

RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES - Es admisible por parte de los sindicatos antes de que se suscriba la convención colectiva de trabajo o que se emita el laudo arbitral que resuelve el conflicto colectivo de trabajo / RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES POR LA ORGANIZACION SINDICAL - Término establecido para la presentación de un nuevo pliego de peticiones / RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES - Efectos

Considera la Sala que sí es posible que los sindicatos retiren el pliego de condiciones antes de que se resuelva completamente el conflicto colectivo de trabajo, pues no existe norma que prohíba dicha conducta, la cual se realiza en ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva... con el fin de establecer si la conducta de los sindicatos fue abusiva en el caso bajo estudio, debe estudiarse si la presentación de la denuncia de la convención y del pliego de peticiones se hizo dentro del término establecido en el artículo 478 del C. S. del T... si bien es claro que las organizaciones sindicales pueden hacer uso de la figura del retiro del pliego de peticiones, ello no implica que en cualquier momento puedan volver a presentar uno nuevo, sin respetar los términos de vigencia y prórrogas de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral vigente. Es decir, 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. Quiere decir lo anterior, que las organizaciones sindicales sí pueden retirar el pliego de peticiones antes de que se suscriba la convención colectiva de trabajo o que se emita el laudo arbitral que resuelve el conflicto colectivo de trabajo. Igualmente se concluye que en aras de garantizar el derecho de negociación colectiva, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un nuevo pliego de peticiones, para lo cual se debe tener en cuenta adicionalmente lo señalado en el artículo 479 del C.S. de T... A juicio de la Sala, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 478 y 479 del C. S. del T., los sindicatos pueden 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. Sin embargo, al realizarse un análisis del conjunto de normas que regulan esta materia, se puede concluir que mientras no se suscriba una nueva convención colectiva de trabajo o se profiera un laudo arbitral resolviendo el conflicto laboral, la convención o laudo anterior continúa vigente. A juicio de la Sala, lo expuesto implica que aunque se presente un conflicto colectivo de trabajo, se extienden los efectos y la vigencia de la convención o laudo hasta que se suscriba una nueva convención o se profiera un nuevo laudo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2 del artículo 479 del C. S. del T. 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. Quiere decir lo anterior, que cuando un sindicato retira el pliego de peticiones continúa aplicándose el laudo o convención que se encontraba vigente antes de su denuncia; y por tanto, la organización sindical si lo considera pertinente, puede presentar un nuevo pliego de peticiones, siempre y cuando se realice dentro del término previsto en el artículo 478 del C.S. del T., entendiéndose como si no existiera la denuncia anterior, y por tanto, los términos de vigencia no se ven modificados.

FUENTE FORMAL: CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - ARTICULO 478 / CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - ARTICULO 479

NOTA DE RELATORIA: al respecto, consultar sentencia T-1166 de 2004 de la Corte Constitucional.

VULNERACION DE LOS DERECHOS A LA ASOCIACION SINDICAL Y A LA NEGOCIACION COLECTIVA - Sindicatos denunciaron oportunamente la convención colectiva de trabajo y el laudo arbitral

Se debe revisar si la denuncia de la convención colectiva de trabajo, presentada el 9 de enero de 2015 por los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA se realizó dentro del término previsto en el artículo 478 del C. S. del T., con el fin de establecer si la negativa por parte de la empresa LLOREDA S.A. constituye una vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva... destaca la Sala como se indicó en párrafos anteriores, que si bien los sindicatos involucrados en el presente asunto en dos oportunidades denunciaron la convención y el laudo arbitral, y se inició un conflicto colectivo de trabajo; el mismo finalizó por retiro del pliego de peticiones, y dicha circunstancia no modificó la vigencia de la convención y el laudo. Asimismo, se encuentra que SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA presentaron la denuncia de la convención colectiva y del laudo arbitral (tras aprobación en la Asamblea del 6 de enero de 2015) el día 9 de enero de 2015, es decir, dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a que venciera la prórroga, de acuerdo a lo señalado en el artículo 478 del C.S. del T. Se concluye por la Sala de acuerdo a lo expuesto, que el retiro del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales no produce el efecto automático de permitir que presenten una nueva denuncia de la convención colectiva de trabajo, sino que los sindicatos deben tener en cuenta las fechas de prórroga de la convención o laudo arbitral, con el fin de que esta actividad no se presente un abuso del derecho por parte de este tipo de asociaciones. Así las cosas, dado que en el presente caso los sindicatos denunciaron oportunamente la convención colectiva de trabajo y el laudo arbitral, no se encuentra justificada la negativa por parte de la empresa LLOREDA S.A.- en Acuerdo de Reestructuración, para iniciar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales, lo que conlleva a que se presente una vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, como señaló el A quo, aunque este no hizo el análisis de vigencias y prórrogas que era indispensable para resolver el asunto.

FUENTE FORMAL: CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - ARTICULO 478

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCION SEGUNDA

SUBSECCION B

Consejero ponente: GERARDO ARENAS MONSALVE

Bogotá, D.C., veinte (20) de agosto de dos mil quince (2015).

Radicación número: 76001-23-33-000-2015-00661-01(AC)

Actor: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LLOREDA S.A. - SINTRALLOREDA

Demandado: LLOREDA S.A. EN ACUERDO DE REESTRUCTURACION, MINISTERIO DE TRABAJO - VICEMINISTRO DE RELACIONES LABORALES E INSPECCION

Decide la Sala la impugnación interpuesta por la empresa Lloreda S.A. en contra de la sentencia proferida el 1º de julio de 2015 por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, mediante la cual se ampararon los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA SECCIONAL YUMBO.

I. ANTECEDENTES

1. La solicitud y pretensiones

El Sindicato Nacional de Trabajadores de Lloreda S.A. – SINTRALLOREDA, a través de su representante legal, en ejercicio de la acción de tutela solicita la protección de los derechos fundamentales al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la libertad sindical, los cuales estima lesionados por la empresa Lloreda S.A. en Acuerdo de Reestructuración y la Nación – Ministerio de Trabajo – Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.

Se pretende con el ejercicio de la acción constitucional que:

- i. Se amparen los derechos fundamentales invocados;
- ii. Se ordene a la empresa accionada, Lloreda S.A., que inicie inmediatamente conversaciones con los Sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA Seccional Yumbo.

2. Los hechos

De lo manifestado por la parte actora y lo observado en el expediente, se encuentran como hechos y consideraciones fundamento de la solicitud de amparo los que se resumen a continuación:

Señala el representante legal del Sindicato que el 6 de enero de 2015, mediante Asamblea General de Trabajadores afiliados a organizaciones sindicales, se aprobó la radicación del pliego de peticiones ante la empresa Lloreda S.A.

El 9 de enero de 2015, conforme a lo dispuesto de manera conjunta por los sindicatos, se procedió a radicar la denuncia parcial de la convención colectiva de trabajo 2008-2009 y laudo arbitral vigente, con un nuevo pliego de peticiones ante

la entidad accionada y la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo Valle del Cauca, en virtud de lo establecido en el Convenio 98 de la OIT.

Señala que el 16 de enero de 2015 la empresa Lloreda S.A. comunicó a las organizaciones sindicales SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA la devolución del pliego de peticiones bajo el argumento de la existencia de un conflicto colectivo anterior y argumentando “abuso del derecho de asociación sindical”.

Posteriormente, indica que el 27 de enero de 2015 las organizaciones sindicales radicaron ante el Ministerio de Trabajo, Dirección Territorial del Valle del Cauca, solicitud de investigación administrativa laboral contra la empresa Lloreda S.A por la negativa a negociar el pliego de peticiones radicado el 9 de enero de 2015. Dicha solicitud nunca fue resuelta por esa entidad, sino que por el contrario se archivó el 26 de marzo de 2015. La anterior decisión fue recurrida, pero tampoco se obtuvo respuesta alguna por parte de la entidad.

Afirma que el 6 de febrero de 2015, la empresa Lloreda S.A. presentó acción de tutela con el fin de que se reconstituyera un tribunal de arbitramento y se expidiera un laudo arbitral, con fundamento en un pliego de peticiones que fue retirado por el sindicato con anterioridad.

Aquella acción fue rechazada por improcedente por los jueces de tutela, indicando en esa oportunidad que es completamente válido que las organizaciones sindicales puedan retirar los pliegos de peticiones, y que ello no conlleva a la vulneración de derechos fundamentales.

Manifiesta el representante de SINTRALLOREDA que el 11 de mayo de 2015 se radicó comunicación ante la empresa con el fin de que se iniciaran las conversaciones en la etapa de arreglo directo, con base en el pliego de peticiones radicado el 9 de enero de 2015, obteniendo a su juicio una respuesta grosera por parte de la empresa.

De la misma forma, se radicó esa solicitud ante la Directora Territorial del ministerio de Trabajo en esa fecha, sin que a la fecha se haya obtenido respuesta alguna.

Finalmente, señala que la anterior situación conlleva a la violación de los derechos de libertad sindical, por cuanto de manera injustificada y desproporcionada la empresa se ha negado a la realización del proceso de negociación sindical.

3. Solicitud de coadyuvancia

Mediante escrito radicado el 19 de junio de 2015 (fls. 188-191) el representante legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios – SINTRAIMAGRA YUMBO, manifestó que coadyuva la solicitud de tutela presentada por SINTRALLOREDA reiterando los hechos narrados en la demanda por la organización sindical accionante.

El Tribunal aceptó a SINTRAIMAGRA como coadyuvante en el presente asunto mediante auto del 22 de junio de 2015 (fl. 249).

4. La providencia impugnada

Mediante providencia del 1º de julio de 2015 (fls. 448-460) el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, amparó los derechos de asociación sindical y a la negociación colectiva por lo siguiente:

Concluyó el A quo que los argumentos expuestos por la empresa Lloreda S.A. para negarse a iniciar las conversaciones con los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA no son acertados, ya que la negociación colectiva es un derecho consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y el retiro del pliego de peticiones no se encuentra prohibido o limitado por la norma, lo cual puede ocurrir porque no existe satisfacción por parte de los trabajadores de lo negociado, o porque el posible laudo que se llegue a dictar puede desmejorar de algún modo sus derechos laborales, evento este último que afirma la parte actora ocurrió en el caso estudiado.

Afirmó el A quo, que el hecho de que se haya retirado otro pliego de peticiones no es motivo válido para que la empresa accionada no dé inicio a las conversaciones sobre el nuevo pliego, pues esta circunstancia por el contrario conlleva a la vulneración del derecho de negociación colectiva de los sindicatos, y afecta la libertad sindical de los mismos.

Adicionó, que tal y como ha señalado la Corte Constitucional, el retiro del pliego de peticiones trae como consecuencia la aplicación de lo dispuesto en el artículo 478 del C.S. del T., que establece la prórroga de la convención colectiva de trabajo.

Finalmente, señaló que se encuentra probado dentro del trámite de tutela que la empresa accionada está vulnerando los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA seccional Yumbo.

5. Impugnación

Mediante escrito visible a folios 470 al 486 la empresa Lloreda S.A. presentó impugnación contra la sentencia dictada por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca manifestando lo siguiente:

Afirma en primer lugar, que el A quo no ponderó los requisitos de subsidiariedad, inmediatez y la existencia de un perjuicio irremediable, pese a que la jurisprudencia constitucional los ha planteado para la procedencia de este mecanismo.

Igualmente, señala que la sentencia de primera instancia desconoció el principio del abuso del derecho en el acto de retiro del pliego efectuado por las organizaciones sindicales, y no tuvo en cuenta que el ejercicio del derecho por parte de dichas asociaciones fue abusivo teniendo en cuenta que casi todas las cláusulas son iguales en uno y otro caso.

Asimismo, afirma que no es cierto como indica el A quo, que el retiro del pliego de peticiones realizado por los sindicatos se llevó a cabo en diciembre de 2014, pues tal situación ocurrió el 5 de enero de 2015.

Manifiesta que se equivoca el Tribunal al asegurar que con el inicio de las negociaciones del pliego de peticiones se lograría culminar por completo el conflicto laboral que permanece en el tiempo, pues es sólo una hipótesis sin sustento probatorio ni razón lógica, ya que no se puede garantizar que las organizaciones sindicales no se van a encontrar nuevamente inconformes con lo que suceda en el conflicto y que no van a retirar nuevamente el pliego.

Reitera también el salvamento de voto presentado en la sentencia de tutela T-1166 de 2014, en el cual se habla sobre el abuso de los derechos sindicales.

Adiciona que en el presente asunto se vulnera el debido proceso ya que no se integró el litisconsorcio necesario, pues el tribunal omitió vincular al Tribunal de

Arbitramento que puede resultar afectado con la decisión que se profiera en el presente trámite.

Señala que las organizaciones sindicales incurrieron en varias irregularidades en la adopción del pliego de peticiones y en el nombramiento de negociadores, ya que ni en las actas de las asambleas individuales, ni en la general que se realizaron, se constató efectivamente el quórum de asistencia, así como tampoco se indicó en el orden del día el punto relacionado con la denuncia de la convención colectiva de trabajo, aprobación de pliego de peticiones y designación de negociadores.

Además, asegura que SINTRAIMAGRA no tiene facultad legal para denunciar la convención colectiva, ni el laudo arbitral, para designar negociadores, ni para presentar pliego de peticiones, porque dichas actuaciones contravienen lo dispuesto en el artículo 376 del C. S. del T.

Indica que la denuncia de la convención colectiva y el laudo arbitral solo se puede realizar dentro de los 60 días anteriores a su vencimiento, el cual por efectos de las prórrogas automáticas se da cada 6 meses.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Competencia.

La Sala es competente para conocer la impugnación interpuesta contra el fallo de primera instancia en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el cual reglamenta la acción de tutela.

2. Generalidades de la acción de tutela.

Según lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona puede hacer uso de la acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que sean violados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades, o de particulares en los casos que señala la ley, y procede sólo cuando el afectado no disponga de otro medio judicial de defensa, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Esta acción tiene dos particularidades esenciales a saber: la subsidiariedad y la inmediatez; la primera, por cuanto sólo resulta procedente cuando el perjudicado no disponga de otro medio de defensa judicial, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable y; la segunda, porque se trata de un instrumento jurídico de protección inmediata que es viable cuando se hace preciso administrar la guarda efectiva, concreta y actual del derecho fundamental sujeto a vulneración o amenaza.

3. Análisis del caso concreto

Se observa en el escrito de tutela y en el memorial de coadyuvancia que las organizaciones sindicales SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA Seccional Yumbo pretenden que se tutelen sus derechos colectivos de asociación sindical, al trabajo, a la negociación colectiva y a la libertad sindical que consideran vulnerados por la empresa Lloreda S.A. en Acuerdo de Reestructuración y la Nación – Ministerio de Trabajo – Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.

Lo anterior en cuanto la sociedad Lloreda S.A. se ha negado en repetidas oportunidades a negociar el pliego de peticiones presentado por SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA Seccional Yumbo el 9 de enero de 2015, bajo el argumento de que se encontraba en conflicto laboral vigente y que por una actuación abusiva de las organizaciones sindicales se retiró el anterior pliego, pese a que se encontraba pendiente de resolver por el Tribunal de Arbitramento debidamente constituido.

Afirma el apoderado de la parte accionante que la empresa vulnera algunos derechos de ambos sindicatos, máxime cuando desconoce que la jurisprudencia ha avalado que se puede retirar el pliego de cargos antes de que se suscriba la convención colectiva de trabajo o se dicte laudo arbitral.

Al estudiar el presente asunto, el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca amparó los derechos de asociación sindical y a la negociación colectiva al considerar que no es aceptable que la sociedad Lloreda S.A. se niegue a negociar el pliego de peticiones, bajo el argumento de que los sindicatos actúan de forma abusiva al retirar el pliego anterior y presentar uno nuevo tan solo unos días después de ser retirado.

Contra la sentencia de primera instancia, la sociedad accionada presentó escrito de impugnación al considerar que el Tribunal incurrió en diferentes errores, los cuales se resuelven a continuación.

- **Sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela.**

Plantea el impugnante que el A quo al momento de resolver sobre la vulneración de los derechos invocados, omitió realizar un análisis completo de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, en especial los referidos a la inmediatez, subsidiariedad y existencia de un perjuicio irremediable.

Al respecto, se destaca que contrario a lo indicado por la sociedad accionada, se encuentra que el tribunal sí estudió los requisitos para la procedencia de la acción de tutela, concluyendo que en el caso bajo estudio se cumplían, de acuerdo a lo observado a folios 451 al 453.

Considera la sala que no le asiste razón a la parte demandada, ya que la organización sindical actora en tutela, presentó la solicitud de amparo el 16 de junio de 2015 (fl. 10), al considerar que sus derechos se ven vulnerados por la negativa de Lloreda S.A. de negociar el pliego de cargos presentado el 9 de enero de 2015.

Asimismo, se resalta que las organizaciones sindicales, en procura de obtener la protección de sus derechos, han presentado reiteradas solicitudes no solo ante la empresa accionada, sino que también se ha solicitado la intervención del Ministerio de Trabajo, por lo que se encuentra acreditado el cumplimiento de este requisito.

Ahora bien, se encuentra además que la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades se ha pronunciado sobre la procedencia de la acción de tutela cuando se pretende la protección de este tipo de derechos. Al respecto en sentencia T-248 de 2014 se indicó lo siguiente:

Si bien es cierto que el artículo 86 de la Constitución Política consagra la acción de tutela como un mecanismo de defensa de derechos fundamentales de carácter residual y subsidiario, es decir que su procedencia depende de la inexistencia de otro medio de protección previamente establecido por el legislador, esta Corporación ha reconocido ciertos casos en los que la acción de tutela es procedente aún cuando exista otra vía de defensa, a saber:

“(i) los medios ordinarios de defensa judicial no son suficientemente idóneos y eficaces para proteger los derechos presuntamente conculcados, (ii) aun cuando tales medios de defensa judicial sean idóneos, de no concederse la tutela como mecanismo transitorio de protección, se producirá un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales, y (iii) el accionante es un sujeto de especial protección constitucional (personas de la tercera edad, personas discapacitadas, mujeres cabeza de familia, población desplazada, niños y niñas), y por lo tanto la situación requiere de particular consideración por parte del juez de tutela”¹.

En sentencia T-251 de 2010, la Corte Constitucional decidió que en casos donde las empresas se niegan a iniciar el proceso de negociación colectiva con los sindicatos, *“sí procede la acción de tutela, al evidenciarse la presencia de un perjuicio irremediable, puesto que en el proceso de negociación colectiva se presentó una dilación injustificada, sin que a la fecha se haya concretado la negociación a que hay derecho, a pesar de que ésta ha de realizarse con diligencia y celeridad, como lo han establecido la ley y la jurisprudencia, para evitar la vulneración del “derecho de negociación colectiva que es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes a sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho a la igualdad”*².

En el caso bajo estudio, la negativa por parte de la empresa de iniciar las conversaciones colectivas, genera un perjuicio irremediable, en cuanto, mientras la empresa continúe con dicha actitud, la vulneración de sus derechos fundamentales se prolongará en el tiempo de forma desproporcionada e injustificada. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 283 de 2012 ordenó el inicio de las conversaciones, acto que se encuentra en firme y por lo tanto se presume legal, sin que hasta la fecha la empresa accionada haya cumplido con lo ordenado.

Cabe resaltar que, si bien el perjuicio irremediable no repercute en los derechos individuales de cada uno de los afiliados al sindicato, pues de ninguna manera compromete su mínimo vital, genera un menoscabo injustificado y desproporcionado en los derechos propios de la organización sindical; haciendo referencia a que, *“la libertad sindical es un concepto bivalente, ya que de una parte es un derecho individual que comporta la facultad de trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen convenientes, afiliarse o desafiliarse y solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente; y de otra, constituye un derecho de carácter colectivo, pues una vez constituida la organización, ésta tiene derecho a regir su destino independiente.”*³

Por las razones ya esgrimidas, y al considerar que en el presente caso se evidencia la ocurrencia de un perjuicio irremediable en los derechos fundamentales del actor, la acción de tutela resulta procedente. No obstante, vale aclarar que para el juez constitucional únicamente será relevante pronunciarse sobre la posible vulneración por parte de la empresa accionada de los derechos fundamentales de la unión sindical accionante, dejando al juez correspondiente resolver lo referente a la legalidad de los actos cuestionados por la accionada.

¹ Sentencia T-185 de 2007.

² Sentencia C-161 de 2000.

³ Sentencia T-251 de 2010.

Por lo anterior, no resultan válidos los argumentos expuestos por la parte accionada sobre el no cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela.

- **Sobre la supuesta nulidad por no integrar el litisconsorcio necesario.**

Considera el representante legal (s) de Lloreda S.A. que en el trámite de la tutela se incurrió en una nulidad al no integrarse el litisconsorcio necesario, por no vincularse al Tribunal de Arbitramento, pese a que cualquier decisión que se adopte pueda afectarlo.

A juicio de la Sala, no se encuentra configurada la nulidad invocada en la impugnación, ya que el conflicto planteado en el presente asunto se deriva de una controversia presentada entre las organizaciones sindicales y la empresa Lloreda S.A. por la radicación de un nuevo pliego de peticiones, después de que se retiró otro similar antes de proferirse el laudo arbitral.

Quiere decir, que aunque la sociedad considera que debe ser vinculado el Tribunal de Arbitramento, al presente trámite, ello no es necesario por cuanto no se alcanzó a proferir ninguna decisión por parte de dicho tribunal.

- **Sobre la capacidad de SINTRAIMAGRA para presentar pliego de peticiones y sobre el Quorum requerido para ello.**

Considera el representante legal (s) de Lloreda S.A. que el Tribunal al admitir a SINTRAIMAGRA Seccional Yumbo como coadyuvante en el presente asunto no analizó la capacidad de dicha organización, ni si tiene personería jurídica para actuar.

Sin embargo, al expediente se anexó el certificado de existencia expedido por el Ministerio de Trabajo (fl. 194) en el que se indica que el Sindicato nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios "SINTRAIMAGRA" es una organización sindical de primer grado y de industria que cuenta con personería jurídica, por lo que no es de recibo el reclamo realizado por la empresa.

Adicionalmente, señala la misma empresa, que SINTRAIMAGRA no se encuentra facultada para presentar pliego de peticiones y que en la Asamblea en la cual se votó por la presentación de un nuevo pliego de peticiones, no se realizó una

revisión del quorum, ni se encontraba dicho punto en el orden del día, por lo que no es válida.

Al respecto, se observa que los anteriores argumentos se traen al presente trámite de tutela solo con el escrito de impugnación, y no fueron presentados por la sociedad Lloreda S.A. en la contestación de la tutela, ni con posterioridad a la admisión de SINTRAIMAGRA como coadyuvante de la parte demandante, pese a que dicha decisión fue notificada a las partes (fl. 250-257).

Por lo anterior, considera la Sala que no es posible pronunciarse sobre dichos argumentos, pues no puede pretender la parte accionada traer nuevas razones que no pudieron ser objeto de contradicción por parte de las organizaciones sindicales, y al mismo tiempo que tampoco fueron estudiados por el juez de primera instancia.

- **Sobre la facultad del sindicato de retirar el pliego de peticiones y del supuesto abuso del derecho.**

Sobre este punto se observan dos situaciones: la primera, se deriva de la facultad que tiene la organización sindical para retirar el pliego de peticiones antes de que se suscriba la convención colectiva de trabajo; y la segunda, la afirmación realizada por la sociedad Lloreda S.A. referida a que la actuación desplegada por SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA es abusiva, en cuanto ya habían presentado pliego de peticiones en el año 2013, ya se había superado la etapa de arreglo directo y se encontraba pendiente de resolver el conflicto a través de laudo arbitral, cuando las organizaciones sindicales decidieron retirar el pliego, para posteriormente volver a presentar uno similar días después.

Al respecto, considera la Sala que sí es posible que los sindicatos retiren el pliego de condiciones antes de que se resuelva completamente el conflicto colectivo de trabajo, pues no existe norma que prohíba dicha conducta, la cual se realiza en ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

En este sentido se pronunció la Corte Constitucional en sentencia T-1166 de 2004 en la cual señaló que:

“4. Conflicto laboral colectivo y retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato.

(...) 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.

Es necesario entonces destacar que, tal y como lo evidencia el caso en estudio, se pueden asumir dos posiciones frente al tema.

i) 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.

ii) La otra 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. Así las cosas, si se acoge aquella posición según la cual es un requisito de la esencia del conflicto laboral colectivo la existencia de un pliego de peticiones, al retirarse éste el conflicto cesará, por sustracción de materia, y no habrá lugar a que se surtan las etapas posteriores dentro del procedimiento reglado de la solución del mismo. Si, por el contrario, se acoge la posición que señala que basta la denuncia de la convención colectiva vigente por ambas partes de la misma para que se dé el conflicto, el retiro del pliego de peticiones no dará lugar a la desaparición sobreviniente del conflicto y, lógicamente, éste subsistirá y deberá continuar su trámite.

Ahora, ¿se encuentra de acuerdo con la Constitución Política de Colombia la primera posición? La Sala no ve que así sea. Ello porque el constituyente consagró el derecho de negociación colectiva (art. 55 C.Pol) y porque el legislador no ha prohibido expresamente el retiro del pliego. Aquí debe recordarse que el sindicato tiene el carácter de un particular al que le está permitido hacer todo aquello que no se encuentra prohibido expresamente (Art. 6 C. Pol.) y no sea contrario al orden público.

Además no debe dejarse de lado que el derecho consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política presenta dimensiones complejas, que negociar es más que proponer y someterse a las propuestas hechas, y que implica un verdadero juego de intereses en el que, existiendo como límite obvio los derechos y las prohibiciones constitucionales y legales, quien negocia está en capacidad de elegir los diversos medios de que dispone para obtener sus fines.

Como argumento adicional para descartar tal hipótesis, cabe indicar que admitirla también socava el derecho de asociación sindical. Se garantiza dicho derecho en la medida en que la capacidad de negociar implique una amplia discrecionalidad para quien negocia y, por consiguiente, asumir que aquello es sólo proponer sin posibilidad de revocar las propuestas, restringe el campo de acción de los sindicatos. Es la misma legislación laboral, en el numeral tercero del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, la que ha fijado que una de las funciones de los sindicatos es la de celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan. En consecuencia, negar a aquellos la posibilidad de no negociar y de no someterse eventualmente a un tribunal de arbitramento, por el hecho de haber presentado el pliego de peticiones, es contrario al derecho de negociación y, por contera, al derecho de asociación sindical.

Descartada, pues, esta posición, es necesario analizar la segunda, en el sentido de que el retiro del pliego de peticiones es existente y válido. Aquí se

deben entonces considerar las dos posiciones relacionadas con el surgimiento del conflicto laboral colectivo.

En primer lugar, debe considerarse aquella según la cual 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. 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 derecho de asociación sindical.

¿Qué ocurre si, por el contrario, se acoge la posición según la cual el conflicto laboral colectivo nace con la mera denuncia de la convención colectiva por ambas partes y que, en consecuencia, el pliego de peticiones no es requisito esencial para la existencia del conflicto, de modo que éste puede continuar a pesar del retiro?

Desde la perspectiva Constitucional esta solución ofrece problemas relacionados con los derechos que tal texto les reconoce a los trabajadores y a los sindicatos. Primero, porque supone una paradoja en lo que se refiere al fundamento lógico de las etapas del conflicto laboral colectivo que sean posteriores al momento del retiro. Así, por ejemplo, si luego de la finalización de la etapa de arreglo directo el sindicato retira el pliego de peticiones y, no obstante, con posterioridad decide irse a huelga, tal decisión carecerá de un sustento lógico. ¿Para qué la huelga? Es entonces necesario comprender que el pliego de peticiones es, sin duda alguna, presupuesto de la actuación del sindicato en relación con las reivindicaciones que persiga frente al empleador.

Sin embargo, ¿se puede inferir que tal efecto se extiende a la integridad del conflicto? La respuesta es afirmativa. Pensar lo contrario significaría que, aunque desaparecidas las causas del enfrentamiento con el empleador, pueda haber una solución un conflicto pasado que vaya en contra de los intereses de los trabajadores. Ello porque en 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.

Ha de concluirse entonces por fuerza que esta última hipótesis no es aceptable desde una perspectiva constitucional. En este evento, el derecho de negociación de la organización sindical se ve limitado de tal manera, que hace inane el objeto mismo de la asociación, amenazando gravemente tal derecho.

No sobra recordar aquí que el objeto de la regulación del Estado colombiano en materia laboral es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.^[8] Por consiguiente, esta Corte 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.”

Ahora bien, la sociedad Lloreda S.A. considera que aunque es posible retirar el pliego de peticiones, no puede entenderse que esa facultad es absoluta y que por tanto la conducta de las organizaciones sindicales puede ser abusiva, al punto de presentar un nuevo pliego de peticiones tan solo unos días después de haber retirado el otro.

Como fundamento de lo anterior, el impugnante cita una aclaración de voto presentada dentro de la tutela T-1164 de 2004, y argumenta que la misma Corte Constitucional considera que las actuaciones de los sindicatos no pueden ser abusivas.

Sin embargo, a juicio de la Sala, en la aclaración de voto de la sentencia señalada, no se indica que el retiro del pliego de peticiones y la presentación de una nueva denuncia de la convención, constituye en sí mismo una conducta abusiva por parte de los sindicatos, sino que dicho abuso del derecho se puede presentar si se faculta a las organizaciones sindicales para que puedan denunciar nuevamente la convención después de retirar un pliego de peticiones.

Así las cosas, con el fin de establecer si la conducta de los sindicatos fue abusiva en el caso bajo estudio, debe estudiarse si la presentación de la denuncia de la convención y del pliego de peticiones se hizo dentro del término establecido en el artículo 478 del C. S. del T.

- **Sobre el término dentro del cual se puede presentar un nuevo pliego de peticiones.**

El impugnante plantea que la presentación del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales involucradas en el presente asunto, no se realizó dentro del término previsto en el artículo 478 del C. S. del T., el cual señala lo siguiente:

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

Sobre este punto en la aclaración de voto presentada dentro de la sentencia T-1166 de 2004, sobre la cual se hizo alusión en párrafos anteriores, el Magistrado Manuel José Cepeda Espinosa consideró que:

“1. La parte motiva de esta providencia no se detiene en un punto de importancia práctica y jurídica crucial, a saber, qué ha de suceder con la convención colectiva de trabajo respecto de la cual se planteó inicialmente el conflicto laboral, así como con los posibles nuevos conflictos colectivos que llegaren a suscitarse en torno a dicho instrumento. Este punto se comprende mejor con dos ejemplos extremos de lo que puede llegar a suceder. Primero, 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. Debe recordarse a este respecto que, según ha precisado la jurisprudencia constitucional, el empleador no tiene la facultad de dar inicio a un conflicto colectivo de trabajo, como sí lo pueden hacer los trabajadores -pero el alcance de tal derecho de los trabajadores no puede interpretarse en forma tal que se pueda abusar de él. En este sentido también ha precisado la Corte Constitucional que *“el derecho colectivo del trabajo está llamado a interpretarse a la luz del principio de armonización concreta^[15] de derechos e intereses constitucionales en las relaciones entre trabajadores y patronos. El ejercicio de dichos derechos e intereses no puede, en consecuencia, significar la anulación de otros que le sean contrarios, más aún cuando es finalidad constitucional promover la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo (art. 55 inc. 2º C.P.). Este principio de hermenéutica constitucional se aplica en toda su amplitud en el ámbito del derecho colectivo del trabajo (...).”*

El segundo ejemplo extremo consiste en la prohibición de que se presente un nuevo pliego de peticiones hasta tanto la justicia contencioso-administrativa se pronuncie sobre las resoluciones del Ministerio de Protección Social, lo cual equivaldría a congelar la convención colectiva por el tiempo que dure el proceso judicial, que puede alcanzar varios años. En este extremo, también se pueden presentar graves perjuicios tanto para los trabajadores como para el empleador y, por supuesto, para la empresa.

2. En la parte resolutive del fallo, con el objetivo de intentar una armonización entre los derechos del sindicato y los derechos del empleador, se advierte que habrá de darse aplicación a lo dispuesto en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispone:

(...)

No obstante, el fallo no dice cuál ha de ser la forma en la que se dará aplicación a esta norma, ni las razones constitucionales por las cuales tal aplicación redundará en una mayor armonización de los derechos en conflicto. En efecto, exigir que se respete la vigencia de la convención colectiva una vez que los trabajadores han retirado el pliego de peticiones, constituye una forma de garantizar una mínima estabilidad en las condiciones que han de regir las relaciones laborales. Pero se ha debido señalar expresamente que la convención se prorroga por periodos sucesivos de seis meses para que las partes sepan a qué atenerse. 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.”

Al respecto, comparte la Sala la postura expuesta en la anterior aclaración de voto, relacionada con que si bien es claro que las organizaciones sindicales pueden hacer uso de la figura del retiro del pliego de peticiones, ello no implica que en cualquier momento puedan volver a presentar uno nuevo, sin respetar los términos de vigencia y prórrogas de la convención colectiva de trabajo o del laudo arbitral vigente.

Es decir, 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.

Quiere decir lo anterior, que las organizaciones sindicales sí pueden retirar el pliego de peticiones antes de que se suscriba la convención colectiva de trabajo o que se emita el laudo arbitral que resuelve el conflicto colectivo de trabajo.

Igualmente se concluye que en aras de garantizar el derecho de negociación colectiva, los sindicatos se encuentran habilitados para presentar un nuevo pliego de peticiones, para lo cual se debe tener en cuenta adicionalmente lo señalado en el artículo 479 del C.S. de T., norma en la cual se establece lo siguiente:

“ARTICULO 479. DENUNCIA. <Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.” (Subrayado fuera de texto).

A juicio de la Sala, de acuerdo a lo contemplado en los artículos 478 y 479 del C. S. del T., los sindicatos pueden 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.

Ahora bien, como se indicó en la aclaración de voto de la sentencia T-1166 de 2004, el legislador taxativamente no indicó los efectos del retiro del pliego de peticiones, y sus posteriores consecuencias en relación con la vigencia de la convención colectiva o laudo arbitral, cuando se pretende presentar un nuevo pliego de peticiones.

Sin embargo, al realizarse un análisis del conjunto de normas que regulan esta materia, se puede concluir que mientras no se suscriba una nueva convención colectiva de trabajo o se profiera un laudo arbitral resolviendo el conflicto laboral, la convención o laudo anterior continúa vigente.

A juicio de la Sala, lo expuesto implica que aunque se presente un conflicto colectivo de trabajo, se extienden los efectos y la vigencia de la convención o laudo hasta que se suscriba una nueva convención o se profiera un nuevo laudo, de acuerdo a lo establecido en el numeral 2º del artículo 479 del C. S. del T.

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 prorogue la convención y laudo arbitral en los términos del artículo 478 del C. S. del T.

Quiere decir lo anterior, que cuando un sindicato retira el pliego de peticiones continúa aplicándose el laudo o convención que se encontraba vigente antes de su denuncia; y por tanto, la organización sindical si lo considera pertinente, puede presentar un nuevo pliego de peticiones, siempre y cuando se realice dentro del término previsto en el artículo 478 del C.S. del T., entendiéndose como si no existiera la denuncia anterior, y por tanto, los términos de vigencia no se ven modificados.⁴

Ahora bien, aterrizando al caso concreto, se debe revisar si la denuncia de la convención colectiva de trabajo, presentada el 9 de enero de 2015 por los

⁴ A esta conclusión ha llegado la doctrina, al respecto se encuentra lo señalado por los autores Carlos Hernán Godoy Fajardo y Ana Cristina Medina en el ensayo "La titularidad del conflicto colectivo en Colombia: Efectos del retiro del pliego de peticiones". Publicado en *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Origen y perspectivas den los albores del Siglo XXI*. Colegio de Abogados del Trabajo de Colombia, Grupo Editorial Ibáñez, Bogotá D.C., 2014. Páginas 152 y 153.

sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA se realizó dentro del término previsto en el artículo 478 del C. S. del T., con el fin de establecer si la negativa por parte de la empresa LLOREDA S.A. constituye una vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

Para estos efectos debe precisar la Sala, que no es válido tener en cuenta como fecha para contabilizar el término dentro del cual se puede presentar la nueva denuncia de la convención, la del retiro del pliego de peticiones; sino que de conformidad con el análisis conceptual realizado previamente, el retiro del pliego implica la desaparición de la denuncia de la convención, lo que conlleva a que se configure la prórroga de esta de seis meses en seis meses.

Con el fin de resolver el anterior planteamiento, debe la Sala estudiar la fecha en que se suscribió la convención colectiva entre las partes, la fecha de expedición del laudo arbitral, así como de las denuncias de la convención y del laudo presentadas por las organizaciones sindicales.

- El 18 de julio de 2008 se celebró convención colectiva de trabajo entre la empresa LLOREDA S.A. y los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA, en la cual se indicó como término de vigencia (artículo 1º) un año contado a partir del 1º de julio de 2008, hasta el 30 de junio de 2009 (carpeta anexa, Sección #2).
- El 18 de marzo de 2010 se profirió laudo arbitral mediante el cual se resolvió el conflicto colectivo entre la empresa LLOREDA S.A. y los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA, y se indicó que tenía una vigencia de 2 años contados a partir de su ejecutoria. (artículo séptimo) (carpeta anexa, Sección #3).
- De los documentos aportados por la empresa visibles en las Secciones # 6 y 11 de la carpeta anexa, se observa que los soportes de las denuncias de la convención colectiva y del laudo arbitral han tenido como fecha de ejecutoria de este el 9 de septiembre de 2010, sin que encuentre manifestación alguna de las partes que controvierta este hecho.
- De acuerdo a lo anterior, la vigencia inicial del laudo arbitral proferido el 18 de marzo de 2010 fue entre el 10 de septiembre de 2010 y el 9 de septiembre de 2012.

- En la siguiente tabla se observan las prórrogas que se presentaron de la convención colectiva de trabajo y del laudo arbitral, teniendo en cuenta la fecha indicada como de ejecutoria del laudo.

Prórroga	Inicio	Finalización
1	10 de septiembre de 2012	9 de marzo de 2013
2	10 de marzo de 2013	9 de septiembre de 2013
3	10 de septiembre de 2013	9 de marzo de 2014
4	10 de marzo de 2014	9 de septiembre de 2014
5	10 de septiembre de 2014	9 de marzo de 2015

- Por su parte, los sindicatos SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA presentaron denuncia de la convención y del laudo arbitral en primer lugar, el 4 de septiembre de 2012 (dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la vigencia inicial del laudo); y posteriormente fue retirado el pliego de peticiones el 18 de octubre de 2012 (carpeta anexa, secciones # 4 y 5, respectivamente).
- El 9 de septiembre de 2013, presentaron una nueva denuncia (igualmente dentro del término establecido en el artículo 478 del C.S. del T.); y el 6 de enero de 2015 las organizaciones sindicales retiraron el pliego de peticiones (carpeta anexa, secciones # 6 y 8).
- Finalmente, el 9 de enero de 2015, SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA presentaron nueva denuncia de la convención colectiva de trabajo y del laudo arbitral (carpeta anexa, sección # 11).

Visto lo anterior, destaca la Sala como se indicó en párrafos anteriores, que si bien los sindicatos involucrados en el presente asunto en dos oportunidades denunciaron la convención y el laudo arbitral, y se inició un conflicto colectivo de trabajo; el mismo finalizó por retiro del pliego de peticiones, y dicha circunstancia no modificó la vigencia de la convención y el laudo.

Asimismo, se encuentra que SINTRALLOREDA y SINTRAIMAGRA presentaron la denuncia de la convención colectiva y del laudo arbitral (tras aprobación en la Asamblea del 6 de enero de 2015) el día 9 de enero de 2015, es decir, dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a que venciera la prórroga, de acuerdo a lo señalado en el artículo 478 del C.S. del T.

Se concluye por la Sala de acuerdo a lo expuesto, que el retiro del pliego de peticiones por parte de las organizaciones sindicales no produce el efecto automático de permitir que presenten una nueva denuncia de la convención colectiva de trabajo, sino que los sindicatos deben tener en cuenta las fechas de prórroga de la convención o laudo arbitral, con el fin de que esta actividad no se presente un abuso del derecho por parte de este tipo de asociaciones.

Así las cosas, dado que en el presente caso los sindicatos denunciaron oportunamente la convención colectiva de trabajo y el laudo arbitral, no se encuentra justificada la negativa por parte de la empresa LLOREDA S.A.- en Acuerdo de Reestructuración, para iniciar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por las organizaciones sindicales, lo que conlleva a que se presente una vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, como señaló el A quo, aunque este no hizo el análisis de vigencias y prórrogas que era indispensable para resolver el asunto.

Por lo anterior, se confirmará la sentencia proferida el 1º de julio de 2015 por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, por las consideraciones realizadas en la presente providencia.

En mérito de lo expuesto, el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley:

III. FALLA

CONFÍRMASE la sentencia proferida el 1º de julio de 2015 por el Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, mediante la cual se ampararon los derechos a la asociación sindical y a la negociación sindical, pero con fundamento en las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Envíese copia de esta providencia al Despacho de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Discutida y aprobada en sesión de la fecha.

GERARDO ARENAS MONSALVE

SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ

CARMELO PERDOMO CUÉTER