



El Conflicto Colectivo de Trabajo

MÓDULO

- ❖ Libertad Sindical
- ❖ Derecho de sindicalización, negociación y huelga
- ❖ El Conflicto Colectivo

Gonzalo Ramírez Aponte

- ◆ *Ingeniero Electromecánico*
 - ◆ *Master en Ciencias Técnicas*
 - ◆ *Abogado*
 - ◆ *Diplomados*

 - ◆ *Catedrático Universitario*
 - ◆ *Estudios en economía*
 - ◆ *Fiscal Nacional*
 - ◆ *Directivo*
 - ◆ *Trabajador*
- RISJMA Rusia*
 - RICI Alemania RDA*
 - U. Católica de Colombia*
 - Resolución de conflictos*
 - Dcho. Laboral colectivo*
 - Universidad INCCA de Colombia*
 - Universidad Estatal Rostov*
 - SINTRAELECOL*
 - ASIEB Asociación de Ingenieros EEB*
 - ENEL Emgesa, Ingeniero de operaciones TERMOZIPA*



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

EL SINDICATO



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Naturaleza jurídica de los sindicatos:

En el Código Civil se establece la definición y clasificación de las personas jurídicas, art. 633 y siguientes, estableciendo dos especies: Corporaciones y Fundaciones de beneficencia pública.

Para determinarlo, es necesario detenerse en el aspecto de la definición doctrinal de asociación, según la cual, la corporación no busca directamente obtener ganancias o ventajas patrimoniales para repartirlas entre sus miembros.

De lo anterior se establece que los sindicatos son personas jurídicas de derecho privado, debido a que así las consagra la ley civil; el fin que persiguen es la defensa de intereses concretos relacionados con asuntos de orden laboral de sus asociados.

La persona del Sindicato puede hacer todo lo que **NO** esté prohibido

Principio General del Derecho



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Prohibiciones a la persona del Sindicato, CST art. 379

- a. ...
- b. Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;
- c. Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para éstos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;
- d. ...
- e. Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores.
- f. Promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;
- g. Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar a razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados, y
- h. Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los (empleadores) o de terceras personas.



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

LA NEGOCIACIÓN



El Conflicto Colectivo de Trabajo

La estructura triangular del derecho colectivo (**ASOCIACIÓN**) del trabajo hace alusión a que éste, posee tres pilares: El derecho a la *Sindicalización*, El Derecho a la *Negociación* y El Derecho a la *huelga*.

Esta triangulación tiene como consecuencia, que cada uno de los institutos que le sirven de sustento coexiste con los otros.

II. Derecho de negociación

La negociación colectiva es un importante mecanismo de participación de los trabajadores en decisiones relacionadas con la empresa, lo social, lo económico y lo internacional.

Permite avanzar notablemente en el adelanto de las relaciones de trabajo en el mundo, donde los sindicatos han logrado imponer derechos relacionados con el trabajo.

Ha contribuido a la evolución y reconocimiento de los Derechos Humanos, la admisión de derechos civiles y políticos, la aceptación de los derechos económicos, sociales y culturales que hacen posible la vida digna y autónoma, en libertad e igualdad.



La negociación colectiva

«Las negociaciones colectivas de carácter laboral, constituyen la forma más avanzada y democrática de construcción de relaciones sociales e interpersonales en el trabajo, facilita la distribución de los resultados de su actividad económica y conducen a la construcción de empresa con responsabilidad común»

Ricardo Bonilla G.
Universidad Nacional de Colombia



Derecho de negociación en el tiempo

El servicio público y la negociación colectiva

1886

Servicio público

- Prestado por el Estado
- Desarrollado por el Estado

Servidor público

- Sirve Al Estado

Bien público

- Propiedad de el Estado

Derecho público

- Aplica entidades del Estado

1991

Prestado por El Estado **y por Particulares**

Ejerce función pública

Propiedad del Estado **?**

A quienes **presten servicio público o ejerzan función pública**



Derecho de negociación hoy

El servicio público, régimen jurídico que afecta La negociación

C.N. Art. 365

- Inherente a la función social del estado
- El Estado debe garantizar la prestación eficiente
- Régimen de reserva legal (**T**)
- Prestado por el Estado o **por particulares**
- Régimen, control y vigilancia del Estado **?**

Ley 142/94 Art. 41

- Aplicación del CST (**Régimen particular**) a trabajadores de empresas mixtas o privadas

Art. 4

- Energía, Servicio público esencial, **prohibición de la huelga**

Objetivos de la negociación

La negociación colectiva persigue dos objetivos:

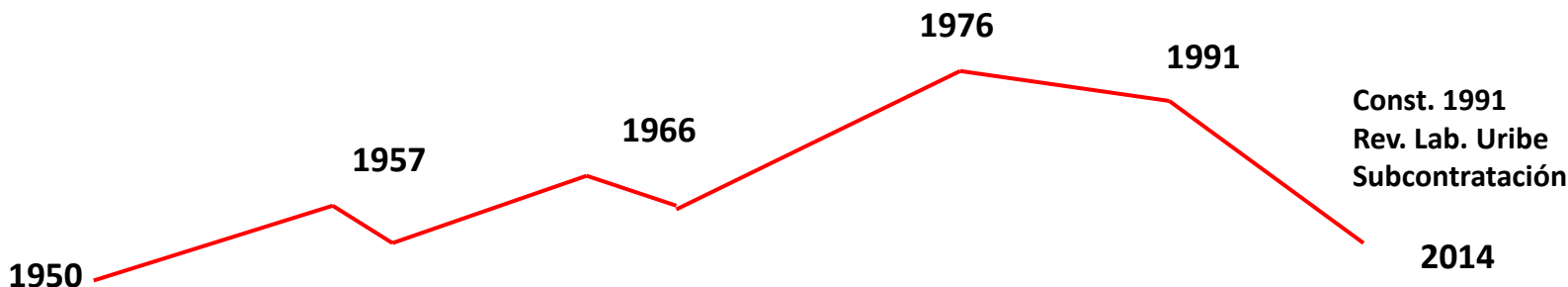
- Determinar las remuneraciones y condiciones de trabajo de los trabajadores a quienes aplica un acuerdo alcanzado mediante negociaciones entre partes, que actúan libre, voluntaria e independientemente.
- Hace posible que empleadores y trabajadores, definan las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

Objetivos de la negociación

Estos aspectos están íntimamente vinculados.

La negociación se hace entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

Espacios históricos en la negociación



Situación actual

| | | | | |
|------------------|---|-------|------------------|----------------|
| 22' Pobl. Ec Act | } | 19,5' | Trabaja | |
| | | 2,5' | Desempleo | |
| 7,5' Asalariados | } | 6,7' | Emp particulares | } |
| | | 0,8' | Emp del Estado | |
| | | | | 118000 con CCT |
| 1' Empleadores | | | | |



Ventajas de la negociación colectiva:

Para los trabajadores

La negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo.

También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. Promociona adicionalmente la equidad y la igualdad de oportunidades.



Ventajas de la negociación colectiva:

Para los empleadores

Es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva, éstos pueden además, abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Según la OIT, en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

EL CONFLICTO



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Régimen legal*, (Decreto 2351 de 1965):

SEGUNDA PARTE. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

TITULO II. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES. Art. 429 a 431

CAPITULO II. ARREGLO DIRECTO. Art. 432 a 436

CAPITULO III. MEDIACIÓN. Art. 437 a 443

CAPITULO IV. DECLARATORIA Y DESARROLLO DE HULEGA. Art. 444 a 449

CAPITULO V. SUSPENSIÓN COLECTIVA ILEGAL. Art. 450 a 451

CAPITULO VI. ARBITRAMENTO. Art. 452 a 455

CAPITULO VII. PROCEDIMIENTO ARBITRAL. Art. 456 a 461

CAPITULO VIII. DISPOSICIONES COMUNES. Art. 462 a 463

CAPITULO IX. CIERRE DE EMPRESAS. Art. 464 a 466



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Fundamento normativo, orden constitucional.

Constitución Política, artículos 38, 39 y 55. 1990

Artículo 38. Se garantiza el **derecho de libre asociación** para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a **constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado**. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetaran al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personera jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...

Artículo 55. Se garantiza el **derecho de negociación colectiva** para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los **demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos** de trabajo.

El Conflicto Colectivo de Trabajo

Fundamento normativo, orden internacional.

Convenio 87. Sobre Libertad Sindical, ratificado mediante Ley 26 de 1976.

La libertad sindical ha sido considerada como la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para auto conformarse y auto regularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos. Sentencia C-621/08

Convenio 98. Sobre Sindicalización, Negociación, y **Convenio 154.** Sobre Negociación Colectiva, ratificados mediante Ley 27 de 1976 y ley 524 de 1999.

El derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores Sentencia C-063/08



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Generalidades del Conflicto:

Partes

- ❖ Empleador
- ❖ Los Trabajadores

Representantes

- ❖ La Administración
- ❖ El Sindicato (Negociadores)

Elementos

- ❖ Denuncia
- ❖ El Pliego de peticiones

Titularidad

- ❖ *El conflicto colectivo tiene por requisito esencial la presentación del pliego de peticiones por el sindicato* **Sentencia T-1166/04**



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Origen del Conflicto:

Existe Convención Colectiva?

Si existe..

No Existe Convención Colectiva?

Denuncia:

Manifestación expresa de no querer continuar en las mismas condiciones

Titulares:

Empleador

Art. 479 CST

Los Trabajadores

Pliego:

Demandas de los Trabajadores

La negociación se circunscribe a las demandas de los trabajadores, ya que son éstos los únicos legitimados para promover el conflicto

Sent. CSJ rad. 32094 de 30 de julio de 2007



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Son discutibles las propuestas de los Empleadores?

“... Todo es obvio, sin perjuicio de que en la etapa de arreglo directo las partes discutan los puntos de vista de cada una de ellas, y de que en libérrimo juego de propuestas y contrapropuestas, fórmulas y réplicas, propias de una discusión racional y creadora, lleguen a acuerdos que puedan implicar el desmonte de unas conquistas de los trabajadores a cambio de otras de igual o similar significación, o aun la disminución del monto de algunas de las existentes o su extinción, si por efecto del intercambio de los puntos de vistas de las partes, aquéllos aceptan las circunstancias que obligan a proceder en tal forma, consistentes en la incapacidad del empleador para mantener aquel nivel de costos laborales, pero sin que en ningún caso pueda desconocerse el mínimo legal de protección al trabajo asalariado”.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Fin del Conflicto:

Normal

Huelga

Acuerdo

Convención Colectiva

Pacto

Puede ser en etapa de arreglo directo o durante la huelga

Arbitraje

Laudo

Art. 444. Si agotada la etapa de arreglo directo no hay acuerdo total o parcial, los trabajadores pueden optar por **10 días hábiles**

Anormal

No se define Huelga o Arbitramento

Referencia: expediente T-953410

Cesación de la huelga

Retiro de pliego *

Sent. casación de septiembre 2 de 2004, radicado 20766



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

LA HUELGA



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Derecho de huelga-núcleo esencial, C-349/09

En cuanto al núcleo esencial del derecho a la huelga la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido, que aquel se encuentra en la facultad que tienen los trabajadores de adoptar el mecanismo de la suspensión o cesación colectiva del trabajo como medio para presionar a los empleadores a fin de lograr que se resuelva el conflicto colectivo del trabajo de modo favorable a sus intereses como trabajadores asalariados



El Conflicto Colectivo de Trabajo

DERECHO DE HUELGA-Condiciones para su limitación legítima; Limitaciones no pueden afectar el núcleo esencial; Limitación excepcional en el caso de los servicios públicos esenciales C-349/09

La Corte ha establecido que si bien el derecho a la huelga no es un derecho absoluto, su limitación sólo puede proceder cuando se trate de **un servicio público de carácter esencial**, siendo fijadas por la Corte dos condiciones, una material y otra formal, para que se pueda limitar legítimamente el derecho de huelga: (i) en primer lugar y desde un punto de vista material, que se desarrolle respecto de un servicio público que por su propia naturaleza pueda ser considerado como servicio público esencial; (ii) en segundo lugar y desde un punto de vista formal, que adicionalmente el legislador haya expresamente regulado no sólo respecto de la definición de la actividad de que se trate como un servicio público esencial, sino que adicionalmente haya restringido de manera expresa el derecho de huelga respecto de dicha actividad, **siguiendo para ello el criterio material de servicio público esencial en cuanto que afecte el núcleo esencial de derechos fundamentales.**



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

EL ARBITRAMIENTO



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Quando opera el Arbitramento:

En conflictos colectivos que se presenten en los servicios públicos esenciales, sin solución en la etapa de arreglo directo

Por votación de la mayoría absoluta de los trabajadores. Art. 444 CST. Ley 1563 de 2012.

En los conflictos colectivos de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga

Una vez terminada la etapa de arreglo directo sin acuerdo, luego de ejercido los buenos oficios por la Subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. Huelga Temporal*



El Conflicto Colectivo de Trabajo

ARBITRAMENTO - Definición, C-349/09

La jurisprudencia constitucional ha definido el arbitramento como un mecanismo jurídico en virtud del cual las partes en conflicto deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte, constituyendo una figura de orden constitucional de excepción a la regla general que consagra la administración de justicia por parte de los jueces de la República, que tiene claros límites materiales y formales tanto en mandatos constitucionales como legales.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

ARBITRAMIENTO - Límites, C-349/09

En cuanto a los límites materiales, estos hacen referencia, por un lado a los principios, derechos y valores de orden constitucional, y de otro, a las materias específicas que pueden ser objeto de conocimiento, ya que no puede tratarse de asuntos intransigibles

En cuanto a los límites formales, estos hacen referencia a la libertad de configuración del legislador en esta materia, libertad que tampoco es ilimitada sino que está sujeta a los principios, valores y derechos de orden superior.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Que define el Arbitramento:

- ❑ **Conflictos económicos, no conflictos jurídicos**

Referencia: expediente T-953410

- ❑ **No pueden afectar Derechos**

Constitucionales, Legales o Convencionales; no puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores art. 53 CN

- ❑ **Marco de referencia sobre la discusión del pliego**

El Pliego como límite, entendiendo que su principio es el mejoramiento de las condiciones laborales. [Sent. SU 169/99](#)

En sentencia de homologación del 17 de marzo de 2000, radicación 14010, la Corte dejó anotado que “por principio la negociación colectiva tiene como finalidad el mejoramiento de los derechos de los trabajadores”.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Tipos de conflicto:

Los conflictos que tienen origen en la relación laboral, pueden ser de dos tipos.

De un lado, los conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica –ley, convención colectiva, contrato individual.

De otra parte, los conflictos económicos o de intereses, entendidos como las controversias que surgen, no por la interpretación en torno a un derecho, sino sobre las reivindicaciones tendientes a crear un nuevo derecho, o a modificar los existentes

son conocidos como conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución no se acude a procedimientos judiciales, sino a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador – o asociación patronal- , a la huelga o a la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Referencia: expediente T-953410



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

RETIRO DEL PLIEGO



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Sin Pliego existe conflicto?

No hay discusión alguna en cuanto a que un conflicto colectivo económico comienza con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores interesados en el mismo. Así se desprende claramente del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo y lo ha admitido tanto la doctrina nacional desde los pronunciamientos del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo y los de la Corte Suprema de Justicia a través de su Sala de Casación Laboral.

Sent. CSJ rad. 32094 de 30 de julio de 2007.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

El Pliego y su relación con el conflicto

No hay duda que la legislación laboral le permite a los empleadores denunciar la convención colectiva de trabajo, figura que en los términos del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo se concreta en la manifestación que una de las partes hace a la otra o ambas recíprocamente de terminar ese acto jurídico

Sin embargo, reiterando que el conflicto colectivo se inicia con la presentación del pliego de peticiones, si hay denuncia de la convención por una o las dos partes y el pliego no se presenta, no habrá conflicto y la convención que se denunció continuará vigente, quiéranlo o no las partes que la celebraron

Hasta el año 1993, hubo una posición jurisprudencial distinta en cuanto al efecto de la denuncia por quien la presentaba. CSJ 27 de mayo de 1993



El Conflicto Colectivo de Trabajo

El Retiro del pliego está reglado? Art. 444 CST

El ordenamiento legal colombiano omite señalar si es posible o no el acto de retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato y, de ser posible, cuáles son los efectos de tal conducta.

Para el análisis, se asumen dos posiciones frente al tema:

La primera señala que el acto es inexistente y que, por consiguiente, no puede haber retiro del pliego y el conflicto laboral colectivo subsiste tal y como si el sindicato nunca hubiese tomado dicha decisión.

La segunda posición reconoce la existencia y validez del acto de retiro, cuyos efectos se determinarán de acuerdo con la teoría que se asuma en relación con la definición misma de la existencia del conflicto colectivo del trabajo



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Efecto fáctico del Retiro del pliego

El conflicto colectivo tiene por requisito esencial la presentación del pliego de peticiones por el sindicato, de tal manera que retirado aquel, **debe entenderse** que ha concluido el conflicto. ¿Se compagina tal postura con la Constitución colombiana? Sin duda alguna este criterio se ajusta a los mandatos constitucionales.

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 derecho de asociación...

Referencia: expediente T-953410



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Razonamiento jurídico

Estima la Corte que si la finalidad del conflicto colectivo a través de la presentación del pliego de peticiones, es la del mejoramiento de las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores interesados, el retiro del pliego de peticiones supone que ya los trabajadores 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

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

Sent. CSJ rad. 32094 de 30 de julio de 2007



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Razonamiento jurídico

“...conforme a estas pautas jurisprudenciales, si el derecho de presentar pliegos de peticiones, conforme a la normatividad vigente, es exclusivo de los trabajadores; y si, además, y por consiguiente, la posibilidad de que los empleadores hagan la denuncia de una convención colectiva, o de un pacto o de un laudo arbitral, en su caso, no implica que tengan facultad para presentar pliegos de peticiones a los trabajadores, es decir de suscitar conflictos colectivos, (es claro que sólo en los casos en que exista coincidencia entre los puntos específicos del pliego de peticiones de los trabajadores y los a que se contrae la denuncia del empleador, pueden los árbitros tomar en consideración estos últimos): Lo contrario implicaría el reconocimiento, opuesto a los citados desarrollos jurisprudenciales de la Corte, de que los empleadores tengan aptitud legal para provocar conflictos colectivos, mediante la presentación de pliegos de peticiones.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Razonamiento jurídico

En cuanto a los efectos de la denuncia del empleador, en un tiempo se admitió por la Corte que era posible conocerla por los árbitros cuando los puntos denunciados guardaran consonancia con el pliego e igualmente cuando durante la negociación los trabajadores convinieran en discutir los puntos sometidos a consideración y no se llegara a la autocomposición del conflicto

Aun en los eventos anteriores, se reitera, la denuncia del empleador no puede seguir surtiendo efectos cuando los trabajadores retiran el pliego de peticiones antes de que el conflicto hubiese sido solucionado definitivamente



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Se reconoce el Retiro del pliego?

La Corte Constitucional en sentencia T-1166 de 19 de noviembre de 2004, reconoció existencia y validez al retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato considerando que la consecuencia es la extinción del conflicto colectivo.

“La estructura normativa de nuestro derecho colectivo determina que en Colombia los trabajadores son los únicos autorizados para proponer conflictos de intereses con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y superar los beneficios mínimos que la ley les confiere...”.

filosofía ratificada por la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de casación del 24 de octubre de 1994, radicación 6976



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Consecuencias jurídicas del Retiro del pliego

El retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores cuando el conflicto no ha sido solucionado definitivamente, supone la terminación de éste, la cual puede considerarse posiblemente anormal, aunque ajustado a derecho.

La Corte ha reconocido que la finalización de un diferendo de esa naturaleza puede ocurrir por causas anormales, tal como lo expresó en la sentencia de casación del 2 de septiembre de 2004, radicación 20766, según la cual “El conflicto, como cualquier diferencia surgida entre sujetos de derechos y obligaciones, debe tener su culminación, lo cual puede ocurrir bien por el mecanismo de la autocomposición, o en subsidio por un tribunal de arbitramento obligatorio convocado por la autoridad competente, o inclusive por situaciones anormales...”.



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Otra forma de terminación anormal del conflicto

Si el conflicto está en la etapa de la huelga legalmente declarada e iniciada y los trabajadores optan simplemente por levantarla sin decidir por la solución arbitral, igualmente puede afirmarse que el conflicto terminó porque sus promotores interesados resolvieron no seguir con él; inclusive, así en este evento, no se haga el retiro formal del pliego de peticiones, el conflicto se entiende terminado, porque no hay otra etapa legal que le siga, es decir, termina por sustracción de materia,

Referencia: expediente T-953410



El Conflicto Colectivo de Trabajo

Momento oportuno de retiro del pliego

De conformidad con el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Anulación No. 25771, Magistrada Ponente Dra. Isaura Vargas Díaz de fecha 12 de mayo de 2005, el pliego se puede retirar hasta tanto no se haya producido el laudo arbitral.

**Concepto No. 354255, Ministerio del Trabajo
2 de diciembre de 2008
Referencia: Radicados Nos. 302917 y 313152**



SINTRAELECOL
Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia
Personería Jurídica No. 1983 Julio de 1975
NIT: 890.205.438-2



El Conflicto Colectivo de Trabajo

PRESENTACIÓN NUEVO PLIEGO



El Conflicto Colectivo de Trabajo

No hay solución, nuevo conflicto

- **Puede presentarse nuevo pliego**
Se caería en abuso del derecho (Sent. 1166 Salvamento de voto)
- **Se prohíbe presentar de nuevo pliego**
Se congelaría la Negociación

Prorroga de la CCT. Desde que momento?

- **Por 6 meses desde la vigencia, Pliego dentro de los 60 días del art. 478 CST.**
- **Por 6 meses desde la fecha de retiro?**
Mag. Manuel José Cepeda, Sent. 1166/04, Salvamento de voto.