos.
- En casos de terminación anormal del conflicto colectivo por inactividad ya se ha sentado la base para que en casos de retiro se establezca que no aplica el fuero circunstancial por haber existido un abuso de la figura.

En caso que la Corte Constitucional en control abstracto sostenga la tesis que ha argüido como Juez de tutela (en sentencias T con efectos *inter partes*) y establezca la legitimidad, legalidad y exequibilidad del retiro del pliego de peticiones, es viable solicitar que, la Corte por lo menos defina y limite la conducta, teniendo en cuenta que la tesis actual de las Altas Cortes ha generado que los sindicatos que se valgan de la misma para abusar de su derecho. Lo anterior, considerando que no es viable reconocer un carácter absoluto al derecho de asociación y de libertad sindical ni al de negociación colectiva. En esa medida, la Corte podría declarar la legitimidad del retiro, si así lo considera, pero limitar su uso y las figuras relacionadas o afectadas por el mismo.

En línea con lo anterior, la Constitución Política, como norma de normas, establece como limitación que el ejercicio de los derechos se sujete al orden legal y a los principios democráticos.



Así, pueden imponerse restricciones a los derechos en cuanto sean necesarias y proporcionales a la finalidad de los derechos mismos. Por ejemplo, pueden establecerse reglas sobre:

- Inaplicabilidad del fuero circunstancial en eventos en que se determine que hubo abuso de derecho.
- Inaplicabilidad del fuero circunstancial en conflictos colectivos en que se retire el pliego de peticiones (en caso de existir alguna reclamación de terminación inválida por fuero circunstancial).
- Inaplicabilidad del fuero circunstancial en conflictos colectivos que surjan con posterioridad al retiro del pliego de peticiones dentro de los seis meses siguientes al retiro.
- Instar al Congreso a que regule eventuales sanciones por parte del Ministerio del Trabajo a las organizaciones sindicales que usen esta conducta de manera reiterada en diferentes conflictos colectivos (ya sea en el tiempo o con diferentes empleadores).
- Instar al Congreso a que regule un trámite administrativo previo de aval por parte de autoridad laboral judicial, de la conducta con el fin de que audite la decisión y/o se establezcan mecanismos para mitigar los efectos adversos de la conducta. La negociación no es un derecho absoluto, se puede limitar o regular. No se está impidiendo al sindicato negociar. Se le establecerían requisitos o limitaciones como las que actualmente existen respecto del tiempo de presentar la denuncia o los comportamientos que deben tener de impulso de cara a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento. No es un tema arbitrario, irracional y/o sin justificación.
- Instar al Congreso a que regule eventuales indemnizaciones al empleador y/o al Ministerio del Trabajo que deba incurrir en actividades y/o gastos por la gestión de un conflicto colectivo cuyo pliego sea retirado a partir de determinada etapa (por ejemplo: la convocatoria del Tribunal de Arbitramento). Una sanción pecuniaria sería evidentemente serviría para disuadir a los sindicatos sobre la conducta y que únicamente sea utilizada, cuando realmente consideren que es una estrategia de negociación que prefieren y que asumen, a pesar de las eventuales sanciones o indemnizaciones económicas que surjan como consecuencia de retirar el pliego de peticiones.

En este último punto, es viable y recomendable que la Corte Constitucional haga una analogía con las normas civiles y comerciales, sobre los efectos de retirar una oferta o propuesta, en el marco de la responsabilidad pre-contractual y la formación del consentimiento en las convenciones consensuales (como lo sería una Convención Colectiva). Al respecto:

- La oferta en materia comercial y civil es un acto jurídico unipersonal (en este caso, el pliego de peticiones del sindicato) dirigido al perfeccionamiento de un Contrato (la Convención Colectiva) con otra persona (la empresa).
- La doctrina señala que la oferta es una *“propuesta o invitación que una o más personas formulan a otra u otras personas determinadas a celebrar una convención”* (Ospina & Ospina, 2009). Esta definición claramente es aplicable al pliego de peticiones, que en últimas es la propuesta u oferta del sindicato sobre cómo desean celebrar la nueva Convención Colectiva.
- El Código de Comercio colombiano adoptó la teoría de la obligatoriedad de la oferta, en su artículo 846, según la cual, una vez comunicada la oferta, el proponente no puede retractarse, so pena de indemnizar los perjuicios que con su revocación cause al destinatario. Así, la regla

general para los Contratos es que, en caso de retracto de la oferta, el oferente debe indemnizar y/o reparar los perjuicios que cause con su proceder al destinatario.

No resulta descabellado ni ilógico analizar la negociación colectiva, con ayuda de las normas civiles y comerciales, en la medida que finalmente la Convención Colectiva es un acuerdo o Contrato bilateral y como tal, su negociación, podría analizarse y delimitarse con un análisis e interpretación sistemática y analógico con ayuda de normas sobre la oferta comercial que, para el caso del conflicto colectivo, es el pliego de peticiones. Además, deberían poder recuperarse, de alguna forma o por lo menos parcialmente, las inversiones y recursos que significan para una compañía y/o el Estado el hecho de participar activamente en un conflicto colectivo en el que el sindicato, es quien decide ponerle fin, a pesar de haberse surtido etapas y usado ciertos recursos.

Un análisis en este sentido ayudaría a que, en la práctica, sea material la equidad de las partes del conflicto, que no se malgasten los recursos y logremos el equilibrio y coordinación social y económica del que trata el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo. Adicionalmente, otros beneficios de que esta revisión tenga lugar y que se establezcan límites a la figura para evitar los abusos al derecho, son:

- Delimitar una figura conforme a los procedimientos previstos por nuestra Constitución Política y nuestra ley.
- Devolver la confianza a los empleadores en las negociaciones colectivas.
- Mejorar las relaciones entre el empleador y la organización sindical.
- Restituir la formalidad y seriedad de las negociaciones colectivas.
- Evitar que se utilicen recursos del Estado innecesariamente.
- Evitar que se utilicen recursos de los empleadores innecesariamente.
- Recuperar la credibilidad y legitimidad social de los sindicatos.

## **11. Conclusiones y resultados de la investigación:**

- La negociación colectiva en Colombia deriva de un conflicto económico. Así, está diseñada para que las organizaciones sindicales logren obtener beneficios extralegales y mejoren sus condiciones económicas. En otras palabras, para mejorar sus condiciones laborales de ley, y esto se logra por medio de una Convención Colectiva de Trabajo. Y dado el caso que no haya acuerdo entre las partes, un Laudo Arbitral, para que este haga las veces de la Convención Colectiva y establezca los beneficios adicionales.
- De acuerdo con el artículo 55 de la Constitución Política (Gómez, 2007, p. 46), la titularidad del derecho constitucional a la negociación colectiva radica no sólo en los trabajadores sino también en los empleadores. Ello es una consecuencia de la bilateralidad de la convención. Sin embargo, en la práctica, los sindicatos tienen una serie de garantías adicionales que hacen que terminen siendo los “dueños” de la negociación. Ejemplo de ello es que hoy en día pueden retirar el pliego de peticiones y devolver todo al estado anterior a que presentaran el pliego (como si los meses o años del conflicto no hubieran transcurrido y los recursos – de todo tipo - no se hubieran gastado).

- De la revisión de las normas de la OIT, queda claro que esta organización no concibe ni fomenta el retiro del pliego de peticiones en sus normas internacionales. Así las cosas, en principio, no existen normas internacionales que se vuelvan parte de nuestro ordenamiento jurídico que permitan, legitimen, incentiven o avalen el retiro del pliego. Ahora, tampoco lo prohíben.
- Por su parte, en la legislación colombiana, la negociación colectiva es un proceso regulado en detalle con un paso a paso y las diferentes alternativas a seguir en el curso del conflicto. Sin embargo, no hay disposiciones relativas al retiro del pliego de peticiones.
- Como consecuencia de las interpretaciones de las Altas Cortes y del Ministerio del Trabajo, actualmente, el sindicato se reserva la facultad de retirar el pliego de peticiones en cualquier fase, antes de que termine el conflicto colectivo en virtud de que no es una conducta que esté prohibida y de que puede ser una estrategia de negociación.
- Ante la falta de regulación, se concluye que, más allá de tesis consagrada en decisiones *inter-partes* de las Altas Cortes y conceptos no vinculantes del Ministerio, debe haber una regulación cuyos efectos sean *erga omnes*.
- El mecanismo ideal y legal para ello es regulación por parte de la Rama Legislativa a través del Estatuto del Trabajo con una sección especial en derecho colectivo en la que se aborde este tema puntual del retiro del pliego de peticiones de manera completa, justa y práctica. Sería ideal que, de mano con las modificaciones necesarias al derecho laboral, en general, como por ejemplo regulación de nuevos esquemas de trabajo, jornadas, trabajo remoto, también se regule vía Legislador el derecho colectivo y se haga derecho positivo reglado en un Estatuto del Trabajo y no en diferentes leyes, pronunciamientos jurisprudenciales y así, tengamos un Estatuto integral y abandonemos el esquema actual de un Código Sustantivo del Trabajo que en materia colectiva está compuesto como una “colcha de retazos”: leyes, modificaciones, jurisprudencia y en general, la “descodificación” que caracteriza el derecho sindical hoy.
- Sin embargo, desde el punto de vista práctico y político, considerando los posibles pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre una eventual regulación y que el Estatuto del Trabajo ha tardado casi 30 años en ser expedido y pareciera no estar ni en planes del Legislador, la alternativa viable y recomendada es la presentación de una acción pública de inconstitucionalidad. Esta acción es procedente en tanto la falta de regulación sobre el retiro del pliego de peticiones constituye una omisión legislativa de tipo relativa porque se cumple con todos los elementos de este tipo de omisión.
- Ahora, el escenario ideal para muchos sería que la Corte Constitucional decidiera que no es una conducta permitida por los abusos y desequilibrios que genera. No obstante, este es un escenario, primero que todo poco probable y segundo no tan equilibrado, sobre todo teniendo en cuenta que la Corte Constitucional ya se pronunció y manifestó considerar que el retiro del pliego de peticiones es una conducta válida y que termina el conflicto colectivo y porque puede haber ocasiones en que los sindicatos realmente quieran retirar el pliego por razones legítimas y no abusivas del derecho.

- En ese orden de ideas, lo que se buscaría en últimas es que la Corte Constitucional por lo menos tenga en cuenta que el permitir el retiro sin restricción alguna está generando abusos en la práctica y, por ende, decida regular y limitar esta conducta.
- Algunas formas de limitarlo, ya sea por la vía ideal (Legislador) o a través de una sentencia de exequibilidad condicionada, serían:
  - Restringiendo la aplicabilidad del fuero circunstancial.
  - Estableciendo sanciones por parte del Ministerio del Trabajo a las organizaciones sindicales.
  - Estableciendo trámites para aprobar el retiro del pliego de peticiones con participación de autoridad laboral.
  - Indemnizaciones por parte del sindicato que retire el pliego de peticiones bajo el argumento del análisis e interpretación sistemática y analógica con las normas comerciales del pliego de peticiones como oferta contractual.
- En suma, es evidente que necesitamos una reforma en materia de regulación de asuntos colectivos y un Código o Estatuto que de manera sistémica regule los asuntos colectivos teniendo en cuenta los efectos prácticos de lo que está regulando. No podemos continuar operando bajo la incertidumbre que nos genera la falta de regulación, la politización de los jueces y normas jurídicas concretadas sin tener en cuenta sus efectos prácticos. En materia del retiro del pliego de peticiones falta definitivamente un análisis práctico sobre cuál es la forma justa y equilibrada de limitar y regula esta conducta para que la negociación colectiva cumpla su fin y no se violen, pero tampoco abusen, derechos de las partes del conflicto.

## 12. Bibliografía

- ACTRAV; OIT. (2018). *Manual Negociación Colectiva y Igualdad de Género. Promoción de las cláusulas de igualdad de género en la negociación colectiva*. N.D.: Confederación Sindical de Trabajadores Tabajadoras de las Américas - CSA.
- Afanador, F. (1999). *Derecho colectivo del trabajo*. Bogotá: Legis Editores S.A.
- Barón, S. (2016). Aplicación de los Convenios de la OIT y su eficacia en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo.*, 8(15), 112-127. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Revista Jurídica MArio Alario D'Filippo -:  
file:///C:/Users/BOGMPD/Downloads/Dialnet-  
AplicacionDeLosConveniosDeOITYSuEficaciaEnElOrdena-6731102.pdf
- Botero, G. (2016). *Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social* (6 ed.). Bogotá D.C.: Editorial Ibañez.
- Calderón, M. A. (2014). Estado de cosas inconstitucional por omisión de la expedición del estatuto del trabajo en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 5(8), 71-97. Recuperado el 26 de Octubre de 2020, de file:///C:/Users/BOGMPD/Downloads/Dialnet-  
EstadoDeCosasInconstitucionalPorOmissionEnLaExpedic-6713662.pdf
- Consejo de Estado. (2015). *Sentencia 00661 del 19 de diciembre de 2015. M.P. Gerardo Arenas*. Bogotá: El Consejo de Estado.
- Consejo de Estado. (2019). *Sentencia 00716 del 8 de agosto de 2019. M.P. Sandra Lisset Ibarra*. Bogotá: El Consejo de Estado.

- Corte Constitucional. (1999). *Sentencia T-568 del 10 de agosto de 1999*. M.P. Carlos Gaviria. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (2003). *Sentencia T-603 del 23 de julio de 2003.*, M.P. Araújo, Jaime. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (23 de Marzo de 2006). *Sentencia T-215 del 1 de junio de 2018*. M.P. Cristina Pardo . Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (05 de Mayo de 2009). *Sentencia C-314 del 5 de mayo de 2008*. M.P. Nilson Pinilla. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (2009). *Sentencia T- 657 del 18 de septiembre de 2009*. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (2011a). *Sentencia C-539 del 6 de julio de 2011*. M.P. Luis Ernesto Vargas. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (04 de Octubre de 2011b). *Sentencia C - 1052 del 4 de octubre de 2011*. M.P. Manuel José Cepeda. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (27 de Abril de 2011c). *Sentencia C - 301 del 27 de abril de 2011*. M.P. Juan Carlos Henao. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (8 de Noviembre de 2012). *Sentencia T-917 del 8 de noviembre de 2012*. M.P. Jorge Iván Palacio. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (07 de Mayo de 2013). *Sentencia C-258 del 7 de mayo de 2013*. M.P. Jorge Ignacio Pretelt. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (19 de Febrero de 2014). *Sentencia C- 090 del 19 de febrero de 2014*. M.P. Edier Esteban Manco. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (2014). *Sentencia T – 248 del 11 de abril de 2014*. M.P. Mauricio González . Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (18 de Enero de 2017a). *Sentencia C - 005 del 18 de enero de 2017*. M.P. Luis Ernesto Vargas. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (15 de Marzo de 2017b). *Sentencia C - 167 del 15 de marzo de 2017*. M.P. Aquiles Arrieta. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Suprema de Justicia . (2007). *Sentencia 32094 de 30 de julio de 2007*. M.P. Luis Javier Osorio. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia .
- Corte Suprema de Justicia . (2016). *Sentencia 70387 del 16 de noviembre de 2016*. M.P. R. E. Bueno. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia .
- Corte Suprema de Justicia. (2004). *Sentencia T-1166 del 19 de noviembre de 2004*. M.P. Jaime Araújo. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2005). *Sentencia 25771 del 12 de mayo de 2005*. M.P. Isaura Vargas. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (15 de Septiembre de 2009). *Tutela 21280 de 15 de septiembre de 2009*. M.P. Eduardo Adolfo López. Bogotá: Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (25 de Marzo de 2015a). *Rad. No. 39402 de 2015*. Bogotá: Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (9 de Septiembre de 2015b). *Rad. No. 41102 de 2015*. Bogotá: Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (03 de Agosto de 2016). *Rad. No. 2016-00177-00 de 2016*. Bogotá: Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). *Sentencia 77364 del 21 de junio de 2017*. M.P. Fernando Castillo. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2017). *Sentencia SL 1626 del 8 de febrero de 2017 Radicacion No. 74201 M.P., Rigoberto Echeverri* . Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2019). *Sentencia 81011 del 13 de febrero de 2019*. M.P. Gerardo Botero. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.

- CSA. (2016). *Panorama Laboral Normativo - En materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*. N.D.: Organización Internacional del Trabajo.
- Dueñas, M. P. (22 de noviembre de 2017). *Retiro del pliego de peticiones en la negociación*. Recuperado el 13 de Marzo de 2020, de Asuntos legales: <https://bit.ly/36lzhjrj>
- El Congreso de Colombia. (1976a). *Ley 26 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial. Año CXIII. N. 34642. 27, septiembre, 1976. p. 1.
- El Congreso de Colombia. (1976b). *Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva...* Bogotá: Diario Oficial. Año CXIII. N. 34642. 27, septiembre, 1976. p. 1066.
- El Congreso de Colombia. (1997). *Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública"...* Bogotá: Diario Oficial No. 43.168, de 7 de noviembre de 1997.
- El Congreso de Colombia. (1999). *Ley 524 de 1999*. . Bogotá: Diario Oficial 43670 de Agosto 18 de 1999.
- El Presidente de La República de Colombia. (1965). *Decreto 2351 de 1965. Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial No 31.754, 17 de septiembre de 1965.
- El Presidente de la República de Colombia. (1966). *Decreto 1373 de 1966*. Bogotá: Diario Oficial. Año CIII. N. 31970. 2, julio, 1966. pág. 3.
- Escudero, S. (1988). *Curso de derecho colectivo del trabajo*. Bogotá D.C.: Ediciones Librería del Profesional.
- Gómez, F. (2007). *Constitución Política de Colombia* (24 ed.). Bogotá, 2007: Leyer.
- González, G. (1979). *Derecho colectivo del trabajo - Conflictos colectivos. Tomo II*. Cali: Biblioteca Banco Popular Textos Universitarios.
- Legis. (2017). *Derecho laboral colectivo* (Primera ed.). Bogotá: Legis Editores S.A.
- Ministerio de La Protección Social. (2008). *Concepto 354255 del 2 de diciembre de 2008*. Bogotá: El Ministerio.
- Ministerio de Trabajo. (12 de Diciembre de 2012). *Concepto No. 192568 del 10 de diciembre de 2012*. Bogotá: El Ministerio de Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (2017). *Radicado No.: ID 110408 - 2017*. Bogotá: El Ministerio.
- Ministerio del Trabajo. (2012). *Concepto No. 192568 dle 10 de diciembre*. Bogotá D.C.
- OIT. (09 de julio de 1948). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Recuperado el 12 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3q9YZqn>
- OIT. (01 de julio de 1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3fKO3uq>
- OIT. (29 de junio de 1951a). *R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/2JaUpaW>
- OIT. (29 de junio de 1951b). *R092 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/2KGjJFU>
- OIT. (26 de junio de 1952). *R094 - Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/2J9jHGt>
- OIT. (23 de junio de 1971a). *C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/39nQyln>

- OIT. (23 de Junio de 1971b). *R143 - Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/2Va8EiB>
- OIT. (27 de junio de 1978). *C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/36iip10>
- OIT. (03 de junio de 1981a). *C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3qcMdr5>
- OIT. (19 de junio de 1981b). *R163 - Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)*. Recuperado el 15 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3lg2IED>
- OIT. (s.f.). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Recuperado el 25 de Marzo de 2020, de Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/37iGBDe>
- Ospina, G., & Ospina, E. (2009). *Teoría general del contrato y del negocio jurídico* (Vol. 7). Bogotá D.C.: Editorial Temis.
- Rodríguez, L. (2018). *Estructura del poder público en Colombia* (15 ed.). Bogotá D.C.: Editorial Temis.
- Rubiano, A., Mutis, C., Martínez, S., González, G., Jiménez, I., Prieto, C., . . . Castellanos, A. (2019). *GPS Laboral Guía Profesional*. (J. P. López Moreno, Ed.) Bogotá D.C., Colombia: Tirant Lo Blanch.
- Universidad Externado de Colombia. (2016). *Tribunales de arbitramento laboral; límites jurisprudenciales a los tribunales obligatorios* (Vol. 14). Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia - Serie de Investigaciones en Derecho Laboral.

### 13. Cronograma implementado en la investigación:

Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de jurisprudencia sobre retiro del pliego de peticiones.</li> <li>Preparación de resumen sobre la jurisprudencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de normas colombianas sobre conflicto colectivo.</li> <li>Preparación de resumen.</li> <li>Preparación de gráfica sobre el paso a paso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación sobre normas de la OIT sobre negociación colectiva.</li> <li>Preparación de resumen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de jurisprudencia sobre omisión legislativa y abuso del derecho.</li> <li>Preparación de resumen.</li> </ul>
Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8
Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de resúmenes.</li> <li>• Redacción de introducción.</li> <li>• Redacción de planteamiento del problema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción de delimitación del problema.</li> <li>• Redacción de justificación.</li> <li>• Redacción de objetivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de “segunda bibliografía”.</li> <li>• Resumen de segunda bibliografía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Búsqueda de “segunda bibliografía”.</li> <li>• Resumen de segunda bibliografía.</li> </ul>
<b>Semana 9</b>	<b>Semana 10</b>	<b>Semana 11</b>	<b>Semana 12</b>
Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-pensar y re-escribir la introducción, planteamiento del problema, delimitación del problema, justificación, objetivos y metodología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción del marco teórico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción del marco teórico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción del marco teórico.</li> </ul>
<b>Semana 13</b>	<b>Semana 14</b>	<b>Semana 15</b>	<b>Semana 16</b>
Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión del marco teórico.</li> <li>• Analizar si hay texto que puede convertirse en gráfica o tabla para hacer más fácil y amena la lectura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción consideraciones y planteamientos.</li> <li>• Redacción de la propuesta.</li> <li>• Redacción de conclusiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción consideraciones y planteamientos.</li> <li>• Redacción de la propuesta.</li> </ul> <p>Redacción de conclusiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primera revisión.</li> </ul>
<b>Semana 17</b>	<b>Semana 18</b>	<b>Semana 19</b>	<b>Semana 20</b>
Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)	Jueves 2 horas (6:00 a 8:00 a.m.) Sábado 4 horas (9:00 a.m. a 1:00 p.m.) Domingo 4 horas (5:00 p.m. a 9:00 p.m.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste bibliografía.</li> <li>• Revisión a introducción, planteamiento del</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión al marco teórico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión a las consideraciones y planteamiento,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión final.</li> </ul>



problema, delimitación del problema, justificación, objetivos y metodología.		propuesta y conclusiones.	
---	--	------------------------------	--