



Los efectos que se derivan de la facultad de retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, en contraposición a la facultad de denuncia del empleador del acuerdo existente

ALFONSO CABREJOS OLARTE

Director

LUIS FELIPE VIVARES PORRAS

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE MAGISTER EN
DERECHO**

**MAESTRÍA EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2020**

Fecha: 10-12-20

Nombre del estudiante: Alfonso Cabrejos Olarte

Nombre del director: Luis Felipe Vivares Porras

Nombre del jurado 1: Eddison David Castrillón García

Nombre del jurado 2: Ligia Mercedes Rengifo Henao

Diciembre 10 de 2020

Alfonso Cabrejos Olarte

“Declaro que esta tesis (o trabajo de grado) no ha sido presentada para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o cualquier otra universidad” Art. 92 Régimen Discente de Formación Avanzada.

Firma



Los efectos que se derivan de la facultad de retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, en contraposición a la facultad de denuncia del empleador del acuerdo existente

Alfonso Cabrejos Olarte

Resumen.

El conflicto colectivo de trabajo comporta un interés en cabeza de una de las partes en disputa -grupo de trabajadores-, frente a otro interés de la contraparte -empleador-, comprometidas ambas a que el mismo sea solucionado directamente entre ellas atendiendo a un procedimiento previamente señalado, y en caso de no darse ésta, queda la posibilidad de que el mismo sea resuelto por un tercero investido de facultad para ello, esto es, el Tribunal de Arbitramento obligatorio; todo enmarcado en un mecanismo diseñado -negociación colectiva-, con el propósito de alcanzar la esencia de éste, que no es otro que el de regular las relaciones de trabajo de aquellos trabajadores agrupados sindicalizados o no sindicalizados y el empleador. De tal manera, que una vez entrabado el conflicto colectivo laboral, éste debe ser solucionado independiente de las situaciones fácticas que se presentan en desarrollo del conflicto mismo, entre otras, el retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, que dependiendo de las circunstancias en que se realice el mismo, se generan unos efectos, todo lo cual será el objeto de la materia de análisis. Para lo cual, este trabajo se articula en una investigación documental de jurisprudencias provenientes de las Altas Cortes de Colombia, en atención a la situación aludida, a la cual se le hace un análisis inductivo.

Clave.

Negociación colectiva, conflicto colectivo laboral, proceso de negociación colectiva, retiro del pliego de peticiones, denuncia del empleador, solución del conflicto colectivo laboral, terminación de la negociación colectiva, Tribunal de Arbitramento obligatorio, regular relaciones laborales.

Introducción.

En desarrollo de la negociación colectiva, se presentan regularmente en sus diferentes etapas, una serie de circunstancias fácticas, que dificultan la continuación del trámite, hasta el punto de impedir su solución. Sin pretender inquirir las más notadas circunstancias aludidas, si resulta significativo tratar una de ellas, que en definitiva da lugar a controversia y discusión, y por lo mismo, se compila en la siguiente pregunta.

¿Entre los efectos que surgen del retiro el pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, estando en desarrollo la negociación colectiva de trabajo -en Colombia-, habiendo presentado el empleador la denuncia del acuerdo existente, está el de solucionar el conflicto colectivo laboral?

En el presente trabajo, *cuantitativamente*, se destaca el hecho de que se encontraron muy pocas investigaciones científicas concernientes al tema objeto de investigación; incluso, resulta sorprendente que, ante la importancia de lo que significa el conflicto colectivo laboral para el derecho colectivo laboral, no se haya tratado en igual sentido por parte de la comunidad científica, tanto en Colombia, como por fuera de ella, así fuera en el orden de los conflictos colectivos laborales del ámbito privado o público; y ello, posiblemente debido al hecho de que a nivel internacional la negociación colectiva laboral se desarrolla de manera distinta en cada país, atendiendo a los procedimientos particulares de cada legislación laboral, o también a los pocos actores con responsabilidad directa e involucrados en el desarrollo del conflicto, que centran su atención más en solucionar en particular el conflicto en que están comprometidos, que en visualizar y analizar dentro de la negociación la situación fáctica que concierne este escrito. De ahí, que la mayor fuente bibliográfica para desarrollar el temario de la investigación, ha sido la jurisprudencia de las Altas Cortes de Colombia, que, al ocuparse del tema, se aproximan con sus argumentos a resolver el problema planteado.

Y es así como *cualitativamente*, se extrae dos temarios básicos que son el eje de planteamiento, adecuación, distinción y enfoque fenomenológico de las distintas etapas

previas, directa e indirecta de la negociación colectiva, que son transversales a la pregunta objeto de esta investigación.

En el primero, se denota la relevancia que se tiene del concepto del conflicto, sus derivaciones normativas, caracterizaciones, hasta llegar al entendimiento del conflicto colectivo laboral; continuando con el mecanismo previsto en la Constitución colombiana, que permite hacer efectivo la solución de dicho conflicto, cual es el derecho constitucional a la negociación colectiva de trabajo.

En segundo temario, se establecen los conceptos y premisas normativas que se tienen previstas como base del problema desarrollado, así como los distintos escenarios facticos que surgen del mismo, y los efectos que se derivan de cada uno de ellos; dentro del marco de la existencia de un conflicto colectivo de trabajo que se circunscribe al procedimiento enmarcado en el Código Sustantivo del Trabajo, propio de la negociación colectiva, esto es, desde sus inicios con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados -sindicalizados o no- al empleador, hasta su solución definitiva, ya sea a través del arreglo directo entre las partes involucradas -trabajadores agrupados y empleador-, en ejercicio de la autocomposición, o por vía indirecta a través del laudo proferido por el Tribunal de Arbitramento.

De la investigación de la cual da cuenta este escrito, es hermenéutico, ya que se ciñe a un análisis inductivo de los distintos escenarios que surgen de las circunstancias en que se presenta la solicitud de retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, estando en ejecución las diferentes etapas de la negociación colectiva.

El objetivo general de este escrito, es el establecer si el retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupado, en desarrollo de la negociación colectivas, existiendo la denuncia del empleador del acuerdo vigente, da lugar a la solución del conflicto colectivo laboral existente.

Y como objetivos específicos, el determinar el tratamiento que ha tenido la negociación colectiva de trabajo en Colombia, para efectos de la solución de los conflictos colectivos de trabajo; identificar y profundizar en los escenarios derivados de las circunstancias en que se presenta el retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores; y, contextualizar los efectos que surgen del ejercicio de la facultad de retiro del pliego y, la facultad del empleador de presentar la denuncia del acuerdo vigente.

El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva laboral

Para efectos de tratar el asunto objeto de análisis, se debe determinar con precisión el tipo de conflicto que ocupa el interés de este escrito, esto es, el colectivo de carácter laboral, y al mismo tiempo su connotación y relieve en el ámbito normativo.

Sea lo primero anotar, que un conflicto cualquiera que sea su origen, entraba una situación de confrontación entre intereses, ya sea de orden cultural, ideológico, social o económico; el cual puede darse en la esfera particular o grupal, dependiendo de su titularidad, esto es, si sus promotores lo constituyen uno o varios sujetos, o sea si es singular o plural. Para el caso que concierne este estudio, el conflicto es de orden económico, en cuanto está relacionado con uno de los factores de producción, cual es el trabajo, entendido como la capacidad del ser humano -intelectual o física- para producir bienes y servicios. De tal manera, que el trabajo traducido en la prestación de un servicio a favor de sí mismo, o de otra persona -natural o jurídica-, da lugar a identificar dos partes, de un lado, el empleador, y del otro, un trabajador, pero para el caso específico objeto de la materia, un grupo de trabajadores sindicalizados o no, por lo que se constituye en un conflicto colectivo de orden laboral (Corte Constitucional, Sentencia T-1166 de 2004).

En cuanto a su a su sustrato material, el conflicto se fija en el interés o conveniencia económica tendiente a la creación de mejores condiciones de trabajo o económicas, o a modificar las existentes, como consecuencia de la resolución del conflicto originado por la presentación del pliego de peticiones de parte del grupo de trabajadores (Corte Constitucional, Sentencia T-556 de 2000. Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 7378 de 1980. SL, Radicado N° 32094 de 2007. SL, Radicado N° 33357 de 2007. SL891-17, Radicado N° 69721 de 2017).

En Colombia, los conflictos colectivos laborales, se dan tanto en el sector privado, como el público, y en este último, dependiendo de si el servidor público es un trabajador oficial o empleado público, su tratamiento y alcance es distinto. En lo concerniente al sector privado, este se rige por lo preceptuado en los artículos 429 a 461 del Código

Sustantivo del Trabajo, considerado como “un procedimiento de resolución autónomo” (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 32073 de 2011); y en cuanto al público, si se trata de trabajadores oficiales, además de las normas mencionadas, igualmente le son aplicables los artículos 414 a 416 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 6 del 1945 y el Decreto 2127 de 1945; y tratándose en empleados públicos, se atiende en especial a lo previsto en el Decreto Reglamentario 160 de 2014, entre otras.

El Código Sustantivo del Trabajo no define como tal el conflicto colectivo de trabajo, ya que lo circunscribe al proceso enmarcado en dicha normatividad propio de la negociación colectiva, esto es, desde sus inicios con la presentación del pliego de peticiones por parte de los trabajadores -sindicalizados o no- al empleador, hasta su solución definitiva, ya sea como consecuencia del arreglo directo entre las partes involucradas- trabajadores agrupados y empleador-, o por vía indirecta a través del laudo proferido por el Tribunal de Arbitramento.

Por lo anterior, es indispensable adentrarnos en el entendido de la negociación colectiva, la cual es un derecho constitucional (artículo 55 Constitución Política de Colombia), que constituye un mecanismo, mediante el cual se ejecuta y posibilita la solución de los conflictos colectivos de trabajo (Corte Suprema de Justicia, SL5520-2018, Radicado N° 79811 de 2018), es decir, que a través de él las partes involucradas llegan a un acuerdo donde se resuelven las peticiones elevadas por los trabajadores en favor o no de estos, mediante la gestión del trámite reglado, que en últimas se instrumentaliza en las distintas especies previstas por el legislador.

Pero no es cualquier mecanismo, entendido como aquel mediante el cual se alcanza un fin, sino más bien como aquel que permite proyectar de manera proa el alcance próximo y núcleo esencial de la negociación colectiva, que no es otro que el de regular las relaciones de trabajo de aquellos trabajadores agrupados, o sea se trata de un “el mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo de quienes están ligados por contrato de trabajo” (Corte Constitucional, Sentencia C-112 de 1993). Y así lo ratificó

la misma corporación en la Sentencia C-495 de 2015, al declarar la exequibilidad del artículo 38 del Decreto Legislativo 2351 de 1965 -Extensión a terceros-.

Pero dicho derecho tiene como objetivo primordial no solo solucionar un conflicto “dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (Corte Suprema de Justicia, SL14463-2017, Radicado N° 77220 de 2017), para alcanzar entre las partes involucradas en él la “justicia social”, sino también por su connotación de interés público (Corte Constitucional, Sentencia C-161 de 2000), el de permear directa e indirectamente a la sociedad en general de la que hacen parte, en procura de la armonización y estabilidad social, así como “la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila” (Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994). Y en ese sentido, la Corte Constitucional así lo ha enfatizado con posterioridad a la sentencia anotada, al señalar que la negociación colectiva, “contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales” (Corte Constitucional, Sentencia C-1234 de 2005, C-466 de 2008). Posición que comparte la Corte Suprema de Justicia en su Sentencia Radicado N° 23843 del 2005, quien señaló: “En verdadera fuente de paz laboral se constituye la solución eficaz, pronta y expedita de los conflictos colectivos de trabajo, como que comporta convivencia armoniosa de los sujetos de las relaciones de trabajo.”

Sin dejar de señalar, que la negociación colectiva está precedida por un principio rector, cual es la autonomía colectiva, que faculta a las partes involucradas en el conflicto colectivo de trabajo, de establecer entre ellas las condiciones laborales que en adelante se propiciaran para convertirse en instrumentos formales y fuente de derecho (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 7243 de 1995. SL, Radicado N° 9561 de 1997. SL, Radicado N° 15987 de 2001. SL, Radicado N° 16656 de 2001. SL Radicado N° 16944 de 2001. SL, Radicado N° 34480 de 2009. SL15585-2016, Radicado N° 45391 de 2016. SL15605-2016, Radicado N° 46258 de 2016. SL14463-2017, Radicado N° 77220 de 2017. Corte Constitucional, Sentencia SU-1185 de 2001. T-947 de 2013), o incluso creador “de la norma jurídica que habrá de regular hacia el futuro las relaciones entre empleadores y trabajadores” (Consejo de Estado, SCA-SEC2-2005-0232-00, 9902-05 de 2009).

Negociación que en sus inicios es desarrollado por las partes, en la etapa de arreglo directo (artículos 432 a 436 Código Sustantivo del Trabajo), en ejercicio de la autocomposición de la cual están revestidas, “que es consustancial al sistema de negociación colectiva previsto en nuestro ordenamiento legal” (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 32073 de 2011), donde entre ellas se confrontan directamente, sin intervención de terceros, distintos a los asesores que gozan por disposición legal.

Atendiendo a lo reglado para efectos de adelantar la negociación colectiva de trabajo, se hace imprescindible visualizar las diferentes etapas previstas en el arreglo directo, así como en el indirecto. Primera de las cuales se exige como presupuesto previo, que la agrupación de trabajadores denuncie el instrumento existente, llámese convención colectiva o pacto colectivo, esto es, que se manifieste su deseo de dar por terminado dicho instrumento; pudiendo hacerlo facultativamente el empleador (artículo 479 Código Sustantivo del Trabajo), pero sin que ninguna de dichas hipótesis de lugar a constituir el inicio de un conflicto colectivo. Pero en cambio, si da lugar a que continúe vigente el acuerdo colectivo (artículo 479 Código Sustantivo del Trabajo), hasta que se suscriba uno nuevo o se expida un laudo arbitral (Corte Constitucional, Sentencia T-168 de 2004).

A continuación de la denuncia, deviene que la agrupación de trabajadores haga entrega del pliego de peticiones acogido por la misma agrupación, al empleador, ya que de no hacerlo no puede concebirse que se haya iniciado la negociación colectiva, y mucho menos, que se está ante un conflicto colectivo (Corte Constitucional, Sentencia T-069 de 2015. Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 32094 de 2007). Y ello por cuanto, el conflicto colectivo, no puede llegar a configurarse por la presentación de un pliego por parte del empleador, ya que ello es exclusivo de los trabajadores agrupados, y vedado para éste (Corte Constitucional, Sentencia C-1050 de 2001. C-902 de 2003).

Una vez la agrupación de trabajadores le haya presentado al empleador el pliego de peticiones; es deber de éste último iniciar conjuntamente con los primeros la etapa de arreglo directo (artículo 443 Código Sustantivo del Trabajo) (Corte Constitucional,

Sentencia T-711 de 2014), salvo los casos previstos de orden constitucional y legal, que permiten no acatar dicha obligación.

La trascendencia que tiene el deber del empleador de iniciar con los trabajadores las conversaciones, no se limita simplemente a agotar dicha etapa, sino la de posibilitar a que los actores mencionados entren en conversaciones en procura de llegar a un acuerdo total o parcialmente, la cual una vez agotada dicha etapa, en caso de subsistir el conflicto, se permita continuar con las etapas subsiguientes, tales como la declaratoria de huelga en los casos previstos por la ley laboral, o la convocatoria del Tribunal de Arbitramento obligatorio (Corte Constitucional, Sentencia T-349 de 2009), éste último constitutivo de una heterocomposición. Lo anterior, por cuanto cada etapa debe agotarse para así continuar con la siguiente, pues de lo contrario se vería vulnerado el derecho constitucional de la negociación colectiva (Corte Constitucional, Sentencia T-069 de 2015). Además, el iniciar el arreglo directo, no comprende necesariamente de manera alguna la obligación de “llegar a un acuerdo” (Corte Constitucional, Sentencia T-248 de 2014).

Ahora, también es importante dejar en claro que si el empleador no cumple con el deber que le asiste de iniciar las conversaciones, salvo las excepciones constitucionales y legales, la ley laboral prevé una sanción de orden administrativo (artículo 433 numeral 2 Ibídem), que en últimas acaba siendo asumida por éste, además de tener inmensurablemente que cumplir con dicha carga, no solo porque así lo dispone la regla, sino también, y en especial, porque el empleador está subordinado a la Constitución según se dispone en el artículo 4 inciso 2° y 95 ibídem, y por lo mismo está en la obligación de acatar sus disposiciones, entre ellas, la del derecho a la negociación colectiva, la cual exige la participación activa de quien detenta la titularidad de los medios de producción.

Entonces, si se denuncia como mínimo el pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, y estos presentan éste al empleador, y éste recibe e inicia las conversaciones con la contraparte, todo dentro del término dispuesto por la ley laboral, y

se llega a un acuerdo en su totalidad de lo que fue objeto de peticiones, se estaría ante una terminación de la negociación colectiva, y, por ende, de manera normal del conflicto colectivo.

Efectos del retiro del pliego de peticiones ante la existencia del conflicto colectivo de trabajo

Antes de adentrarnos en la materia en cuestión, resulta conveniente precisar ciertas premisas además de las anotadas; todas ellas que nos permiten entender el transcurrir de nuestra legislación y, la fijación de criterios adoptados por nuestras altas Cortes, para el asunto que nos concierne, ya que no podría entenderse el mismo, sin siquiera comprender qué tipo de conflicto estamos tratando, así como las etapas previas y regladas de la negociación colectiva.

Sea lo primero destacar, que por regla general una vez se ejerce la facultad de retirar el pliego, el conflicto colectivo termina, no pudiendo seguir éste, y subsiguientemente las demás etapas previstas en su orden tendientes a solucionarlo (Corte Constitucional, Sentencia T-1166 de 2004. Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 31945 de 2008). Pero a esa regla, le surgen dos excepciones, en la medida de la posibilidad que se presente en la etapa indirecta del conflicto, dos hechos de la mayor trascendencia, esto es, de un lado, que se retire el pliego de peticiones, una vez convocado el Tribunal de Arbitramento, éste se conforma e instala, con el propósito de solucionar de manera definitiva el conflicto; y de otro lado, que se retire el pliego habiendo existido la denuncia del acuerdo existente, por parte del empleador. No queriendo con ello desconocer la facultad que tienen los trabajadores de retirar el pliego de peticiones, en dichas situaciones, como tampoco sus efectos, como más adelante profundizaremos.

De otra parte, es deber del Tribunal de Arbitramento, resolver todos los ítems en que las partes no hayan acordado (artículo 458 Código Sustantivo del Trabajo), esto es, tanto los señalados por el grupo de trabajadores en el pliego como en su denuncia, así como los indicados por el empleador en su respectiva denuncia.

En ese orden de ideas, es claro atendiendo el orden cronológico del proceso arbitral, que no es viable el retiro del pliego de peticiones una vez expedido el laudo arbitral (Corte Constitucional, Sentencia T-1166 de 2004. Corte Suprema de Justicia, SL,

Anulación N° 25771 de 2005), ya que al expedirse el mismo, el conflicto colectivo queda resuelto (artículo 461 Código Sustantivo del Trabajo), salvo que se haya presentado el recurso extraordinario de anulación, con el propósito de atacar el laudo, con el cual tampoco sería viable el retiro del pliego, en la medida en que queda en cabeza de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala laboral, el resolver el recurso en cuestión.

Ya hechas las precisiones aludidas, queda por deducirse que efectos se generan cuando el retiro del pliego se hace en los distintos escenarios arriba detallados; es decir, sin que haya existido dentro del conflicto la denuncia del empleador, o cuando el retiro del pliego se haya realizado después de convocado, conformado e integrado el Tribunal de Arbitramento, donde los árbitros ya se han posesionado, y por último, cuando el retiro del pliego se haya hecho existiendo la denuncia del empleador. En todas ellas, ha de establecerse si el conflicto colectivo continua o no, y bajo qué condiciones si es que las hubiera, partiendo del hecho que la ley laboral nada prevé al respecto.

En cuanto al primer escenario, es indiscutible que el conflicto colectivo termina de manera anormal, en la medida en que el mismo no se solucionó, cuando el grupo de trabajadores optan porque el conflicto no siga, al disponer del retiro del pliego, y porque no habiendo denuncia del empleador, carece de sustrato el conflicto mismo.

Pero dicha opción tiene además otro efecto, consistente en que a los trabajadores agrupados no le es permitido presentar inmediatamente después de su retiro, un nuevo pliego de peticiones, ya que ellos deben atender lo previsto en el artículo 478 ibídem, que prorroga el acuerdo existente -cuando el mismo no ha sido denunciado-, por el término de seis meses, partiendo del hecho que la denuncia que dio lugar al pliego que se retiró, no se dio, o sea que las etapas previas a la presentación y ésta misma, es como sino se hubieren dado, con lo cual no se modifica la vigencia objeto de la prorroga (Consejo de Estado, SCA-SEC2-2015-0661-01 de 2015), debiendo los trabajadores agrupados agotar dichas etapas, así como su presentación en su plenitud dentro de la prórroga.

De tal manera, que no le es dable a los trabajadores agrupados la posibilidad de retrotraer alguna de las etapas previstas en la negociación colectiva, por el hecho de haberse retirado, por parte de estos, el pliego de peticiones, y volviéndolo discrecionalmente a presentar el mismo, cuantas veces se quiera, y ello en la medida en que el proceso de la negociación colectiva esta “constituido por etapas y reglas mínimas, que deben ser observadas de buena fe por los interesados.” (Corte Suprema de Justicia, SL16887-2016, Radicado N° 70387 de 2016).

De ahí, que al no atender dicha directriz jurisprudencial, se tornaría en indefinido el conflicto colectivo, lo cual contraría el fin próximo de la negociación colectiva laboral, cual es, el de ser mecanismo regulador de las relaciones laborales entre los trabajadores agrupados y el empleador; entonces, los conflictos colectivos laborales que surgen entre las partes aludidas, y se ejecutan y desarrollan en el mecanismo mencionado, tienen por propósito el de solucionarse, y no de convertirse en indefinidos, y ello depende principalmente del grupo de trabajadores que promueven el conflicto, y excepcionalmente de su contraparte, quien es titular al igual que los trabajadores agrupados, de intereses, derivados del conflicto surgido.

Además, la directriz jurisprudencial, pretende evitar que los trabajadores agrupados abusen del derecho constitucional de la negociación colectiva, que no es absoluto, como ha precisado la Corte Constitucional, al señalar que la limitación o restricción a dicho derecho es de recibo siempre y cuando “sea razonable, proporcional y justificada” (Corte Constitucional, Sentencia T-947 de 2013. C-018 de 2015). Derecho éste que sus limitaciones “podrán ser justificadas en cuanto busquen proteger bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos trazados por la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas” (Corte Constitucional, Sentencia T-063 de 2008).

De otra parte, en cuanto al segundo escenario, esto es, cuando se retira el pliego de peticiones una vez convocado, conformado, e integrado el Tribunal de Arbitramento,

se debe comprender la naturaleza y propósito en sí mismo del retiro del pliego, a efectos de matizar los argumentos que servirán de sustento de sus efectos. Y para ello, es de anotar el hecho que si desde el inicio los trabajadores agrupados tienen la potestad de escoger para ser objeto del conflicto, así como sus pretensiones económicas, y por ende, de su presentación -pliego de peticiones- como presupuesto legal para el inicio de la negociación colectiva (artículo 432 Código Sustantivo del Trabajo), una vez entrabada la misma, los trabajadores agrupados quedan facultados igualmente para desistir de las pretensiones económicas contenidas en el pliego (Corte Suprema de Justicia, Acta de Homologación N° 74 de 1968). Facultad que encuentra además su sustento, en el hecho que desistir del pliego de peticiones no está prohibido ni en la etapa de arreglo directo, ni en la indirecta. Sin dejar de mencionar, que la facultad de ejercer el derecho a la negociación colectiva va implícita “la posibilidad de revocar las propuestas” (Corte Constitucional, Sentencia T-1166 de 2004).

Y en ese mismo sentido, el empleador está en la facultad de estar en desacuerdo con el acuerdo vinculante (Corte Suprema de Justicia, SL, Anulación N° 22958 de 2003. Radicado N° 23556 de 2004. Corte Constitucional, Sentencia C-1050 de 2001. C-902 de 2003) -ya sea para modificarlo, o extinguirlo total o parcialmente- a través de la denuncia (artículo 479 Código Sustantivo del Trabajo).

Y en orden de ideas, también surgen obligaciones en cabeza de las intervinientes en el conflicto, entre otras, por parte del empleador, el atender e iniciar conversaciones dentro del término establecido por la ley, y por parte del grupo de trabajadores, la obligación de reconocerle a su contradictor el derecho que le asiste, que se le resuelvan los asuntos que soportan su denuncia, ya sea por parte de la agrupación misma en la etapa de arreglo directo, o en su defecto por no darse aquella, por un tercero, por un Tribunal de Arbitramento.

Así entonces, tenemos que aun cuando el conflicto colectivo no comienza por iniciativa del empleador, y que la facultad de retirar el pliego es innegable, no es menos cierto, que una vez entrabado el mismo, surgen como en toda relación recíproca,

derechos y obligaciones en cabeza de las partes comprometidas, y en ese sentido, si el grupo de trabajadores deciden retirar sus pretensiones, habiendo existido también de parte del empleador su denuncia del acuerdo existente, debe resolverse lo que queda pendiente, esto es, lo atinente a lo denunciado por el empleador, ya que éste tiene el derecho a que se le atiendan sus intereses en el conflicto surgido, y asimismo, tiene la obligación el grupo de trabajadores que iniciaron el conflicto de soportar aquello en lo que su contraparte está en desacuerdo frente al acuerdo existente, pues “no consulta la más mínima lógica que teniendo el empleador una pretensión propia, autónoma y legítimamente protegida, por fuerza del retiro de la del ente colectivo, ésta se torna inane” (Corte Suprema de Justicia, SL, Anulación N° 25771 de 2005).

No puede desconocerse, que el empleador también es parte en el conflicto sin solucionar, a la que no se le puede desconocer su calidad, por el hecho de hacer uso la agrupación de trabajadores del retiro del pliego de peticiones, pues el empleador también está en condiciones de igualdad con su interlocutor, en alcanzar la solución del conflicto (Corte Suprema de Justicia, SL, Anulación N° 25771 de 2005), y por ende, que se le resuelva lo denunciado, ya que repito, el conflicto colectivo no es exclusivo generador de derechos para una sola de las partes, sino por el contrario, estos están en cabeza de los dos extremos con capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones recíprocas, sin que se pueda pensar que se pierden los unos y las otras por la aquiescencia de una de las partes de no querer continuar haciendo parte del conflicto.

Y por lo mismo, los Tribunales de Arbitramento obligatorios, no pierden su competencia para dirimir el conflicto, teniendo como sustrato la denuncia del empleador; con lo cual se atienden los señalamientos de la misma Corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral, que así lo ha dispuesto, en las Sentencias del 8 de febrero de 1999, con radicado N° 11672 y, del 2 de febrero de 2004, con radicado N° 23242. Lo anterior, previo a que Tribunal de Arbitramento, disponga darle su aceptación al retiro del pliego.

En atención a los anteriores argumentos, junto con otros más, la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005, se apartó del criterio según

el cual existiendo un conflicto colectivo laboral, éste termina de manera anormal por el solo hecho del retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, en la medida en que ellos son los únicos legitimados para iniciar el mismo, y disponer su solución o no, y sin que el Tribunal de Arbitramento pudiera resolver sobre la denuncia del empleador.

Criterio aludido que en la Sentencia de Anulación N° 32094 de 2007, la Corte dispuso nuevamente tratar el tema arriba mencionado, con lo cual partió en el caso a su consideración, que los hechos eran susceptiblemente distintos a los tratados en la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005; pues en el primero el retiro del pliego de peticiones fue llevado a cabo antes de la convocatoria del Tribunal de Arbitramento por parte del empleador, y en el previsto en la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005, el pliego fue retirado ya habiéndose conformado e integrado el Tribunal de Arbitramento. Pero en la que se retomó -Sentencia de Anulación N° 32094-, el criterio jurisprudencial sentado en la Sentencia de Anulación N° 25771, se insistió en que una vez retirado el pliego de peticiones, empleador pierde la legitimidad como contradictor dentro del conflicto, y, por ende, para continuar con la solución del conflicto, pudiendo cambiar el acuerdo existente en atención a sus intereses. Por tratarse de situaciones fácticas distintas entre los dos casos aludidos, la Corte resolvió anular el laudo arbitral, por carecer el Tribunal de Arbitramento en dicha oportunidad, de competencia para proferir el mismo; pues en definitiva una vez retirado el pliego de peticiones, el conflicto termina de manera anormal; con lo cual se rectifica el criterio jurisprudencial adoptada en la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005.

En cuanto al último de los escenarios, esto es, que se haga el retiro del pliego en la etapa indirecta, habiendo presentado el empleador la denuncia del acuerdo existente; resulta que surgen los mismos efectos anotados en el escenario anteriormente analizado, ya que los argumentos son de recibo para éste, en la medida en que tiene en común tanto el retiro del pliego, como el hecho de la existencia de la denuncia del empleador, quedando vigente la existencia del conflicto, el cual debe ser solucionado por un tercero, esto es, por un Tribunal de Arbitramento, convocado por el empleador. Situación que fue

lo que sucedió en el caso objeto de estudio por parte de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia de Anulación N° 32094 del 2007, que como vimos desatendió el criterio jurisprudencial, así como los argumentos arriba detallados, junto con otros, de la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005; que no fueron superados, si se tiene en cuenta que la misma Corte Suprema de Justicia en otra sentencia de Anulación, donde en el caso objeto de estudio, no se presentó un retiro de un pliego de peticione, pero si fue objeto de solución del conflicto por parte de un Tribunal de Arbitramento, ratifica el criterio jurisprudencial consistente en que la denuncia del empleador produce:

efectos jurídicos, pues tiene el empleador derecho a que sus inquietudes en relación con la convención colectiva de trabajo sean vinculadas al desarrollo del proceso de negociación colectiva y que sus propuestas y aspiraciones sean estudiadas por su interlocutor en dicho proceso. Y la circunstancia de que la denuncia no sea materia de análisis y discusión en la fase de arreglo directo no puede ser entendida como un desistimiento tácito de los temas en ella contenidos, pues forman parte de los que integran el conflicto colectivo y para que ellos se puedan excluir debe ser manifiesta la falta de interés del empleador en que no sean abordados en las conversaciones con los trabajadores o por los arbitradores, sin que sea posible presumir ese desinterés (Corte Suprema de Justicia, SL, Anulación N° 28770 de 2006).

Argumento que contiene la mayor relevancia para el objeto de nuestro análisis, si se tiene en cuenta que la denuncia del empleador adquiere el efecto jurídico y parte integral del conflicto, ante el Tribunal de Arbitramento, cuando el retiro del pliego no se da, pero se pierde el efecto y estatus, cuando el retiro del pliego se da por parte de los trabajadores agrupados, con lo cual carece ese hecho facultativo de los trabajadores agrupados, *per se* para descalificar la calidad que contrae el empleador al presentar su denuncia. De ahí entonces, que el asunto controversial en definitiva tendiente a establecer los efectos de los dos últimos escenarios tratados, es sí prevalece el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores agrupados, como se sostiene en la Sentencia de Anulación N° 32094 de 2007, o el carácter autónomo y legitima de la denuncia del empleador revestida de efectos jurídicos e integral del conflicto colectivo. Controversia que en ultimas se dirime con los argumentos arriba expuestos, en las Sentencias de Anulación N° 25771 de 2005 y, 28770 de 2006, además de los preceptos normativos expuestos,

entre otros, el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo donde los árbitros derivan su competencia de la ley, la cual como se señaló en una de las premisas, tienen el deber de “decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo”. El cual no puede ser desconocida por la Corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral, al ser el máximo órgano jurisdiccional en aplicación de las normas laborales, con carácter de orden público, y obligatorio cumplimiento para los servidores públicos.

Sumado a lo anterior, se precisa que la Corte Suprema de Justicia está en mora de prescindir del argumento con que sustenta el criterio jurisprudencial señalada en la Sentencia de Anulación N° 32094 de 2007, consistente en que la negociación colectiva tiene como finalidad el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sustentándose en sentencias de la misma Corte: del 14 de febrero de 1980, con Radicado N° 7378, del 24 de octubre de 1994, con radicado N° 6976 y, del 17 de marzo de 2000, con Radicado N° 14010; desconociendo claros precedentes fijados por la Corte Constitucional, tales como, las sentencias C-112 de 1993, C-009 de 1994, y más reciente, la C-018 de 2015, las cuales coinciden en indicar que el núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva, no es otra que la de regular las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores, conforme se aprecia en el texto del artículo 55 de la Constitución, atendiendo “las necesidades e intereses, tanto de los patronos como de los trabajadores” (Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994). Y ello se materializa, en definitiva, con la solución del conflicto colectivo originado por iniciativa de los trabajadores agrupados, pero nunca por su no solución bajo el amparo del retiro del pliego de peticiones; con lo cual en últimas se desatiende, no el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sino el objeto de las normas laborales, que es la justicia en las relaciones entre los trabajadores y los empleadores (artículo 1 Código Sustantivo del Trabajo).

Corolario de lo expuesto, es que le Corte Suprema de Justicia, debe atender los criterios jurisprudenciales fijados en las Sentencias de Anulación N° 25771 de 2005 y, 28770 de 2006, así como en el precedente de la Corte, que indica cual es el núcleo

esencial del derecho constitucional de la negociación colectiva, en aras de solucionar el conflicto colectivo activo en la etapa indirecta, en cabeza de un Tribunal de Arbitramento, ante la existencia de la denuncia del acuerdo vigente, independientemente que los trabajadores agrupados dispongan de la facultad de retirar el pliego de peticiones.

De otra parte, atendiendo el criterio jurisprudencial señalado en la Sentencia de Anulación N° 25771 de 2005, se propone que, en aras de evitar la anulación de un laudo, se deben observar además las siguientes consideraciones enmarcadas también en otros criterios jurisprudenciales.

La primera de ellas, es que lo decidido por el tribunal no desatienda la obligación de fallar en equidad, ya que, por tratarse el conflicto colectivo del trabajo, de orden económico, de intereses, y no jurídico, su solución se debe sustentar en criterios de equidad (Corte Suprema de Justicia, SL2283-2014, Radicado N° 61911 de 2014. SL9390-2017, Radicado N° 76688 de 2017), ya sea rechazando de plano la petición del grupo de trabajadores, aceptándola en su integridad o parcialmente, o sustituyéndola por otra más acorde con la equidad, consultando siempre los intereses tanto de los trabajadores como del empleador (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 19250 de 2002. SL22028-2017, Radicado N° 76577 de 2017). Sin dejar de desconocer además los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad, que son de recibo y sobre los cuales los árbitros deben atender para la solución el conflicto colectivo (Corte Suprema de Justicia, SL4879-2017, Radicado N° 75253 de 2017. SL22028-2017 Radicado N° 76577 de 2017).

Otro de las consideraciones que debe atenderse, es el que no se desconozca lo previsto en el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, por un lado, los árbitros deben asegurarse en no extralimitarse en el objeto para el cual fue convocado el Tribunal de Arbitramento; y por el otro, que al momento fallar los árbitros no pueden “afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes” (Corte Suprema de Justicia, Acta de Homologación N° 6628 de 1994. SL9317-2016, Radicado N° 69336 de 2016. SL7779-

2017, Radicado N° 76223 de 2017), y en especial estas últimas, ya que las mismas no pueden ser desatendidas, en la medida en que de hacerlo no producirá efecto alguno aquellas estipulaciones que afecten dichos derechos, todo ello atendiendo a lo preceptuado en los artículos 13, 14, 16 y 43 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, cabe mencionar como un efecto común de los tres escenarios propuestos, es que en las diferentes etapas en que se surta el conflicto colectivo, surge el amparo provisional de no ser despedidos sin justa causa -fuero circunstancial- (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 11017 de 1998. SL, Radicado N° 16186 de 2001), a favor de los trabajadores agrupados -sindicalizados o no sindicalizados, con exclusión de los que tienen altos cargos de dirección y representación (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 26726 de 2006. SL, Radicado N° 29822 de 2007)-, por un término de duración igual al término en que sea solucionado el conflicto colectivo, esto es, desde su inicio hasta que sea terminado por acuerdo entre las partes -convención o pacto colectivo-, ya sea de manera normal o anormal, o por la ejecutoria del laudo arbitral (artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, reglamentado por el artículo 36 del Decreto 1469 de 1978 y, artículo 10 Decreto 1373 de 1966).

Fuero que tiene su sustento en evitar que el empleador mine los intereses de los trabajadores agrupados, y por ende, que ellos salgan adelante en sus aspiraciones grupales y, que el empleador no ejerza represalias en contra de ellos (Corte Suprema de Justicia, SL; Radicado N° 20155 de 2003. SL, Radicado N° 29822 de 2007).

Aun cuando el legislador no hubiera contemplado un término mínimo o máximo en que esta protección permanezca durante el desarrollo y existencia del conflicto de trabajo, sí implica para su efectividad, el condicionamiento consistente en que las partes cumplan las etapas, términos y condiciones que la ley laboral tiene previstos para adelantar el conflicto colectivo, pues “La observancia estricta y cabal de los períodos y términos del conflicto es la única senda válida para que aquél atraiga el amparo legal y se haga digno de la protección de las autoridades e inclusive del respeto del empleador.” (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 23843 de 2005), “Empero, si hay incumplimiento

de alguno de esos pasos y ello por su gravedad hace imposible la continuación del curso normal del trámite del diferendo, naturalmente no puede suponerse que el conflicto sigue existiendo y de paso también la protección foral” (Corte Suprema de Justicia, SL, Radicado N° 19170 de 2002. SL, Radicado N° 20766 de 2003), con lo cual vuelve el empleador a recuperar la su facultad discrecional de dar por terminado los contratos de trabajo sin justa causa.

Conclusiones.

- La jurisprudencia de las Altas Cortes se ha ocupado, de tiempo atrás, de fijar claras directrices frente a los conflictos colectivos laborales, no solo para determinar el alcance que tiene el derecho constitucional de la negociación colectiva, traducido en su evolución jurídica, como fenomenológica; sino también en la necesidad de que dicho derecho sea efectivo ante las partes involucradas en el conflicto colectivo -empleadores, trabajadores sindicalizados, y no sindicalizados-.

- Dada la trascendencia que se ha significado el derecho a la negociación colectiva, la Corte Suprema de Justicia, trata el derecho a la negociación colectiva, como un derecho constitucional de carácter fundamental (Corte Suprema de Justicia, STL8463, Radicado N° 51484 de 2018), calificación que más temprano que tarde será asumida igualmente por la Corte Constitucional. Ya que, como consecuencia de la carga proactiva del Estado social de derecho, son indeterminados los derechos constitucionales que tienen la calidad de fundamentales, y que conforme a los criterios fijados por la misma Corte Constitucional deben ser declarados como tal por dicha corporación. Y es así como los derechos fundamentales que hoy gozan de dicha categoría, así como los que en el futuro la alcanzarán, siempre tendrán en común el haber cumplido con los fines emblemáticos del Estado social de derecho.

- Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia tienen un sustrato de ser solucionados, cualquiera que sea la situación en que se vean inmersos -normales o anormales-, en la medida en que no se concibe que los mismos permanezcan indefinidamente, poniendo en vilo a las partes frente a sus intereses.

- El retiro del pliego de peticiones por parte de los trabajadores agrupados, no es la excepción, y por lo mismo, las partes intervinientes en el conflicto colectivo de trabajo, deben avizorar como premisa dentro de la negociación colectiva, el de solucionar el mismo, si es posible entre ellas, y sino, por un tercero, independientemente de que los trabajadores ejerzan la facultad de retirar el pliego, en la medida en que la solución trasciende no solo en regular las relaciones laborales, sino también en atender y permear

directa e indirectamente a la sociedad en general de la que hacen parte, la cual en últimas es la beneficiaria de su solución, no solo por su incidencia en la economía, sino en especial en procura de alcanzar los fines del Estado social de derecho, entre ellos, *la prosperidad general*, y *la convivencia pacífica*, así como armonización y estabilidad social.

- Ya que, de seguirse dando prevalencia a la facultad de retirar el pliego de peticiones por parte de los trabajadores, bajo el entendido -equivocado- que el espíritu de la negociación colectiva es el de crear y/o mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, van a seguir persistiendo no solo los conflictos colectivos de trabajo, sino que no se van a regular las relaciones laborales entre estos y el empleador, y consecuentemente los fines del Estado social de derecho previstos en la Constitución de 1991.

- La jurisprudencia de las Altas Cortes en Colombia, están llamadas a ser más cónsonas con sus propios criterios y conceptos, al aplicar los mismos en procura de la solución de conflictos puestos a sui conocimiento, a efectos de alcanzar a cumplir con los núcleos esenciales de las normas constitucionales, así como los fines del Estado social de derecho, a las cuales están subordinados a acatar.

Bibliografía.

- Corte Constitucional. (1993). Bogotá D.C. Sentencia C-112 de 1993. Magistrado Ponente: Hernando Herrera Vergara.
- Corte Constitucional. (1994). Bogotá D.C. Sentencia C-009 de 1994. Magistrado Ponente: Antonio Barrera Carbonell.
- Corte Constitucional. (2000). Bogotá D.C. Sentencia C-161 de 2000. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero.
- Corte Constitucional. (2000a). Bogotá D.C. Sentencia T-556 de 2000. Magistrado Ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional. (2001). Bogotá D.C. Sentencia C-1050 de 2001. Magistrado Ponente: Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional. (2001a). Bogotá D.C. Sentencia SU-1185 de 2001. Magistrado Ponente: Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. (2003). Bogotá D.C. Sentencia C-902 de 2003. Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional. (2004). Bogotá D.C. Sentencia T-168 de 2004. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra.
- Corte Constitucional. (2004a). Bogotá D.C. Sentencia T-1166 de 2004. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería.
- Corte Constitucional. (2005). Bogotá D.C. Sentencia C-1234 de 2005. Magistrado Ponente: Alfredo Beltrán Sierra.
- Corte Constitucional. (2008). Bogotá D.C. Sentencia C-063 de 2008. Magistrado Ponente: Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional. (2008a). Bogotá D.C. Sentencia C-466 de 2008. Magistrado Ponente: Jaime Araújo Rentería.
- Corte Constitucional. (2009). Bogotá D.C. Sentencia T-349 de 2009. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional. (2013). Bogotá D.C. Sentencia T-947 de 2013. Magistrado Ponente: Nilson Pinilla Pinilla.
- Corte Constitucional. (2014). Bogotá D.C. Sentencia T-248 de 2014. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

- Corte Constitucional. (2014a). Bogotá D.C. Sentencia T-711 de 2014. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.
- Corte Constitucional. (2015). Bogotá D.C. Sentencia C-018 de 2015. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.
- Corte Constitucional. (2015a). Bogotá D.C. Sentencia T-069 de 2015. Magistrado Ponente: Martha Victoria Sachica Mendez.
- Corte Constitucional. (2015b). Bogotá D.C. Sentencia C-495 de 2015. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez.

- Corte Suprema de Justicia (1968). Bogotá D.C. Acta de Homologación N° 74 del 12 diciembre de 1968. Magistrado Ponente: J. Crótatas Londoño C.
- Corte Suprema de Justicia (1980). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 7378 del 14 de febrero de 1980. Magistrado Ponente: Juan Hernández Sáenz.
- Corte Suprema de Justicia (1994). Bogotá D.C. Acta de Homologación N° 6628 del 9 febrero de 1994. Magistrado Ponente: Ernesto Jiménez Díaz.
- Corte Suprema de Justicia (1994a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 6976 del 24 de octubre de 1994. Magistrado Ponente: Hugo Suescun Pujols.
- Corte Suprema de Justicia (1995). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 7243 del 7 de abril de 1995. Magistrado Ponente: Rafael Méndez Arango.
- Corte Suprema de Justicia (1997). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 9561 del 6 de mayo de 1997. Magistrado Ponente: Germán Gonzalo Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia (1998). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 11017 del 5 de octubre de 1998. Magistrado Ponente: Germán Gonzalo Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia (1999). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 11672 del 8 de febrero de 1999. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara.
- Corte Suprema de Justicia (2000). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 14010 del 17 de marzo de 2000. Magistrado Ponente: Francisco Escobar Henríquez.
- Corte Suprema de Justicia (2001). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 15987 del 21 de junio de 2001. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara.
- Corte Suprema de Justicia (2001a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 16186 del 31 de julio de 2001. Magistrado Ponente: Germán Gonzalo Valdés Sánchez.

- Corte Suprema de Justicia (2001b). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 16656 del 26 de septiembre de 2001. Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara.
- Corte Suprema de Justicia (2001c). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 16944 del 30 de octubre de 2001. Magistrado Ponente: Germán Gonzalo Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia (2002). Bogotá D.C. SL, Radicación N° 19250 del 31 de julio de 2002. Magistrado Ponente: Isaura Vargas Díaz.
- Corte Suprema de Justicia (2002a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 19170 del 11 de diciembre de 2002. Magistrado Ponente: Carlos Issac Nader.
- Corte Suprema de Justicia (2003). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 20155 del 28 de agosto de 2003. Magistrado Ponente: Germán Gonzalo Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia (2003a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 20766 del 7 de octubre de 2003. Magistrado Ponente: Carlos Issac Nader.
- Corte Suprema de Justicia (2003b). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 22958 del 15 de diciembre de 2003. Magistrado Ponente: Luis Gonzalo Toro Correa.
- Corte Suprema de Justicia (2004). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 23242 del 2 de febrero de 2004. Magistrado Ponente: Isaura Vargas Diaz.
- Corte Suprema de Justicia (2004a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 23556 del 31 de marzo de 2004. Magistrado Ponente: Isaura Vargas Diaz.
- Corte Suprema de Justicia (2005). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 23843 del 16 de marzo de 2005. Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Corte Suprema de Justicia (2005a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 25771 del 12 de mayo de 2005. Magistrado Ponente: Isaura Vargas Diaz.
- Corte Suprema de Justicia (2006). Bogotá D.C. SL-, Radicado N° 26726 del 11 de mayo de 2006. Magistrado Ponente: Luis Javier Osorio López.
- Corte Suprema de Justicia (2006a). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 28770 del 18 de abril de 2006. Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Corte Suprema de Justicia (2007). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 29822 del 2 de octubre de 2007. Magistrado Ponente: Isaura Vargas Diaz.
- Corte Suprema de Justicia (2007a). Bogotá D.C. SL, Radicación N° 32094 del 30 de julio de 2007. Magistrado Ponente: Luis Javier Osorio López.

- Corte Suprema de Justicia (2007b). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 33357 del 11 de diciembre de 2007. Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Corte Suprema de Justicia (2008). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 31945 del 2 de julio de 2008. Magistrado Ponente: Camilo Humberto Tarquino Gallego.
- Corte Suprema de Justicia (2009). Bogotá D.C. SL-, Radicado N° 34480 del 4 de marzo de 2009. Magistrado Ponente: Luis Javier Osorio López.
- Corte Suprema de Justicia (2011). Bogotá D.C. SL, Radicado N° 32073 del 12 de abril de 2011. Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Corte Suprema de Justicia (2014). Bogotá D.C. SL2283-2014, Radicado N° 61911 del 26 de febrero de 2014. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia (2016). Bogotá D.C. SL9317-2016, Radicado N° 69336 del 29 de junio de 2016. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia (2016a). Bogotá D.C. SL15585-2016, Radicado N° 45391 del 19 de octubre de 2016. Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia (2016b). Bogotá D.C. SL15605-2016, Radicado N° 46258 del 13 de julio de 2016. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia (2016c). Bogotá D.C. SL16887-2016, Radicado N° 70387 del 16 de noviembre de 2016. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia (2017). Bogotá D.C. SL891-2017, Radicado N° 69721 del 25 de enero de 2017. Magistrado Ponente: Jorge Luis Quiroz Alemán.
- Corte Suprema de Justicia (2017a). Bogotá D.C. SL4879-2017, Radicado N° 75253 del 5 de abril de 2017. Magistrado Ponente: Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia (2017b). Bogotá D.C. SL7779-2017, Radicado N° 76223 del 31 de mayo de 2017. Magistrado Ponente: Fernando Castillo Cadena.
- Corte Suprema de Justicia (2017c). Bogotá D.C. SL9390-2017, Radicado N° 76688 del 28 de junio de 2017. Magistrado Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia (2017d). Bogotá D.C. SL14463-2017, Radicado N° 77220 del 23 de agosto de 2017. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia (2017e). Bogotá D.C. SL22028-2017, Radicado N° 76577 del 29 de noviembre de 2017. Magistrado Ponente: Luis Gabriel Miranda Buelvas.

- Corte Suprema de Justicia (2018). Bogotá D.C. SL5520-2018, Radicado N° 79811 del 21 de noviembre de 2018. Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga.
- Corte Suprema de Justicia (2018a). Bogotá D.C. STL8453-2018, Radicado N° 51484 del 27 de junio de 2018. Magistrado Ponente: Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

- Consejo de Estado (2009). Bogotá D.C. SCA-SEC2-2005-0232-00, 9902-05 del 1 de octubre de 2009. Magistrado Ponente: Victor Hernando Alvarado Ardila.
- Consejo de Estado (2015). Bogotá D.C. SCA-SEC2-2015-0661-01 del 20 de agosto de 2015. Magistrado Ponente: Gerardo Arenas Monsalve.

- Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá D.C. Gaceta Constitucional N° 114 del 7 de julio de 1991.

- Colombia. Presidencia de Colombia (1950). Código Sustantivo de Trabajo, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. Bogotá D.C. Diario Oficial, Año 1950, N° 27407 del 9 de septiembre de 1950.

- Colombia. Presidencia de Colombia (1965). Reforma al Código Sustantivo de Trabajo, Decreto Ley 2351 del 4 de septiembre de 1965. Bogotá D.C. Diario Oficial, Año 1965, N° 31754 del 17 de septiembre de 1965.

- Colombia. Presidencia de Colombia (1966). Reglamenta el Decreto 2351 de 1965, Decreto Ley 1373 del 26 de mayo de 1966. Bogotá D.C. Diario Oficial, Año 1966, N° 31970 del 2 de julio de 1966.

- Colombia. Presidencia de Colombia (1978). Reglamentan algunas disposiciones laborales, Decreto Ley 1469 del 19 de julio de 1978. Bogotá D.C. Diario Oficial, Año 1978, N° 35073 del 11 de agosto de 1978.