



RETIRO DE PLIEGOS DE PETICIONES

DESCRIPCIÓN BREVE

En algunas ocasiones, el derecho a la negociación colectiva se ve vulnerado cuando algunos actores pretenden eternizar la resolución del conflicto colectivo, pasando por la etapa de arreglo directo, el tribunal de arbitramento y el recurso de anulación (antes llamado de homologación) ante la Corte Suprema de Justicia y es por ello, que se hace pertinente analizar de forma adecuada la figura del retiro de los pliegos de peticiones, en cuanto a sus términos, efectos y límites en su uso.

Oficina Jurídica CGT.

RETIRO DEL PLIEGOS DE PETICIONES

Las normas internacionales del trabajo, así como la jurisprudencia nacional, han reconocido en el derecho de asociación sindical tres dimensiones, desde lo individual, lo colectivo y lo instrumental, siendo esta última la de nuestro interés de estudio en este escrito.

El carácter instrumental del derecho de asociación sindical, hace referencia a lo que la Corte Constitucional ha definido como la *“materialización de la finalidad de asociación por medio de la herramienta de la negociación”*¹, es decir, como el mecanismo idóneo para lograr acuerdos entre trabajadores y empleadores para mejorar las condiciones laborales en las que se encuentran, sobre la base de lo establecido en el propio artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace referencia al mínimo de derechos y garantías para los trabajadores.

Ahora bien, en algunas ocasiones, el derecho a la negociación colectiva se ve vulnerado cuando algunos actores pretenden eternizar la resolución del conflicto colectivo, pasando por la etapa de arreglo directo, el tribunal de arbitramento e incluso el propio recurso de anulación (antes llamado de homologación) ante la Corte Suprema de Justicia y es por ello, que se hace pertinente analizar de forma adecuada la figura del retiro de los pliegos de peticiones, en cuanto a sus términos, efectos y límites en su uso.

Por ello, estudiaremos, sobre la base jurisprudencial, aspectos tales como la facultad del sindicato de retirar el pliego de peticiones, el término dentro del cual se puede presentar un nuevo pliego de peticiones y por último expondremos algunas conclusiones.

1. FACULTAD DEL SINDICATO DE RETIRAR EL PLIEGO DE PETICIONES

La Alta Corporación de lo Contencioso Administrativo considera que las organizaciones sindicales tienen la facultad de retirar el pliego de peticiones antes de que se resuelva completamente el conflicto colectivo de trabajo, pues no existe norma expresa que prohíba tal conducta. Para sustentar lo anterior, se acude a la sentencia T-1164 de 2004 de la Honorable Corte Constitucional, la cual establece lo siguiente:

El conflicto colectivo presenta como requisito la presentación de pliego de peticiones del sindicato, por lo que al retirar este último debe entenderse que ha concluido el conflicto, y *“este criterio se ajusta a los mandatos constitucionales. Primero, porque frente al silencio que la Ley laboral guarda en relación con el acto de desistimiento de las pretensiones consignadas en el pliego, puede deducirse que tal acto se encuentra permitido, armonizando en ello con el principio de libertad y dando pleno desarrollo a los derechos de negociación colectiva y al*

¹ Ver Sentencia T-248 de 2014

*derecho de asociación sindical*². Aunado a lo anterior es posible afirmar que cuando desaparecen las causas de oposición con el empleador (cuando el pliego de peticiones es retirado), y aun así persiste un eventual pronunciamiento por parte del Tribunal de Arbitramento “*éste sólo podría pronunciarse sobre temas contenidos en el contrapligo de peticiones formulado por el patrono y, en consecuencia, los trabajadores siempre verían menoscabados sus intereses*”³.

Con base en lo anterior la Corte Constitucional afirmó que:

*“(...) debe rechazar la idea de que el conflicto laboral colectivo pueda continuar después del acto de retiro del pliego de peticiones, pues así se abriría la posibilidad de que se tomen decisiones totalmente adversas a los intereses de los trabajadores, haciendo que la relación asimétrica que existe entre las partes de la relación laboral, se haga aún más gravosa para la parte más débil de ella. **El retiro del pliego de peticiones es válido hasta tanto no se produzca definitivamente un laudo arbitral o se logre acordar una nueva convención colectiva de trabajo.**”*

1. TÉRMINO DENTRO DEL CUAL SE PUEDE PRESENTAR UN NUEVO PLIEGO DE PETICIONES

Respecto a la prórroga de la convención colectiva de trabajo el artículo 478 del CST establece:

“ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMÁTICA. *A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de **seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.***

Teniendo en consideración lo anterior, es necesario preguntarse, qué sucede cuando los trabajadores manifiestan su sentir de querer terminar la convención colectiva, presentan un pliego de peticiones, y posteriormente lo retiran.

² Ver sentencia T-1164 de 2014

³ Ver sentencia T-1164 de 2014

Al respecto se pronunció el Magistrado Manuel José Cepeda Espinosa, en su salvamento de voto de la providencia ya referenciada, sentencia T-1166 de 2004, tesis que acoge el Consejo de Estado:

*“es posible, en efecto, que se entienda que cuando los trabajadores retiran el pliego de peticiones, quedan habilitados para volver a presentar en el momento que deseen otro pliego, **lo cual genera una gran incertidumbre sobre las reglas de juego laborales en perjuicio tanto de trabajadores como de empleadores**”*

Para evitar dicha incertidumbre en detrimento de las partes, es necesario exigir que, una vez se retire el pliego de peticiones, se respete la vigencia de la convención colectiva, para garantizar así una mínima estabilidad en las condiciones que han de regir las relaciones laborales. Sin embargo es necesario tener claro que con el retiro del pliego de peticiones **“la convención se prorroga por periodos sucesivos de seis meses”**, tal como lo expresa el Magistrado en su salvamento de voto:

*“Tampoco se especifica en el fallo, como ha debido hacerse, desde qué momento habrá de entenderse que la convención continúa vigente durante seis meses de prórroga; **si se sigue la lógica aplicada para dar resolución a este caso, puede concluirse que dicha vigencia se cuenta a partir del momento del retiro del pliego de peticiones** – pero éste es un tema constitucional que debió haber sido resuelto expresamente en la parte motiva.”*

El Consejo de Estado, por medio de la sentencia referenciada como texto fuente, reafirma la teoría expuesta anteriormente diciendo:

*En este mismo sentido, se concluye que cuando una organización sindical decide retirar un pliego de peticiones, dicha circunstancia no afecta la vigencia de la convención o laudo, sino que tiene injerencia en el conflicto colectivo de trabajo, en el sentido de darlo por terminado, e implica la desaparición de la denuncia que le dio origen al mismo; **y por lo tanto, ocasiona que se prorrogue la convención y laudo arbitral en los términos del artículo 478 del C. S. del T.***

En síntesis, las organizaciones sindicales pueden hacer uso de la figura del retiro del pliego de peticiones, pero esto no implica que puedan volver a presentar un nuevo pliego de peticiones en cualquier momento, **sin respetar los términos de vigencia y prórrogas de la**

convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral vigente, pues “*aunque los derechos de asociación sindical y negociación colectiva tengan una protección constitucional, no puede afirmarse que su ejercicio es absoluto, sino que debe propenderse porque exista una estabilidad entre las relaciones laborales y así garantizar los derechos de ambas partes, con el fin de obtener una paz laboral tras haber acordado unas condiciones de trabajo y unas obligaciones recíprocas que conlleven a generar un buen ambiente laboral.*”

En este orden de ideas, los sindicatos pueden, a criterio de Alta Corporación, **“presentar un nuevo pliego de peticiones, siempre y cuando este se presente dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la fecha de expiración de la convención colectiva o del laudo arbitral”**, o según se extrae del análisis, a la fecha de expiración de la prórroga de la convención colectiva o laudo arbitral, ocasionada por el retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato.

2. CONCLUSIONES

Con base en lo anterior, es importante resaltar como conclusión los siguientes aspectos:

- Los sindicatos SI pueden retirar el pliego de peticiones presentado en los términos definidos por el CST, antes de que se produzca un laudo arbitral o se acuerde una nueva convención colectiva, es decir, se llegue a un acuerdo, el cual quede formalizado entre las partes.
- La denuncia del laudo arbitral o de la convención colectiva no altera la vigencia de las mismas, hasta tanto no se firme otra convención colectiva de trabajo o un se profiera un nuevo laudo arbitral.
- Conforme a lo anterior, la figura jurídica del retiro del pliego de peticiones no altera la vigencia del laudo o convención colectiva vigente que rige las relaciones laborales, con anterioridad a la denuncia, y durante la misma.
- El retiro del pliego de peticiones genera automáticamente la prórroga por seis meses más de la vigencia del laudo o convención colectiva de trabajo que regía las relaciones laborales, con anterioridad a la denuncia, y durante la misma.
- El sindicato solo podrá presentar nuevo pliego de peticiones 60 días inmediatamente anteriores a la fecha de finalización de la vigencia del laudo o convención colectiva; **o 60 días inmediatamente anteriores a la fecha de expiración de la prórroga de la**

vigencia de la convención colectiva o laudo, ocasionada por el retiro del pliego de peticiones.

- La prórroga de la vigencia de la convención colectiva o del laudo arbitral se contara a partir del retiro del pliego de peticiones.
- En caso que el pliego a retirar sea el primero presentado y negociado por parte de la organización sindical y la empresa, no aplica la restricción anterior para la aprobación y presentación de un nuevo pliego, ya que no existen entonces convenciones o laudos arbitrales vigentes, lo que daría como resultado que se puede retirar el pliego y se puede radicar uno nuevo de forma simultánea, por ser la primera negociación.

Elaborado por:

OCTAVIO RUBIO

Abogado

SUSANA ZAMBRANO

Asistente Jurídica y Apoyo Investigativo

BIBLIOGRAFIA

- ❖ Bermúdez, K. (2005). *Portal Universidad Externado*. Recuperado el 10 de marzo de 2016, de <http://portal.uexternado.edu.co/pdf/Derecho/derechoLaboral/DiscursoLab2.pdf>
- ❖ Suárez, M. N. (2013). *Repositorio CUC*. Recuperado el 9 de Marzo de 2016, de <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/60/30562647.pdf?sequence=1>
- ❖