

## EL RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES EN COLOMBIA

*León Javier Aguirre Sanín*  
*Profesor Asesor*  
*Dr. Orlando Mora*

### IMPORTANCIA Y METODOLOGIA

En los últimos años, varios de los frecuentes conflictos colectivos se han visto temporalmente concluidos por el retiro del pliego de peticiones.

Esta ocurrencia práctica en Colombia nos ha llevado a abordar este tema. Sobre tal materia no hay legislación expresa en el país. Nuestro Derecho colectivo laboral, consagrado en normas, es muy insuficiente en sus disposiciones en relación con los problemas que sobre el mismo se presentan. Otra muestra de lo que afirmamos es el caso del contrapliego, tema candente y de estrecha relación con el retiro del pliego.

Debido a lo anterior averiguaremos las otras diversas fuentes formales que con fuerza jurídica se apliquen a la solución de este problema, de acuerdo a nuestras normas supletorias e interpretativas.

El problema de la denuncia de la convención colectiva de trabajo, con la que se manifiesta la voluntad de poner fin a la convención vigente, denuncia que conducirá a la presentación de pliego y contrapliego, si está expresamente resuelto en nuestra calificación y también nos ocuparemos de ella.

Hemos resuelto hacer un somero estudio o presentación de estos tres conceptos por su estrecha relación. Más aún, el problema más

importante al respecto se presenta cuando denunciada la convención por una de las partes de la relación laboral, se presentan pliego y contrapligo y ocurre el retiro de uno de éstos, principalmente durante los períodos de huelga o arbitramento.

Solamente nos ocuparemos del retiro del pliego y no del contrapligo, porque la polémica se ha desatado frente a aquel.

No conocemos autor alguno que en el país se haya pronunciado sobre el retiro del pliego de peticiones. Existe como jurisprudencia un fallo de la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación laboral, con fecha de 12 de diciembre de 1968, concretamente sobre el retiro del pliego de peticiones.

Sobre contrapligo, uno del 12 de junio de 1970, en Sala Plena, y sobre denuncia, en Sala de Casación laboral, con fecha 28 de marzo de 1969. A ellos acudimos como riquísima fuente para nuestro estudio.

Hay algunos laudos y resoluciones que si nos son útiles, los citaremos en el momento oportuno. Prácticamente nada nuevo aportan a lo consagrado en la Jurisprudencia de nuestro máximo Tribunal Judicial.

No solo pues, la actualidad del tema, sino la casi completa ausencia de conceptos y la vaguedad e imprecisión de los existentes, nos llevó a ocuparnos de él.

Es por consiguiente, el primer intento al respecto, que procuraremos desarrollar con la mayor lógica y honestidad, ayudados de lo observado hasta el presente, de las valiosísimas ideas de eminentes abogados y por supuesto de los principios jurídicos a cuya cabal realización permaneceremos fieles en su desarrollo.

El conflicto laboral de intereses se desenvuelve a través de varias etapas. El problema del retiro se hace más palpitante y trascendente durante la huelga y el arbitramento y por ello a estos períodos nos referiremos con más detalle.

Los dos primeros períodos nos servirán para dar una idea de lo que puede presentarse durante el conflicto con el retiro del pliego de peticiones, pero que por carecer de verdadera importancia con relación al problema, no los analizaremos muy detalladamente.

Consideramos los argumentos de quienes admiten y rechazan el retiro o sus efectos perjudiciales, adelantando desde el comienzo que estimamos muy difícil y tal vez perjudicial para tan espinoso problema, nuestro pronunciamiento decisorio sobre una de las dos tesis.

Esto no significa que no concluiremos en forma personal esta investigación. Al final del trabajo haremos nuestras apreciaciones, pero creemos que lo importante para el Derecho es exponer lo que con base en él se puede argumentar en uno u otro sentido, en un tema que al mirar la balanza de la justicia, no se sabe cuál posición tiene más peso.

Dicho problema tiene marcada incidencia en la colectividad. La presentación del pliego y su retiro se pueden comparar con las olas que acercan y alejan el furor del mar, al iniciar y dejar de pronto cesante o peligrosamente planteado el conflicto laboral.

El retiro se considera favorable para la clase obrera, que es la que en la práctica con mayores repercusiones desiste de sus planteamientos, pretendiendo defenderse de ciertos peligros derivados de la restricción de sus derechos.

Contra él raciona el capital, porque considera una amenaza para el normal desempeño de sus funciones y del conflicto colectivo ordinario, la posibilidad de que los trabajadores retiren su pliego, permitiendo la pronta factibilidad de un nuevo diferendo.

En esta introducción sólo nos interesa destacar la importancia que para ambas partes y en forma diversa representa el retiro del pliego de peticiones.

Estudiaremos el retiro cuando ha habido pliego, pliego y contrapligo y acuerdo sobre algunos puntos.

Emplearemos un método analítico dividiendo el tema tal como aparece en el índice. Por emplear este método advertimos a quien nos honre con la lectura de este estudio, que ciertas secciones, aunque parezcan carecer de relación directa con el tema, están así constituidas para el mejor entendimiento del mismo.

## CAPITULO PRIMERO

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

#### I CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL DE ORDEN ECONOMICO

Como nos vamos a referir al retiro de lo que se puede considerar como proyecto de convención o contrato colectivos y estos términos son expresión de un conflicto entre los distintos sujetos del Derecho

laboral, es preciso aclarar sucintamente de qué clase de conflicto laboral se trata, ya que pueden presentarse dos: uno jurídico y otro de intereses que pueden entablarse en forma individual o colectiva. Esto es necesario para considerar la naturaleza jurídica del problema, en la que nos vamos a apoyar para la solución del mismo.

A este propósito el autor argentino Juan D. Pozzo (1), dice lo siguiente: "Las relaciones de carácter laboral que existen entre distintos sujetos del Derecho del trabajo, pueden alterarse como consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra, cuando entre ambos se produzca una divergencia acerca de la interpretación o del alcance de una norma legal convencional (sic) o en el caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes; se produce entonces una controversia o conflicto de trabajo que afecta, ya sea a un empleado o a un empleador, cuando la relación se deriva de un contrato individual de trabajo, o bien a un grupo de empleados y empleadores en el caso de una convención colectiva de trabajo".

Nos estamos refiriendo al pliego que contiene la futura convención colectiva. Por lo tanto, se trata de un conflicto entre patronos y trabajadores y su carácter indiscutiblemente es de orden económico, encuentro de intereses que hará que las partes fijen su voluntad *en cuanto a las condiciones de trabajo*.

Su carácter, pues, no es de contienda sobre lo que es jurídicamente obligatorio, sino sobre futuras normas convencionales que regirán las relaciones laborales y cuyos creadores o al menos, quienes van a darles su contenido material, son las mismas partes.

No se puede olvidar aquí la sanción legal necesaria como que la sola voluntad de las partes no crea sin más las normas convencionales. Para que éstas existan y surjan a la vida jurídica es necesario atender a la ley en cuanto a los requisitos de fondo y forma, como son respetar los derechos mínimos consagrados en la ley laboral para los trabajadores, oír a quienes presentan sus demandas dentro del cierto lapso, seguir las etapas del conflicto de acuerdo a la ley, etc.

Esto lleva a una inter-relación de las dos clases de conflictos (de intereses y jurídico). Aquí se expresa Krotoschin (2) al respecto: "En

(1) Pozzo Juan D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda edición. Ediar. Buenos Aires, 1967. pág. 237.

(2) KROTOSCHIN, Instituciones. Tomo II N° 381. Citado por Juan D. Pozzo. II idem. pág. 248.

rigor la distinción no es muy estricta. Aún en el conflicto que verse sobre un derecho subjetivo ya existente, es el interés el que mueve a las partes (a insistir en ese derecho, negarlo o modificarlo). Por otro lado, en los conflictos que tienen por objeto la creación de normas nuevas, existe también en el fondo una controversia jurídica. En todo conflicto hay "intereses en juego". Pero todo conflicto debe también estar comprendido en un orden jurídico general, sea que dicho orden mande proteger derechos adquiridos (por ley o por contrato) o que faculte para crear derechos nuevos, equilibrando con equidad los intereses opuestos".

Para llegar a conclusiones firmes es trascendental lo últimamente observado. El conflicto de intereses se va a debatir dentro de un marco legal, marco de carácter laboral, con principios muy propios y opuestos a los de otros ordenamientos, se van a regular intereses a los que la comunidad entera mira con expectativa puesto que comprometen su estabilidad, al comprometer el orden económico y la paz social. Es una relación de orden público muy típica y todavía en formación. Se trata sí de un conflicto de intereses, pero de un conflicto protegido y vigilado celosísimamente por el orden jurídico.

Para demostrarlo basta con mencionar los arts. 17, 18 y 32 de la Constitución Nacional que protegen a las clases proletarias en particular, y los arts 30, 31 y 32 de la Carta que garantizan la libertad de empresa y la propiedad privada. En desenvolvimiento de las normas constitucionales, son abundantísimas las normas laborales que nos servirían de ejemplo. Esto vendrá más ampliamente considerado en la parte argumentativa de la tesis propuestas sobre el problema del retiro del pliego de peticiones.

Se pretende establecer normas entre los patronos y los trabajadores o sea Derecho laboral entre las partes. Por lo tanto, hay que tener en cuenta cómo surgió este Derecho, con cuántos infinitos sufrimientos llegaron los trabajadores a hacer posible su consagración para protección de sus derechos, qué pretenden entre nosotros regular y con qué fines nuestras leyes del trabajo.

Nos ocuparemos, pues, de un problema que encaja dentro del conflicto laboral de intereses, como conflicto colectivo y dentro de un marco jurídico típico, en el que los patronos y los trabajadores son los protagonistas principales.

## II CONCEPTO DE PLIEGO DE PETICIONES, DENUNCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO Y CONTRAPLIEGO

A. En la sección anterior nos ocupamos del conflicto de intereses que va a cristalizar y plasmarse en una convención colectiva de trabajo como que es la finalidad específica del mismo. El proyecto de esa convención constituye el pliego.

A él se refiere al art. 432 del C. S. del T. en su numeral 1 que dice: "Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, *el respectivo sindicato o los trabajadores* nombrarán una delegación de tres de entre ellos para que presente al patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan" (1). El pliego será presentado por tres trabajadores nombrados por el sindicato o los trabajadores según se trate de una futura convención colectiva, para el primer caso o de un pacto colectivo para el segundo, de acuerdo a lo dispuesto en los arts. 467 y 481 del C. S. del T. (2).

El concepto de pliego no ofrece dificultad. Lo contrario ocurre con el contrapiego aceptado y rechazado con vehemencia.

Analizaremos someramente este problema, previo estudio de la denuncia de la convención, sobre el cual se podría hacer una ardua investigación independiente.

B. La denuncia de la convención está consagrada en los arts. 478 y 479 del C. S. del T.

En esta institución una de las partes o ambas separadamente manifiestan su voluntad de dar por terminada la convención colectiva de trabajo, manifestación que hará que continúe vigente la convención denunciada *hasta tanto una nueva convención*.

### Efectos:

1. Así no se hayan presentado pliegos por ambas partes, la denuncia *prorrogará la vigencia de la convención*, no por el término de seis

(1) Lo subrayado es nuestro.

(2) No nos referimos a la naturaleza de la convención o pacto colectivos para no alargarnos infructuosamente en nuestro estudio, y además porque no tiene mucha importancia en este asunto. Sólo nos interesa la consideración hecha en la sección anterior en que vimos la naturaleza del conflicto que va a concretarse en una *norma para las partes* que se llamará convención o pacto.

meses, como en la prórroga automática, sino indefinidamente hasta tanto se firme una nueva convención.

La prórroga automática opera cuando no se denuncia la convención dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a la expiración de la misma.

La prórroga y la denuncia las instituyó la ley para proteger los derechos que por la contratación colectiva han adquirido los trabajadores, para que no se vuelva al mínimo legal por expiración de la misma, sino que, por acuerdo entre las partes, se modifiquen, suspendan o creen las condiciones de trabajo, y para el caso de que esto no se quiera, que al menos continúe la anterior convención en vigencia.

2. El primer efecto de la denuncia es, pues, prorrogar la vigencia de la convención. El segundo efecto se desprende de la misma significación de la denuncia. Si se quiere dar por terminada la convención, no es para prorrogar la vigencia, que opera ya por ley, sino precisamente para establecer diferentes normas convencionales entre las partes de la relación laboral.

La Corte Suprema de Justicia en la Sentencia del 28 de marzo de 1969 (1), dá como razones para este segundo efecto las siguientes:

- a. La regla jurídica tiene siempre que producir algún efecto.
- b. Las normas coetáneas de la misma jerarquía no pueden ser antinómicas.
- c. La ley debe estar provista de sanción, esto es, de medios para asegurar su cumplimiento.
- d. El carácter redimible de las obligaciones consagrado en el art. 37 de la Constitución.

El problema que se presenta es el de carencia de un procedimiento específico para tramitar la denuncia del empleador eficazmente. Es un vacío de la ley que, dice la Corte, compete llenar al intérprete.

He aquí el tema para otra investigación profusa.

C. La denuncia puede, pues, llevar al pliego o al contrapiego.

Se entiende como "contrapiego" el pliego de peticiones presentado por los patronos a los trabajadores.

(1) CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación laboral. Magistrado Ponente Dr. Carlos Peláez Trujillo. Marzo 28 de 1969. Estudios de Derecho Laboral. Jurisprudencia y legislación. Número 2. Med. Marzo de 1971, pág. 100.

Ninguna norma *expresamente* consagra el derecho de los patronos a presentar sus pliegos.

1. Quienes lo defienden argumentan entre otras razones así:

a. Si el patrono tiene derecho para denunciar la convención y darla por terminada, debe tener acción para su eficacia.

b. Habría obligaciones irredimibles para el patrono, de no aceptarse, porque la convención podría volverse eterna.

c. El derecho a la revisión consagrado en el art. 480 del C. S. del T. es para imprevisibles alteraciones de la normalidad económica del país y así los problemas económicos de una empresa, sin el derecho a presentar contrapliegos, se verían insolubles.

d. Tal efecto iría en perjuicio de los trabajadores, pues podría conducir a la eliminación de fuentes de trabajo.

e. Se rompe el espíritu de coordinación económica y equilibrio social que es el que debe animar la finalidad primordial del código.

f. El espíritu de equidad de que habla el art. 19 del C. S. del T. es el que debe informar la aplicación supletoria de normas.

g. El principio de la celeridad procesal exige que se ventilen las pretensiones patronales durante el conflicto y no solamente por la prolongada vía judicial, cuando ocurren graves alteraciones de la normalidad económica.

h. Contra toda demanda debe existir la posibilidad jurídica de la contrademanda, o el principio de reconvencción.

Estas razones y muchas otras aducen: La Corte Suprema de Justicia (1), los patronos e ilustres abogados, para aprobar y dar por derecho indiscutido la existencia del contrapliego y su plena eficacia, aplicando por analogía las normas legales concernientes al pliego de peticiones de los trabajadores, de acuerdo al art. 19 del C. S. del T. (2)

(1) Corte Suprema de Justicia. Sala plena. Magistrado Ponente: Dr. Luis Sarmiento Buitrago. Junio 12 de 1970. Revista de Estudios de Derecho Laboral. Jurisprudencia y legislación. N° 1. Medellín, diciembre de 1970.

(2) El Dr. Oscar Peña Alzate dice que muchos países consagran ese derecho patronal y que varios autores lo explican como son Krotoschin, Luvodico Barasi, Daniel Antokoletz, De la Cueva y Gallart Folch. Los Industriales tragan entero. En "El Colombiano", pág. 6, Sección Tema Libre. Medellín, marzo 16 de 1971.

2. Pero también con sólidos y abundantes argumentos, un salvamento de votos de la Corte Suprema (3), el Ministerio del Trabajo (4), eminentes abogados y el sindicalismo colombiano, rechazan el fenómeno del contrapliego, por las siguientes razones, entre ellas:

a. Se desconoce así la reforma constitucional de 1936 y de 1968, la primera en sus arts. 16, 17 y 18 y la segunda en el 32, donde entre otros puntos se declara la obligación social del trabajo y la especial protección que le brindará el Estado; que el desarrollo económico debe tener como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad, y de las clases proletarias en particular.

b. Las obligaciones y prohibiciones consagradas en la ley, a cargo de los patronos, tienden precisamente a hacer posibles los derechos concedidos solamente a los trabajadores.

c. Las normas son muy claras al referirse al *pliego de peticiones presentado por los trabajadores* que inundan el Derecho colectivo.

d. De aceptarse el contrapliego se podría llegar prácticamente a destruir todo lo logrado en las convenciones colectivas anteriores y llegar al mínimo legal.

Ciertamente los trabajadores son la parte más débil y desconocer esto es violar el art. 17 de la Constitución Nacional.

f. De no aceptarse el contrapliego, no se sigue que surjan obligaciones irredimibles para los patronos, puesto que las consagradas en la convención o pacto están sometidas a plazo y condición, modalidades que la quitan ese carácter.

g. Qué se seguiría si el patrono denuncia y presenta sugerencias en un pliego y los trabajadores no le presentan nada? No hay medio legal para considerarlas y por lo tanto hay que excluir el contrapliego.

Sentimos no poder considerar esto más ampliamente. Es importante meditar estas razones aquí puesto que no habiendo norma ex-

(3) Corte Suprema de Justicia. Op. cit. Salvamento de voto a la Sentencia de junio 12 de 1970.

(4) Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resol. 0454 del 2 de marzo de 1971. Esta resolución es respuesta a la reposición de la resolución 0328 de 1971 interpuesta por el representante de una empresa antioqueña, resolución esta que convocaba un tribunal de arbitramento obligatorio para resolver los puntos del *pliego de peticiones* sobre los cuales no se había llegado a acuerdos en las etapas previstas en la ley. El Ministerio confirmó esta resolución y su rechazo al contrapliego y a la Jurisprudencia de la Corte Suprema antes citada.

presa sobre el asunto, debemos tomar partido por una u otra posición, basados en todos los argumentos admisibles. Esta exposición nos ayudará además, a entender mejor lo que acontece al presentarse el retiro cuando hay contrapliego. De aquí en adelante mencionaremos el contrapliego como si legalmente operara, porque así lo creamos íntimamente, sino por rigor científico considerándolo como una posibilidad y por aceptarlo así la Corte Suprema de Justicia.

## CAPITULO SEGUNDO

### RETIRO DEL PLIEGO DE PETICIONES

#### I. NORMAS LEGALES DE APLICACION E INTERPRETACION

Denunciada la convención por una de las partes o por ambas separadamente, los trabajadores presentan el pliego de sus peticiones en la forma legal y se inicia entonces el conflicto de intereses.

Las etapas en que puede desenvolverse este conflicto son: el arreglo directo, la conciliación, la huelga (pre-huelga), y el arbitramento.

Si los intereses de los trabajadores no se ven satisfechos con las peticiones formuladas por ellos mismos, a más aún se ven amenazados por las circunstancias políticas, económicas, de interpretación jurídica, etc., ello puede provocar el retiro del pliego petitorio durante cualquier etapa del conflicto.

No existe ninguna norma colombiana que considere expresamente la posibilidad, las implicaciones y consecuencias jurídicas del retiro del pliego de peticiones. Por lo tanto debemos acudir a la Constitución Nacional, a los arts. 18, 19, 20 y 21 del C. S. del T., a la ley 153/87 y al Cap. IV del Título Preliminar del C. C. C., para apoyarnos en una fuente jurídica clara que nos permita llevar sobre rieles legales nuestro estudio.

A. El art. 19 dispone que si no hay norma exactamente aplicable al caso que se controvierte, se debe aplicar las que regulen casos o materias semejantes. Esta norma supletoria no nos sirve sino para algunos efectos del retiro.

B. La siguiente norma supletoria, son los principios que se derivan del C. S. del T. Esta es la norma más valiosa que tendremos en cuenta, norma situada con anterioridad a la Jurisprudencia.

C. La Jurisprudencia. Se entiende por tal, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "la enseñanza doctrinal que dimana de las decisiones o fallos de autoridades gubernativas o judiciales". La ley 169 de 1896 en su art. 4 se refiere a la "doctrina probable" que constituyen tres decisiones uniformes dadas por la Corte Suprema de Justicia como Tribunal de Casación sobre un mismo punto de Derecho. No se dan estas tres decisiones uniformes sobre los temas que abocamos. Por eso en general entendemos por Jurisprudencia lo que dice el Diccionario, precisando que es más exacto cuando se refiere a decisiones de Tribunales Judiciales. Ya nos referimos en la introducción a las sentencias que se dictaron sobre el retiro, el contrapliego y la denuncia.

D. La siguiente norma es la costumbre o el uso. Estimamos que no es aplicable al caso porque su ocurrencia ha sido reciente y no ha habido solución reiterada como lo exige el concepto mismo de costumbre o uso.

E. A continuación se señalan la Doctrina y los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo. Carecemos también de tales pronunciamientos.

F. Por último, son aplicables los principios del Derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad. A ellos también necesariamente acudiremos.

En los arts. 20 y 21 del C. S. del T. se establece la preferencia a las leyes del trabajo cuando entran en conflicto con otras y que *la duda o conflicto se resuelve a favor del trabajador*, aplicando la norma en su integridad.

La interpretación del Código del Trabajo, expresa el art. 18, debe tomar en cuenta su finalidad señalada en el art. 1, que volvemos a transcribir: "La finalidad primordial de este código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social".

Son aplicables, por consiguiente, al retiro del pliego de peticiones en Colombia, las siguientes normas supletorias: La Constitución Nacional, norma de suprema jerarquía que le dá validez a todo el resto del ordenamiento jurídico. La analogía para algunas consecuencias del retiro. Los principios que se deriven del Código del Trabajo. La Jurisprudencia, y los principios del Derecho común que *no sean con-*

dores no obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención o el pacto según el caso.

2. Si la conclusión no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores". (1)

'Si se llegare a un acuerdo"; a un acuerdo sobre la convención, se firmará ésta.

Por qué entonces se pasa a la huelga o al arbitramento? porque no se quiere convención sobre unos pocos puntos sino sobre otros también. Los acuerdos parciales servirán a los árbitros para sus decisiones. Pero si se retira el pliego o el contrapliego, no vemos cómo la Corte considera que debe haber convención sobre lo acordado, sin voluntad expresa de las partes y sin norma legal que así lo declare.

Se precisaría legislar en ese sentido, así como el fallo arbitral, en virtud del art. 461 N° 1, tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

La consideración de la Corte Suprema de que esas materias no son derogables por una sola de las partes, está involucrada en el problema mismo del pliego y su retiro que más adelante consideraremos. Más lógico sería decir que no es admisible el retiro cuando ha habido acuerdo sobre puntos esenciales de las peticiones durante el arreglo directo, como más atrás lo había dicho la Corte en el mismo Fallo de diciembre de 1968.

G. Citemos a la Corte Suprema para conocer su pensamiento sobre los anteriores numerales, principalmente sobre lo relacionado con las etapas que analizamos: (2)

"Los términos del conflicto colectivo se expresan por la declaración de voluntad de los trabajadores o del patrono, o de ambos, de dar por terminada total o parcialmente, una convención colectiva de trabajo que ha venido rigiendo sus relaciones específicas, según lo ha dicho esta Sala en decisión plenaria y lo ha reiterado en varios fallos posteriores. Tal voluntad se hace manifiesta mediante la denuncia de la convención vigente, dentro del término para el efecto previsto en la ley o en aquella y respecto de cada parte encierra un propósito de mejoramiento de condiciones en sus relaciones de trabajo con la otra.

(1) Subrayamos nosotros.

(2) Corte Suprema de Justicia. Op. Cit. Sentencia de Diciembre de 1968, pág. 22.

Y si es de su iniciativa la presentación de tales propósitos, es de su competencia su reducción o su renuncia, en cuanto no afecte sino sus propios intereses y no reduzca el mínimo de garantías legales que para el trabajador consagra la ley. Tal es la oportunidad que brinda, en un conflicto colectivo, los tratos directos y la intermediación de conciliadores. Y si el enfrentamiento de empleador y empleados ha surgido por las aspiraciones manifiestas del primero o de los segundos solamente, no solo el acuerdo respecto de éstas, sino las renunciaciones a las pretensiones de mejoramiento por la parte interesada, pone fin al conflicto. Pero es obvio que si respecto de algunos aspectos ya se ha llegado a un acuerdo, sea en arreglo directo o en conciliación, o los términos del conflicto se enmarcan por aspiraciones de las dos partes, el desistimiento de solicitudes de una de ellas no puede extenderse a los acuerdos conseguidos ni puede afectar las pretensiones de la otra y poner fin al diferendo. Mientras no se traspasen estos límites no hay fundamento legal ni doctrinal alguno para que el Sindicato o el patrono en cualquier momento, aún terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación, renuncie a sus pedimentos presentados a raíz de la denuncia de la convención colectiva".

Considera, pues, la Corte, que si ha habido algún acuerdo, o los términos del conflicto encierran aspiraciones de las dos partes, el desistimiento o retiro de las peticiones de una de ellas no puede extenderse a los acuerdos ni puede afectar las pretensiones de la otra y poner fin al diferendo.

A todos estos aspectos tendremos que aplicar ahora sí, el rigor más sistemático en nuestra investigación, abarcando los más amplios problemas que se presentan durante la huelga y el arbitramento.

## II ESTUDIO SOBRE LAS FUENTES JURIDICAS PERTINENTES

### A. RAZON DE ESTA SECCION.

Habíamos intentado hacer un estudio del retiro del pliego involucrándolo con las fuentes jurídicas aplicables, pero nos dimos cuenta que en esta forma se presentaba obscuridad en la exposición, puesto que continuamente había que explicar los conceptos a que acudíamos, perdiéndose el orden lógico del pensamiento.

Decidimos dar una noción clara de los conceptos más importantes aplicables al tema, para más tarde solamente mencionarlos apretadamente y facilitar así la solución del problema y la consulta de los argumentos de las diversas tesis.

No haremos largas exposiciones doctrinales, sino únicamente daremos una idea de cada una de las fuentes que nosotros consideramos propias para nuestra investigación.

## B. NORMAS CONSTITUCIONALES.

El Acto legislativo N° 1 de 1936 consagró importantísimas normas a favor de los trabajadores. Son los arts. 16, 17 y 18 de nuestra Carta que declaran la protección a las personas residentes en Colombia en sus vidas, honra y bienes, buscan el seguro cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares, consagran la obligación social del trabajo protegido especialmente por el Estado y garantizan el derecho de huelga, a excepción de los servicios públicos.

El Acto legislativo N° 1 de 1968 incorporó a la Carta un importantísimo principio, como es el de la intervención del Estado. El art. 32 obliga al Estado a intervenir, por mandato de la ley, "para dar pleno empleo a los recursos humanos y naturales, dentro de una política de ingresos y salarios, conforme a la cual el desarrollo económico tendrá como objetivo principal la justicia social y el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad, y de las clases proletarias en particular".

En nuestra Carta se garantizan también la propiedad privada, la libertad de empresa y la iniciativa privada, en los arts. 30, 31 y 32.

El valor supremo de las normas constitucionales es incuestionable para la consideración de un caso que carezca de norma precisa en un ordenamiento especial, como es el del retiro del pliego de petitorios a los del Derecho del Trabajo.

En la sección III de este capítulo haremos el estudio de cada una de las últimas cuatro fuentes. Las normas que se deben aplicar por analogía, se discutirán cuando se presenten las circunstancias en que sean necesarias. Antes creemos que, para ambientar y no dilatar los problemas y pormenores del retiro del pliego de peticiones, es conveniente dar alguna visión del mismo.

## III SOMERA EXPOSICION DEL PROBLEMA DURANTE LAS DOS PRIMERAS ETAPAS DEL CONFLICTO LABORAL DE INTERESES

A. Es fundamental considerar que las dos primeras etapas del conflicto laboral, esto es, el arreglo directo y la conciliación, son de discusión, examen y acuerdo entre las partes. Por lo tanto revisten un carácter convencional o contractual, de naturaleza más bien privada.

Como estas relaciones interesan a la sociedad, el concepto de orden público opera en los cortos y precisos términos para el desenvolvimiento de tales períodos, calidades de los representantes, exigencia de conciliadores, etc. Es el marco jurídico del conflicto de intereses.

Estos dos párrafos nos dan el carácter privado y público del Derecho laboral: la autonomía de la voluntad, respetando los derechos mínimos legales, y el interés de la sociedad en lograr un acuerdo pronto y seguro entre el capital y el trabajo.

B. Se ha denunciado la convención colectiva. Le cerrará una parte a la otra el camino de una nueva y pronta convención, retirando el pliego de peticiones?

Este es el problema más importante porque si una parte solamente denuncia la convención y presenta sus peticiones, y la otra no, manifestando así su deseo de continuar bajo la convención vigente, y retira aquellas sus pretensiones, tenemos un acuerdo tácito que es el de seguir bajo la misma convención, no porque ella en sí sea requerida sino porque se espera más tarde nuevamente denunciarla, y así se cancela el conflicto.

Como estamos en la etapa de las conversaciones, considerando así a las dos primeras del conflicto, el retiro puede ocurrir antes de terminar los precisos términos de las mismas. Qué ocurrirá entonces? Se irá a huelga o a Tribunal de Arbitramento? Se terminará el conflicto?

Vemos, pues, cuán importante es la consideración y la posición asumida frente a la denuncia y al contrapligo.

Si aceptamos la denuncia con todos sus efectos y admitimos entonces el contrapligo, y este es el caso que se presenta a nuestro análisis, debemos concluir que se convocará a Tribunal de Arbitramento obligatorio, para que considere éste el contrapligo, cuando la parte que retira el pliego es el trabajo.

Pero si solamente le damos a la denuncia el efecto de prorrogar hasta una nueva convención o pacto acorte la contratación anterior, y somos enemigos del contrapliego, al retirar los trabajadores el pliego termina el conflicto y no le queda ningún recurso inmediato a los empleadores.

Si no aceptamos el retiro entonces el Tribunal de Arbitramento se ocupará de ambos pliegos o del que se pretendía retirar solamente según el caso.

C. Otro problema se presenta cuando ha habido acuerdo entre las partes durante la etapa de arreglo directo, pero sólo sobre algunos puntos. Si se retira el pliego en la etapa de conciliación sin indicar que se retira en su totalidad, habrá convención sobre los puntos acordados? Este asunto interesa igualmente cuando el retiro ocurre durante la huelga o el arbitramento.

Cobra interés este aspecto porque respecto a él, la Corte Suprema (1) dijo: "Ello no significa que tal retiro surte efectos en forma integral, pues el, como se observó en consideraciones precedentes, no podía extenderse a puntos ya objeto de acuerdo en el arreglo directo, los que, por haberlo sido, constituían materia convencional no derogable por una sola de las partes contratantes. Estos acuerdos conseguidos en el arreglo directo a formar parte de la convención colectiva tácitamente prorrogada, por el mismo término presuntivo legal, pues a su vigencia no se acordó plazo expreso por las partes".

Creemos que la Corte se basó en los arts. 436 y 437 del C. S. del T. El primero de éstos indica que si no se llegare a un acuerdo, durante la primera etapa, en todo o en parte, se dejará constancia en el acta y *las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.*

El 437 dice textualmente: "Las peticiones de los trabajadores, o la parte de éstas, *sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo* (2), serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas". Cuando estudiemos el arbitramento veremos una disposición semejante.

(1) Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación laboral. Magistrado Ponente: Dr. J. Cróttas Londoño. Diciembre 12 de 1968. Copias enviadas al Tribunal Superior de Medellín, pág. 27.

(2) Subraya nuestra.

Hemos considerado que la constancia en el acta que se extiende al terminar el arreglo directo, es *una ayuda* para el o los conciliadores y para las mismas partes que van a encontrar allí consignados los acuerdos. Esto no puede significar que es una convención, pues no es ese el ánimo de las partes. Ellas pretenden conciliar sus posiciones y firmar una convención o pacto según el caso. Si tuvieran tal ánimo así lo expresarían y no habría discusión. Si han presentado peticiones diversas procurarán firmar una convención sobre el mayor número posible y lo más probable es que no tengan interés en un acuerdo parcial que en ocasiones les será perjudicial.

El que los mencionados artículos se refieran a "las diferencias" como materias objeto de la conciliación, es obvio. Cómo van a conciliar donde ya hay acuerdo? Esta y no otra es la interpretación a lo subrayado por nosotros allí. El legislador no quiere que se vuelva en la conciliación sobre los puntos en que hay acuerdo, para agilizar las conversaciones y facilitar el entendimiento. Lo mismo ocurre en el arbitramento.

El art. 442 es muy claro:

1. "Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliares. Hemos citado las más importantes.

### C. PRINCIPIOS QUE SE DERIVAN DE NUESTRA LEGISLACION LABORAL

#### 1. CARACTER DE ORDEN PUBLICO DEL DERECHO LABORAL

Ocuparía el siguiente lugar el estudio de las normas que se han de aplicar por analogía. Hemos resuelto más bien ocuparnos de algunas de ellas en el momento más oportuno.

Las dos primeras etapas del conflicto tienen un carácter o naturaleza más de Derecho privado, en su contenido, que las dos siguientes, puesto que se trata de la etapa de conversaciones en la que las partes y solamente ellas van a deliberar y se procurará que ellas de mutuo acuerdo, sin mayores presiones, ni intervención abierta del Estado, lleguen a un arreglo.

Durante las etapas complementarias del diferendo hay una oposición abierta, una verdadera lucha entre patronos y trabajadores regulada modernamente por las normas referentes a la huelga y al arbitramento.

Cabe hacer mención, en especial con relación a las dos últimas etapas, de lo que respecto al orden público dice la Corte Suprema en la Sentencia de diciembre de 1968 (1): "Es evidente que no solo en tratándose de una actividad calificada como servicio público (2) sino en una de naturaleza privada, un conflicto colectivo laboral interesa a la comunidad, encaja dentro del ámbito del orden público y no está ligado exclusivamente al interés de las partes en él comprometidas. Y también lo es que ello se hace más notorio en la primera. Se trata de una consecuencia de la naturaleza misma de las relaciones que se afectan, que ha llevado no solo (sic) nuestro derecho positivo colombiano sino al de muchos otros países a declarar las normas del derecho del trabajo que reglan tales relaciones como de orden público".

Nos referimos al carácter de orden público del Derecho laboral, de acuerdo a los arts. 14 y 16 del C. S. del T., como principio fundamental y que como derivado de nuestro Derecho laboral es fuente jurídica para nuestro estudio.

También hay que tener en cuenta lo que *no* significa este concepto.

Continúa la Corte así: "Pero es lo cierto, también, que esta incursión del interés social en cada relación laboral concreta, no quita a las partes directamente vinculadas la iniciativa, en el caso de conflicto tanto individual como colectivo, para plantearlo y para buscarle, ellas mismas, en primer término, la solución".

Más adelante: "y si es de su iniciativa la presentación de tales propósitos, (mejorar las condiciones en sus relaciones de trabajo de una parte con la otra) (3). Es de su competencia su reducción o su renuncia, *en cuanto no afecta sino sus propios intereses* (4) y no reduzca el mínimo de garantías legales que para el trabajador consagra la ley".

## 2. IMPERATIVIDAD DEL DERECHO LABORAL

Las normas laborales no son dispositivas sino imperativas. Obligan siempre que se den los derechos que regulan.

(1) Corte Suprema de Justicia. Op. Cit., pág. 22.

(2) El caso sometido a la Corte decía relación a una empresa considerada de servicio público.

(3) Entre paréntesis nuestro.

(4) Subraya nuestra.

Sobre este punto el Profesor Mario de la Cueva (3), dice: "Es fácilmente comprensible la imperatividad absoluta del derecho del trabajo; la existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo *no depende de la voluntad de los trabajadores y patronos, sino que tiene carácter de necesidad* (2). En la vida social han existido y existirán siempre las relaciones de producción y de ahí la urgencia de que el derecho las regule".

El art. 13 del C. S. del T., expresa: "Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Estos principios de la imperatividad y del orden público dan origen al de la irrenunciabilidad.

## 3. IRRENUNCIABILIDAD.

Art. 14: "Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellos conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

## 4. ADHESION EN LA CONTRATACION LABORAL

El trabajo es una necesidad esencial al hombre; es para el obrero su único patrimonio. Este acude al empleador y contrata con él, casi siempre, en las condiciones que el capital estipula, eso sí bajo el amparo de la ley laboral. Las condiciones no satisfacen al trabajador, pues, como parte débil, privada de la verdadera autonomía de la voluntad contractual. Es por esto por lo que la ley establece la posibilidad de la contratación colectiva, regula el diferendo y consagra y protege el derecho de asociación. En virtud de las convenciones o pactos habrá normas más satisfactorias para los trabajadores, a cuyo objeto éstos tratarán de exigir la adhesión patronal. Se da entonces la adhesión individual y la adhesión colectiva. La individual es clara. La colectiva es más una aspiración a que los patronos se sometan a las pretensiones de los trabajadores y en esa forma equilibrar las fuerzas desiguales inicialmente. La adhesión reactiva es otro principio que

(3) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S. A. México, 1960, pág. 254.

se deriva del derecho laboral colombiano. Es muy discutida por sus consecuencias.

## 5. LA EQUIDAD

Este es el espíritu que debe animar las normas de aplicación supletoria consagradas en el art. 19 del C. S. del T.

La equidad se refiere aquí a la aplicación de la justicia en un caso concreto, especialmente la justicia social, y que tiene por objeto el servicio del bien común, apuntando hacia la instauración de un orden social. En virtud de ella se respetan los derechos de los miembros de la comunidad con el fin de que todos se hallen en condiciones de cumplir sus deberes sociales y sus funciones en la sociedad.

Como se trata de la equidad en el Derecho laboral, se aplica el concepto a las relaciones precisas entre capital y trabajo.

## 6. LA COORDINACION ECONOMICA Y EL EQUILIBRIO SOCIAL

Es el espíritu que anima la finalidad del código laboral como lo declara el art. 1.

La economía de un pueblo es un todo orgánico. Todas las fuerzas productivas deben desarrollarse al máximo. Las relaciones de producción deben ser eficaces y estar todo esfuerzo precedido de un plan proporcionado, en un desarrollo recíproco.

Cualquier falta de coordinación altera la economía general y perturba la paz social. Las fuerzas sociales y las económicas están estrechamente relacionadas. Si se perjudica el trabajo se altera la economía y se desequilibra la sociedad. Lo propio acontece con el perjuicio al capital y aquí con mayor incidencia en la economía que va a repercutir en carestía de fuentes de trabajo y de bienes para el consumo social.

## 7. LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION

Aunque el art. 19 se encuentre en el C. S. del T., también se entiende que los principios derivados del código procesal laboral se aplicarán, a falta de otras normas, a los casos procesales, cuando para una relación laboral no exista un principio del código sustantivo del trabajo, a falta de norma expresa y analógica, y sea de naturaleza procesal.

La forma como se desenvuelve el conflicto laboral tiene un carácter similar al trámite procedimental, por las etapas tan bien cortadas, los términos máximos de duración, los conciliadores, los árbitros, la naturaleza misma del asunto que es precisamente zanjar un conflicto y por la posible sentencia colectiva o laudo arbitral.

Los arts. 19 y siguientes del estatuto procesal laboral consagran la conciliación con la esperanza de que las diferencias se solucionen entre las partes sin acudir al fallo de los Tribunales.

En el conflicto conómico mismo hay una etapa que llama así, con lo que se manifiesta aún más la importancia de tal principio.

La transacción la involucro aquí también porque son las partes solamente quienes materializan ambos principios.

El art. 15 del C. S. del T., dice: "Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles".

Pueden pues, las partes celebrar un contrato para dar por terminado o precaver un litigio futuro o eventual. Este contrato está regulado en los arts. 2469 y siguientes del C. C. C.

La transacción vale en materia laboral, con la salvedad de que no se pueden vulnerar derechos ciertos e indiscutibles.

## D. LA JURISPRUDENCIA

Hemos citado y citaremos lo más importante de las siguientes sentencias de la Corte Suprema de Justicia:

1. En Sala de Casación laboral. Diciembre 12 de 1968. Magistrado Ponente Dr. J. Crótatas Londoño. Sobre el retiro del pliego de peticiones. (1)
2. En la Sala de Casación laboral. Marzo 28 de 1969.

(1) El conflicto que motivó este fallo fue el siguiente: Se presentó en una empresa considerada de servicio público. Se inició el Tribunal de arbitramento y los trabajadores resolvieron retirar su pliego. Hubo acuerdos, durante la etapa de arreglo directo, sobre varias de las peticiones sindicales. El Min. del Trabajo determinó que el Tribunal debía seguir funcionando hasta proferir el fallo correspondiente y así ocurrió. Se acusó el Laudo ante la Corte y ésta lo declaró inexistente en su integridad porque consideró que la función arbitral quedó sin materia, y afirmó además que no correspondía al Ministerio señalar la competencia del Tribunal sino a la ley.

Magistrado Ponente Dr. Carlos Peláez Trujillo. Sobre la denuncia de la convención colectiva.

3. En Sala Plena. Junio 12 de 1970.

Magistrado Ponente: Dr. Luis Sarmiento Buitrago. Sobre el contrapliego.

4. El salvamento de voto a esta sentencia por parte de 8 magistrados.  
5. La resolución 0454 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Marzo 2 de 1971. Sobre el contrapliego.

Nos referimos a las más importantes y que son la base de nuestra investigación.

## E. PRINCIPIOS DEL DERECHO COMUN QUE NO SEAN CONTRARIOS A LOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

### 1. LA IMPREVISION

Dice sobre esta teoría el Dr. Octavio Lopera Vargas (1): "Cuando se trata de obligaciones de ejecución sucesiva o diferida, surgidas de negocios jurídicos unilaterales —y en las que, por lo tanto, va a tener grande importancia el transcurso del tiempo—, puede ocurrir que con posterioridad a su nacimiento sobrevengan fenómenos extraordinarios, imprevisibles, ajenos a la voluntad de las partes, que alteren fundamentalmente la economía del negocio jurídico y hagan excesivamente oneroso el cumplimiento de las prestaciones".

Surge entonces el problema de la revisión del negocio jurídico, y para su adecuada solución, la teoría de la imprevisión.

El mencionado autor más adelante señala: "Su origen es antiguo, como que obedece a claros postulados de justicia, pero su acabada elaboración y su carácter definido de figura jurídica autónoma proceden, en gran parte, de fines del siglo pasado y de lo que va corrido del presente".

Refiriéndose al individualismo que animó al Decreto en el siglo pasado, dice: "Ese individualismo jurídico, producto de una ideología

(1) Lopera Vargas, Octavio. La teoría de la Imprevisión. Tesis de Grado. Medellín 1967. Revista de Estudios de Derecho. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la U. de A. Septiembre de 1967. Vol. XXVI No. 72, pág. 300.

política de la misma índole, ha tenido que dar paso, ante el empuje de las nuevas realidades sociales y económicas, a principios que responden mejor a las ideas de solidaridad y de cooperación social que constituyen el signo del mundo moderno. Dentro de esta nueva concepción, los derechos subjetivos, si bien tienen una función privada, no son facultades individuales absolutas para que su titular haga uso de ellas a su arbitrio, sino que deben realizar la función social y económica que les asigna el ordenamiento legal".

### 2. EL ABUSO DEL DERECHO

La Enciclopedia Jurídica Omeba dice al respecto (1): "Concebido cada derecho subjetivo como un conjunto de facultades, poderes y autorizaciones para obrar o abstenerse, y para pretender el amparo estatal, conjunto fundado en el Derecho positivo y protegido por éste, aflora la cuestión del mal uso o del ejercicio abusivo, en perjuicio de alguien, de tales facultades, poderes, autorizaciones y pretensiones, es decir, del abuso en el ejercicio de los derechos".

A este propósito hay que investigar por qué ha obrado el agente, de qué modo y si hay un móvil legítimo. Es una encuesta más bien subjetiva, como dice Josseland.

Si se establece el abuso en el ejercicio de los derechos, debe su ejecutor indemnizar a quien perjudique, y el legislador cercenar o suprimir tales derechos si los daños son continuos y graves.

### 3. EL FRAUDE A LA LEY

Puede ocurrir en la vida jurídica que una persona quiera eludir el efecto perjudicial de sus actos derivados de una concepción normativa y se coloque así en una posición diferente en la que ya la ley no le sancione. Esa persona está causando un fraude a la ley y aún perjuicios injustamente a terceros. Su voluntad es antijurídica. Le fastidia la ley y como se encuentra dentro de su hipótesis, busca situarse dentro de una hipótesis diferente con el solo ánimo de sustraerse a su fuerza contraria, a sus intereses y propósitos.

Tal posición es injurídica y no puede la ley admitir la legalidad de los actos que se realizan bajo tales circunstancias. El principio del fraude a la ley acude a su auxilio.

(1) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I-A Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1954, pág. 124.

#### 4. EL DESISTIMIENTO

En el Derecho civil existe la posibilidad para las partes de desistir del juicio o de un incidente o recurso o de la demanda de reconvencción, total o parcialmente.

Hernando Devis Echandía dice (1): "El desistimiento total e incondicional de la demanda no requiere para su admisión el consentimiento de la otra parte, pero se debe condenar en costas a quien lo haga, si éste no existe, al tenor del art. 464 del código judicial, y produce el efecto de una sentencia favorable al demandado. Como se trata de un acto de voluntad respecto a un derecho renunciabile, el juez no tiene facultades inquisitivas para continuar un proceso cuando el actor desea su terminación".

El pliego de peticiones y el contrapliego tienen un carácter similar a la demanda y a la contrademanda, no por el contenido ni la pretensión de derechos que no es similar, sino por la forma en que se hacen, no buscando la aplicación de la ley sino la creación de una norma y todo dentro del marco jurídico de las definidas etapas del conflicto, con cierta naturaleza procesal y en una relación de orden público.

También se discute si este principio en sus efectos se opone a los principios del Derecho laboral, porque éste es de orden público, como tantas veces lo hemos dicho, y el principio del desistimiento enunciado es propio del Derecho privado.

#### 5. LA CONTRADICCIÓN Y LA RECONVENCIÓN

El mismo autor citado afirma: (2) "Desarrollo del principio de la igualdad de las partes es el de la bilateralidad de la audiencia, o principio de la contradicción, como nos parece mejor enunciarlo, y significa que al demandado deben dársele las mismas oportunidades para su defensa, que las que puede tener el demandante para su ataque".

Sobre la reconvencción dice (3): "El demandado puede aprovechar el proceso iniciado por el demandante, para formular a su vez de-

(1) Devis Echandía, Hernando. Compendio de Derecho Procesal Civil. Parte general. Editorial Temis. Bogotá 1963. pág. 440.

(2) Ibidem, pág. 29.

(3) Ibidem, pág. 326.

manda contra éste, con el fin de que se tramite simultáneamente con la suya y se decida por la misma sentencia. En esto consiste la reconvencción". Si aceptamos la cierta similitud que se le pretende dar al pliego y al contrapliego con la demanda y la contrademanda, vemos cómo es de importante este principio para quienes defienden la juridicidad del contrapliego y la imposibilidad jurídica del retiro del pliego cuando aquel se presenta, hecho que hará nugatorio el principio de la reconvencción.

#### IV. CONSIDERACIONES DE HECHO

Los argumentos jurídicos anteriores son fundamentales para la solución correcta del retiro del pliego de peticiones.

Ahora es conveniente considerar los problemas más importantes que se presentan en la práctica con el retiro, o con su inadmisibilidad.

Estos resultados prácticos nos darán más puntos de contacto para enlazar las diversas teorías, principios y normas que se han de aplicar a la solución de este problema. Los efectos nocivos nos indican que algo anda mal y que si el Derecho pretende realizar la justicia, deberá tener principios y normas que la hagan posible para buscar el equilibrio en la organización social.

##### A. Empecemos por lo que ocurriría de no admitirlo:

Si los trabajadores retiran su pliego durante la huelga o durante el arbitramento, puede ser por alguna de estas razones:

1. Porque consideran que es tan gravoso, tan desfavorable para sus intereses el contrapliego presentado por los patronos, que al avanzar la huelga prefieren no llevar las cosas a una nueva y muy probable perjudicial convención. Así les queda la posibilidad de volver a abrir el ciclo conflictivo en unos pocos meses, o cuando lo estimen conveniente. Recordemos que al Tribunal de arbitramento le teme el sindicalismo porque en muchas ocasiones les resulta perjudicial.

2. Porque simplemente no quieren aceptar algunos o todos los puntos del contrapliego y así prefieren esperar otra oportunidad, cerrándole a la empresa el cauce a sus aspiraciones.

3. Porque quieren perjudicar al capital, mostrando así su fortaleza, creándole más tarde un nuevo conflicto. Recordemos que podrían hacerlo unos pocos meses más adelante. Se podrían presentar dos conflictos en un mismo año.

Si no se acepta el retiro del pliego, los trabajadores en el tercer caso no resultarían perjudicados. Se evitaría así un perjuicio que vendría de abierta mala fe.

En el primer caso, sí resultarían visiblemente desprotegidos. Prácticamente su derecho de huelga quedaría sin fuerza y sin objeto. El patrono tiene todas las de ganar en el combate; se les cierra a los trabajadores la retirada.

En el segundo caso, al negárseles la oportunidad del retiro del pliego, se les obliga a un entendimiento que eventualmente les podría ser perjudicial, aunque se diga que la asociación profesional o el derecho a presentar pliegos, equilibra las partes.

4. Otra razón que podría llevar a las partes a retirar sus peticiones simultáneamente, o a hacerlo cada una de ellas, sería la cambiante situación política o económica que indicaría como más sensato proponer nuevas normas en las relaciones obrero patronales pasado algún tiempo y no entonces. Podría ocurrir en cualquier etapa del conflicto.

B. Si admitimos el retiro del pliego de peticiones, los perjuicios los soportaría el empleador, así:

1. Se le cerraría la posibilidad de modificar la convención anterior con normas más benéficas para él, o menos gravosa.

2. Se le imposibilitaría establecer una convención en que las obligaciones para él no lo lleven a la ruina en perjuicio del orden social y económico mismo.

Estos dos efectos se producen en el supuesto de no aceptarse el contrapligo, porque si éste se aceptara saldrían mucho más beneficiados los patronos, ya que sólo se considerarían sus peticiones. No vemos por qué los trabajadores retirarían entonces el pliego en su contra.

3. Los empleadores estarían amenazados con un posible nuevo diferendo en pocos meses. Claro que para evitar tal perjuicio, el capital sabe y generalmente puede muy bien protegerse con un ligero aumento de la producción y un contrato con algún distribuidor, y así afrontar el cese de actividades y la escasez buscada de sus productos en el mercado.

## V. ENUMERACION DE LOS ARGUMENTOS SOBRE EL RETIRO

En la sección en que tratamos las fuentes pertinentes pretendíamos dar una noción de cada uno de los conceptos o argumentos que esgrimen quienes en general apoyan o se oponen al retiro del pliego

de peticiones, o a sus efectos nocivos. Creemos que lo logramos y eso nos facilita el simplemente enumerar en esta sección los que fundamentan una u otra tesis.

Buscamos ahora agrupar apretadamente los argumentos que hemos venido laborando hasta el presente en este trabajo, para facilitar su consulta y comprensión y ser fieles a nuestro método analítico.

### A. ARGUMENTOS EN CONTRA DEL RETIRO DEL PLIEGO O DE SUS EFECTOS NOCIVOS

La oposición muchas veces no es al retiro mismo sino a los efectos perjudiciales para los patronos, como sería que finalizara el conflicto sin consideración a sus pretesiones. Recordemos que el capital es el más interesado en oponerse al retiro del pliego y al contrario es la clase obrera la que propugna el retiro.

#### 1. Normas constitucionales.

a. El art. 16 protege igualmente a todas las personas residentes en Colombia. Por lo tanto, no se debe ir en contra de los patronos en un caso como este.

b. El art. 32 indica que el desarrollo económico debe buscar el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad.

c. Los arts. 30, 31 y 32 precisamente garantizan la propiedad privada, la libertad de empresa y la iniciativa privada.

#### 2. Principios que se derivan de nuestra legislación laboral.

a. El Derecho laboral tiene el carácter de orden público y por lo tanto interesa a toda la comunidad y no solamente a las partes. No puede una de éstas desistir unilateralmente en un conflicto que interesa a todos.

b. No se puede hablar de adhesión en la contratación colectiva, en el sentido de imponerse los trabajadores a los empleadores.

La organización sindical iguala las dos partes de la relación laboral, no hay entonces una parte más débil y ambas deben respetarse al mismo nivel. De ocurrir algún desistimiento éste debe ser mutuo para no perjudicar a la otra parte.

c. La equidad tampoco permite el retiro cuando hay perjuicio para una de las partes. Si se acepta, se debe indemnizar a quien sufra daño.

d. La necesidad de la coordinación económica y el equilibrio social rechazan que una de las partes pueda ocasionar un traumatismo de índole social o económica.

### 3. La Jurisprudencia.

Los fallos citados rechazan el retiro del pliego cuando ha habido acuerdo sobre algunos puntos en las primeras etapas, o se han presentado peticiones por ambas partes. Es inadmisibles entonces el desistimiento unilateral. Si ha habido contrapligo se considerará este solamente en el Tribunal de arbitramento. (1)

### 4. Principios del Derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del trabajo.

a. Si ocurren fenómenos extraordinarios, imprevisibles, la teoría de la imprevisión acude para objetar la admisibilidad del retiro cuando éste impide la posibilidad de reparar y enfrentar los perjuicios derivados de tales fenómenos. Esto puede ocurrir cuando el retiro llegue a impedir al patrono la posibilidad de modificar normas que en las circunstancias presentes le son altamente perjudiciales y que fueron convertidas en situación muy diversa. Esos imprevisibles pueden ser la política económica, una crisis monetaria, un desastre físico como invierno, sequía, terremotos, etc. Si el retiro del pliego impidiera modificar normas o establecerlas, para hacerle frente a la situación calamitosa imprevisible, se estaría violando tal principio de justicia.

b. Si el ejercicio del derecho de presentar peticiones, y el control de desistir de las mismas, se ejerce con extralimitación, la teoría del abuso del derecho exige una indemnización y el rechazo o la factibilidad jurídica del retiro que propicia tal abuso.

c. Si el retiro se presenta durante la huelga, habría que investigar si se pretende defraudar a la ley que señala términos precisos de duración de la misma, buscando una pronta nueva huelga. Se podría considerar también que ese retiro como acto jurídico carecería de causa lícita.

(1) Ver supra, pág. 31.

d. Como en el Derecho procesal civil, el desistimiento debe producir el efecto de una sentencia favorable al demandado y condenarse en costas a quien desista. Recordemos la similitud entre el conflicto económico laboral y el proceso mismo y la aceptación que hacen los enemigos del retiro del pliego de peticiones del principio del desistimiento, en cuanto a sus efectos, que en nuestro caso sería el de una efectiva indemnización a la otra parte que pretende todavía conversar y definir y a quien se le cierran las puertas de un arreglo.

e. Si se ejerce el derecho de contradicción y reconvencción es para que se atienda a las defensas y a los ataques y se tramiten simultáneamente. No puede una de las partes pisotearlos unilateralmente. Ya habíamos dicho atrás que estos principios los aplican a nuestro asunto para evitar que una parte, con el retiro del pliego, le cierre a la otra la posibilidad de lograr normas nuevas colectivas y para afirmar la juridicidad del contrapligo.

## B. ARGUMENTOS A FAVOR DEL RETIRO DEL PLIEGO

### 1. Normas Constitucionales.

a. La especial protección que se da al trabajo en los arts. 16, 17 y 18.

b. El art. 32 se refiere en particular al mejoramiento armónico e integrado de las clases proletarias.

### 2. Principios que se derivan de nuestra legislación laboral.

a. Las normas laborales son de orden público porque la comunidad está interesada en regular estrictamente las relaciones obrero patronales y especialmente evitar la explotación del capital al trabajo, como ocurría descaradamente en épocas pasadas y que es el origen y razón principal del Derecho laboral.

b. El Derecho laboral es imperativo y al referirse tan claramente al derecho de los trabajadores a presentar pliegos está descartando la posibilidad del conrapligo. Sin éste, no hay razón alguna para no admitir el retiro del pliego de peticiones.

c. Los trabajadores tienen derecho a formular peticiones, lo cual no puede convertirse en obligación de sostenerlas porque se les obligaría a renunciar al mismo derecho, y los derechos y prerrogativas

concedidas por las leyes laborales son irrenunciables y no se pueden desconocer.

d. La contratación colectiva, entre otros objetivos, pretende darle a los trabajadores el derecho a imponer a los patronos sus anhelos y así equilibrar la adhesión, que ya existe en la contratación individual, con la adhesión patronal.

No se les puede cercenar este derecho impidiéndoles retirar el pliego cuando el conflicto les resulta hostil, perdiendo así el objeto de su consagración jurídica.

e. La equidad no permite el perjuicio de la parte más débil.

f. No se rompe el equilibrio social, ni se desorganiza la economía. Antes por el contrario, se tiende hacia ese equilibrio y organización.

g. Existe la posibilidad de la conciliación y la transacción. Más aún el legislador quiere que las mismas partes lleguen a un acuerdo antes de intervenir la coacción estatal. Si una de ellas resuelve no exigir nada, desaparece el conflicto, y es claro que está en su derecho, porque si se va a conciliar es sobre pretensiones y si éstas desaparecen carece de objeto la conciliación, la huelga y el Tribunal de arbitramento.

h. Estos principios anteceden y tienen prelación sobre la Jurisprudencia, que es adversa en ciertos casos, aunque coadiuva en otros.

### 3. La Jurisprudencia.

a. La sentencia de la Corte Suprema de diciembre de 1968 se muestra partidaria del retiro del pliego de peticiones, como fenómeno purídico, siempre que no se haya presentado contrapligo, o no hubiere habido acuerdo sobre algunos puntos durante el conflicto.

b. El salvamento de voto a la sentencia de la Corte Suprema de junio de 1970, no admite el contrapligo. Al no admitirlo, lo hace declarando que nada obsta para ello; sin contrapligo, los trabajadores pueden retirar el pliego sin perjuicio para nadie. Las razones de esos ocho magistrados, dicen, son contundentes aún para admisibilidad del retiro.

c. El Ministerio del Trabajo, en la resolución arriba citada, también se opone al contrapligo y de esto se derivan las mismas consecuencias anteriores.

### 4. Principios del Derecho común que no son contrarios a los del Derecho del trabajo.

a. El desistimiento. La tramitación del conflicto laboral tiene un carácter procesal. Las peticiones corresponden a la demanda y demanda de reconvencción. En tal Derecho civil las partes pueden desistir de sus pretensiones parcial o totalmente. Es un acto de voluntad respecto a un derecho renunciabile. Se renuncia al derecho a continuar sobre solicitudes concretas, reservándose su derecho a presentar pliegos para otra ocasión. En el Derecho laboral también es admisible el desistimiento en este caso, puesto que no se opone a ninguno de sus principios.

b. Una forma de contradecir las pretensiones exorbitantes de los empleadores, es retirando el pliego para que los árbitros no le concedan a éstos muchos puntos de sus solicitudes. Como parte débil se le dá así al trabajo oportunidad para defenderse en desenvolvimiento del principio de contradicción.

c. Los principios del Derecho común que invocan los enemigos del retiro del pliego son contrarios a los del Derecho laboral y por lo tanto inadmisibles para resolver este problema.

## VI. DURANTE LA HUELGA

El problema del retiro del pliego de peticiones prácticamente se circunscribe a las etapas de huelga y arbitramento. Como dijimos en la introducción, el retiro lo estudiaremos cuando se presenta pliego sclamente, o cuando se presentan pliego y contrapligo, o cuando ha habido acuerdo sobre algunos puntos.

Todos los elementos recopilados aquí nos guían suficientemente para hacer ahora las consideraciones pertinentes durante estas etapas. Las razones de Derecho y las consideraciones de hecho ya nos han respondido al problema. Lo que ahora haremos será ordenar con lógica todas las respuestas obtenidas tácitamente a medida que avanzábamos en el desarrollo de este trabajo.

Sobre el desistimiento de solicitudes, dice la Corte Suprema: (1)  
“Ello bien puede ocurrir, si de los trabajadores se trata, dentro del período de la huelga, que no es otra cosa que el resultado del desacuerdo entre patronos y trabajadores, subsistente después del arreglo

(1) Corte Suprema de Justicia. Sentencia de diciembre de 1968. Op. Cit., pág. 23.

directo y la conciliación, y la persistencia de los segundos en sus solicitudes no satisfechas en estas etapas, o dentro del proceso del arbitramento obligatorio, sustituto de la huelga (2) que no se impone por la ley sino ante un remanente de pretensiones no decididas por la concurrencia de la voluntad de las partes”.

#### A. NOCION Y CARACTER DE LA HUELGA

Demos una idea de la etapa de que nos ocupamos. La Constitución Nacional en su art. 18 garantiza el derecho de huelga. El código sustantivo del trabajo la define en el art. 429. Los arts. 430, 431 y 444 y siguientes se refieren a los requisitos, desarrollo, legalidad y efectos de la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines profesionales y económicos dirigidos a sus empleadores, previos los requisitos establecidos por la ley, que es lo que constituye nuestra huelga como derecho.

El Profesor De la Cueva, expone: (3)

“En el pasado la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y a mantener vigente las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran, precisamente, los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario”.

Más adelante: “En cambio en nuestro derecho (4), la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba”.

Lo que buscan los trabajadores se resume en la suspensión total de los trabajos de la empresa, como acto jurídico, protegido por el orden legal cuando los obreros satisfacen los requisitos legales.

La huelga después de cruentas luchas, se consagró como derecho colectivo de los trabajadores, para presionar así la consecución de sus

(2) “Sustituto de la huelga”, por tratarse de un servicio público en el conflicto a consideración de la Corte. Al servicio público no se le garantiza el derecho de huelga en nuestra Constitución.

(3) De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II, pág. 767.

(4) Se refiere al Derecho Mexicano que en este aspecto es semejante al Colombiano. En la práctica tales efectos no se producen.

pretensiones. Ya los trabajadores no van a presentar sus reclamaciones aisladas, que casi siempre fracasan. Lo harán coaligados oponiendo la fuerza que da la asociación al poder del Capital.

De nuevo diremos que la huelga actualmente no cumple los objetivos que persigue. Muchas empresas saben defenderse de la suspensión de labores y de la merma de la producción con distribuidores particulares y aumento de la misma durante el período de actividades. Se presenta, pues, una situación realmente desfavorable a los trabajadores, se ejerce un derecho que no cumple sus objetivos y que sigue siendo generalmente poco útil, inclina la balanza a favor del Capital.

No es una afirmación gratuita. Los acontecimientos así lo indican. Todo el esfuerzo secular al respecto se ha venido desvaneciendo. Las nuevas disposiciones del trabajo suprimen este derecho para algunos sectores laborales, lo cercenan de una manera grave para la mayoría y hacen desembocar el cese de actividades en un Tribunal de Arbitramento obligatorio de composición desventajosa para los trabajadores. *Esta es tal vez la causa que más incide para que los trabajadores retiren el pliego de sus peticiones.*

Por esta razón se procura hacer coincidir los factibles períodos de huelga en varias empresas durante los respectivos conflictos. Se logra así una presión mayor, más de carácter nacional o regional al menos, para favorecer los intereses profesionales, y que parece escaparse de nuestro marco legal de la huelga para imponer una nueva normatividad originada en razones de hecho.

#### B. EL RETIRO CUANDO SE HA PRESENTADO PLIEGO Y CONTRAPLIEGO (1)

Al finalizar las dos primeras etapas del conflicto, vamos a suponer que nos encontramos con pliego y contrapliego. Se ha iniciado la huelga y avanza en el tiempo (2). Los trabajadores deciden retirar el pliego. ¿Será admisible?

1. Quienes afirman que es inadmisibles, o al menos, que de admitirse no se debe terminar allí el conflicto, sino continuar sobre el con-

(1) Se presentó de hecho el contrapliego. Sobre su legalidad remitimos a lo expuesto sobre el mismo en el estudio de los conceptos fundamentales.

(2) La legalidad y procedencia de la huelga la suponemos de acuerdo a las normas legales. Estas no las analizaremos porque no es nuestro objetivo. Partimos de una huelga librada con toda legalidad.

trapliego solamente, argumentan como lo vimos en la sección V, a la que enviamos.

Insisten en el argumento de autoridad de la jurisprudencia, basados en la sentencia de la Corte (3) que enfatiza que el desistimiento de solicitudes de una de las partes, no puede afectar las pretensiones de la otra y poner fin al diferendo.

Se puede presentar aquí este problema:

a. El patrono que presentó contrapliego hin haber denunciado la convención, tendrá derecho para que sus peticiones se consideren en el arbitramento? La respuesta depende de si su voluntad era o no la de dar por terminada la convención vigente.

Al no denunciar la convención no manifiesta tácitamente su voluntad de continuar bajo la misma. Si presenta, sin embargo, contrapliego para colocarse más activamente en el conflicto pretendiendo también innovaciones en las relaciones obrero patronales, se entenderá esta actitud como manifestativa de su voluntad de nueva convención, o será solamente un medio de defensa y de aprovechamiento del conflicto?

Para resolver esto creemos que es preciso acudir a los términos de la convención colectiva vigente y a los del contrapliego.

Si no queda duda de su voluntad de dar por terminada la convención vigente, se afianza más la posición de que nos ocupamos, como es la de rechazar la posibilidad del retiro con el efecto de impedir la solución del conflicto sobre el contrapliego por los árbitros en el Tribunal. No se pueden afectar, enfatizan, las pretensiones de la otra parte.

Si se estima que no es su voluntad la de dar por terminada la convención vigente, se debilita esta tesis, y más bien parece que debería el problema darse temporalmente por terminado, para que así no haya un notorio desequilibrio y perjuicio para los trabajadores, con la sola consideración de un contrapliego que únicamente se presentó como réplica a un pliego que ya no existe.

b. Si se presentó el contrapliego después de denunciar al patrono la convención, como es incontrovertible su voluntad de una nueva convención, se tiene una razón muy pesada para que el conflicto se

(3) Sentencia de diciembre de 1968. Op. Cit., pág. 23.

resuelva sobre el contrapliego, como lo sostienen los que defienden esta tesis enemiga del retiro del pliego y de sus efectos. (1)

2. Quienes afirman que sí es admisible, aparte de los argumentos que anotamos en la sección V, se fundamentan no solamente en su rechazo al fenómeno del contrapliego, sino también en los objetivos de la huelga. Repudian la aceptación de contrapliegos por las razones atrás vistas, en las que se señalan los peligros para los derechos de la clase obrera. Si de todas maneras se da contrapliego, en la práctica condicionan el retiro del pliego al retiro del contrapliego y de no ser así temen desistir de sus pretensiones porque entonces el conflicto se resolvería a favor del patrono, con la sola consideración del contrapliego en el arbitramento.

En este caso el problema del retiro del pliego se resuelve en la aceptación o rechazo del contrapliego. En caso de triunfar éste, el retiro no se presentará sino simultáneamente. El contrapliego cobra identificación plena con el problema del retiro como lo expusimos en el capítulo de los conceptos fundamentales.

Dijimos que además se fundamentan en el derecho de huelga. Consideran que este derecho, tan limitado por la ley, ya no cumple su finalidad y que por eso los patronos les presentan fuertes y desventajosas peticiones que se consagrarán en convención por el laudo de un Tribunal de arbitramento, Tribunal de las condiciones antes dichas.

Por esto son enemigos mortales del contrapliego que afirman es violatorio de la Constitución Nacional en los tan citados artículos y acuden en la práctica, en ocasiones, a retirar el pliego durante la huelga con el ánimo de volver a iniciar otro conflicto y un nuevo período de huelga, si sus pretensiones no son concedidas.

Diríamos que es el comienzo de una nueva forma de lucha de las clases proletarias ante un régimen jurídico y gubernamental más intervencionista y cercenante de los derechos adquiridos por ella. Pretenden servirse del retiro del pliego, la mayoría de las veces, para lograr así sus pretensiones tan difíciles de plasmar en normas.

Razones tan poderosas pretenderían también que al retirarse el pliego no se considere el contrapliego. Pero los argumentos que favo-

(1) Ver supra págs. 39, 24, 9 y 11.

recen al contrapliego se utilizan para desvirtuar tal resultado. Es muy manifiesta aquí la revelación entre ambos problemas jurídicos. (1)

### C. EL RETIRO CUANDO SE HA PRESENTADO SOLAMENTE PLIEGO.

Remitimos de nuevo a la sección V para ver las dos posiciones antagónicas.

#### 1. Tesis favorable al retiro del pliego.

a. La Corte en la sentencia de diciembre de 1968, dice: (2) "Mientras no se traspasen estos límites, (los de acuerdos conseguidos o pretensiones de la otra parte) (3), no hay fundamento legal ni doctrinal alguno para que el Sindicato o el patrono en cualquier momento, aún terminadas las etapas de arreglo directo y conciliación, renuncie a sus pedimentos presentados a raíz de la denuncia de la convención colectiva".

Lo dicho que parece tan simple tiene sus opositores como veremos.

b. Si los empleadores van a resultar perjudicados y por esta razón repudian en este caso el retiro del pliego, por qué no denunciaron la convención o presentaron contrapliegos? Nada obsta para el desistimiento. (1)

#### 2. Tesis desfavorable.

El conflicto colectivo de intereses, al llegar a este período ha causado inquietudes y traumatismos a la empresa, en especial con la huelga misma. Esto, dicen los que propugnan dicha tesis, lo soporta el capital con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre las peticiones de los trabajadores. Podrán éstos retirar el pliego de peticiones y permanecer indiferentes como si nada hubiera pasado?

Aquí aplican principalmente la teoría del abuso del derecho, la del fraude a la ley y la de la causa. (2)

(1) Ver supra págs. 41, 24 y 12.

(2) Op. Cit., pág. 23.

(3) Entre paréntesis nuestro.

(1) Ver supra, págs. 41 y 24.

(2) Ver supra, págs. 39 y 24.

Tratándose de fraude a la ley consideran que no se les debe permitir el retiro del pliego y que, si se acepta, se le debe poner remedio a una nueva y pronta huelga.

El abuso del derecho exigiría una reparación de los daños causados y si carece de causa lícita, anular el acto jurídico del desistimiento.

### D. EL RETIRO CUANDO HA HABIDO ACUERDO SOBRE ALGUNOS PUNTOS

Cuando hicimos la somera exposición del problema durante las dos primeras etapas del conflicto laboral de intereses en la sección II, en el literal C tratamos el asunto del acuerdo parcial considerado por la Corte como convención hasta allí. En esa oportunidad disintimos razonadamente de tal posición pero dijimos que el problema que se presenta es en el retiro del pliego cuando ha habido algunos puntos de acuerdo.

La Corte (1), dice que si ha habido puntos de acuerdo no puede una de las partes desistir por sí sola de los acuerdos conseguidos, en desconocimientos de la otra.

Tal cosa afirma el Supremo Tribunal, porque considera que hasta esos puntos hay convención, y esto si no lo aceptamos nosotros como lo expusimos atrás.

Pero se puede pensar que retirando el pliego, la otra parte que quería obligarse en esos aspectos y resultar favorecida con algunos derechos, no va a poder hacer absolutamente nada.

Tal problema tiene una similitud con la presentación de contrapliegos.

1. Ahora bien si ha habido contrapliego el problema se desplaza al caso que ya estudiamos.

2. Si no ha habido contrapliego y se han logrado acuerdos:

a. La tesis favorable al retiro, además de sus conocidos argumentos, se apoya en que esos acuerdos fueron simples conversaciones que, para favorecer la convención, quedan consignadas en el acta al terminar las etapas de arreglo directo o conciliación.

(1) Sentencia de diciembre de 1968. Op. Cit., pág. 23.

Por lo demás se apoyan en las conocidas garantías laborales que consideran mermadas con las actuales normas sobre la huelga y todas las otras consideraciones que hemos hecho.

Puede no haber, también, interés alguno en firmar una convención sobre tales puntos acordados, sino sobre un mayor número de solicitudes.

Finalmente sostienen que no se puede considerar que por el solo hecho del acuerdo se configuren ya relaciones jurídicas porque *la contratación colectiva es esencialmente solemne*.

b. La tesis desfavorable hace ver los efectos que se siguen al quedar como convención la vigente, adicionada con esos puntos de acuerdo, no va notoriamente en perjuicio de nadie, y que se debe respetar la voluntad uniforme sobre estos puntos, para no violar un consentimiento que hace nacer obligaciones como tal, relaciones jurídicas entre las partes, como acontece en el negocio jurídico de formación bilateral. Por consiguiente no es admisible el retiro o al menos, si se admite, debe haber convención hasta los puntos concordantes, adicionales a la hasta entonces vigente.

Creemos haber hecho una suficiente consideración de estos tres casos durante la huelga, que son los mismos que se plantean en la última etapa del conflicto. Esperamos haber establecido que la naturaleza de la huelga y las actuales circunstancias sobre la misma, ayuda mucho a resolver el estudio de los problemas derivados del desistimiento durante tal período.

## VII. DURANTE EL ARBITRAMENTO

Vamos a presentar los mismos tres problemas considerados durante la huelga. Por lo tanto gran parte del trabajo se nos agiliza acudiendo de nuevo allí y a los puntos pertinentes del resto de la investigación.

Insistiremos ahora en el carácter del arbitramento y en lo que esta noción puede variar los tres casos en que dividimos el problema del retiro: cuando se presenta contrapligo, solamente pliego, o cuando ha habido acuerdo sobre algunos puntos.

## A. NOCION DE ARBITRAMENTO

El arbitramento es, luego de la huelga, la etapa en que aparece más relevante la intervención del Estado durante el conflicto. Tal Tribunal puede ser voluntario u obligatorio.

Para el estudio de este período final del conflicto, remitimos al C. S. del T. a partir del art. 452, y a las normas que han legislado al respecto.

Antes de la declaración de huelga, o durante su desarrollo pueden el sindicato, los trabajadores, o si se trata de una huelga iniciada, el Presidente de la República, convocar un Tribunal de arbitramento obligatorio. Al finalizar la huelga se convoca un Tribunal de arbitramento obligatorio para resolver el fondo del conflicto.

En algunas empresas, como en los servicios públicos, no se permite la huelga y por lo tanto la solución del conflicto se traslada, inmediatamente después de las etapas preliminares, a la definición de árbitros. Al pronunciarse éstos, tal fallo tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

"Los árbitros, dice el art. 458, deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes, en las etapas de arreglo directo y de conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes".

Recordemos que el Tribunal de arbitramento considerará no sólo el pliego sino también el contrapligo según lo ordena la Corte en la Sentencia de junio de 1970.

En opinión del maestro Guillermo Cabanellas (1), una de las figuras jurídicas más revolucionarias de Derecho, es la sentencia colectiva, o sentencia arbitral en un sentido amplio, que como él dice puede considerarse como perteneciente al Derecho procesal del trabajo.

Los árbitros miran al pasado del conflicto en cuanto van a decidir sobre las pretensiones de las partes o sobre una sola de ellas. Al sentir del mencionado profesor, éstos deben observar también el interés de las asociaciones profesionales en general, además del concreto en la empresa en que se presenta el diferendo, con efectos erga omnes aún para aquellos que no participaron activamente en el conflicto.

(1) Cabanellas, Guillermo. Nuevos aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo. Conferencia pronunciada en el Paraninfo de la U. de A., Medellín, marzo 29/71.

Por lo demás se apoyan en las conocidas garantías laborales que consideran mermadas con las actuales normas sobre la huelga y todas las otras consideraciones que hemos hecho.

Puede no haber, también, interés alguno en firmar una convención sobre tales puntos acordados, sino sobre un mayor número de solicitudes.

Finalmente sostienen que no se puede considerar que por el solo hecho del acuerdo se configuren ya relaciones jurídicas porque *la contratación colectiva es esencialmente solemne*.

b. La tesis desfavorable hace ver los efectos que se siguen al quedar como convención la vigente, adicionada con esos puntos de acuerdo, no va notoriamente en perjuicio de nadie, y que se debe respetar la voluntad uniforme sobre estos puntos, para no violar un consentimiento que hace nacer obligaciones como tal, relaciones jurídicas entre las partes, como acontece en el negocio jurídico de formación bilateral. Por consiguiente no es admisible el retiro o al menos, si se admite, debe haber convención hasta los puntos concordantes, adicionales a la hasta entonces vigente.

Creemos haber hecho una suficiente consideración de estos tres casos durante la huelga, que son los mismos que se plantean en la última etapa del conflicto. Esperamos haber establecido que la naturaleza de la huelga y las actuales circunstancias sobre la misma, ayuda mucho a resolver el estudio de los problemas derivados del desistimiento durante tal período.

## VII. DURANTE EL ARBITRAMIENTO

Vamos a presentar los mismos tres problemas considerados durante la huelga. Por lo tanto gran parte del trabajo se nos agiliza acudiendo de nuevo allí y a los puntos pertinentes del resto de la investigación.

Insistiremos ahora en el carácter del arbitramento y en lo que esta noción puede variar los tres casos en que dividimos el problema del retiro: cuando se presenta contrapligo, solamente pliego, o cuando ha habido acuerdo sobre algunos puntos.

## A. NOCION DE ARBITRAMIENTO

El arbitramento es, luego de la huelga, la etapa en que aparece más relievante la intervención del Estado durante el conflicto. Tal Tribunal puede ser voluntario u obligatorio.

Para el estudio de este período final del conflicto, remitimos al C. S. del T. a partir del art. 452, y a las normas que han legislado al respecto.

Antes de la declaración de huelga, o durante su desarrollo pueden el sindicato, los trabajadores, o si se trata de una huelga iniciada, el Presidente de la República, convocar un Tribunal de arbitramento obligatorio. Al finalizar la huelga se convoca un Tribunal de arbitramento obligatorio para resolver el fondo del conflicto.

En algunas empresas, como en los servicios públicos, no se permite la huelga y por lo tanto la solución del conflicto se traslada, inmediatamente después de las etapas preliminares, a la definición de árbitros. Al pronunciarse éstos, tal fallo tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

"Los árbitros, dice el art. 458, deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes, en las etapas de arreglo directo y de conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes".

Recordemos que el Tribunal de arbitramento considerará no sólo el pliego sino también el contrapligo según lo ordena la Corte en la Sentencia de junio de 1970.

En opinión del maestro Guillermo Cabanellas (1), una de las figuras jurídicas más revolucionarias de Derecho, es la sentencia colectiva, o sentencia arbitral en un sentido amplio, que como él dice puede considerarse como perteneciente al Derecho procesal del trabajo.

Los árbitros miran al pasado del conflicto en cuanto van a decidir sobre las pretensiones de las partes o sobre una sola de ellas. Al sentir del mencionado profesor, éstos deben observar también el interés de las asociaciones profesionales en general, además del concreto en la empresa en que se presenta el diferendo, con efectos erga omnes aún para aquellos que no participaron activamente en el conflicto.

(1) Cabanellas, Guillermo. Nuevos aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo. Conferencia pronunciada en el Paraninfo de la U. de A., Medellín, marzo 29/71.

Pero además se proyecta hacia el futuro en cuanto la sentencia definirá y consagrará normas que regirán las condiciones en que se contratará individualmente y que regularán las relaciones obrero patronales.

Tiene, pues, el arbitramento un carácter jurisdiccional y legislativo y en esto consiste lo revolucionario de la figura. Nuestra legislación define claramente que el laudo arbitral tiene solamente el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. Las consideraciones de Cabanellas se encaminan a señalar el nuevo rumbo del Derecho colectivo en este aspecto. Por tal razón, entre nosotros la sentencia colectiva, como él la llama, es el laudo arbitral con fuerza de convención colectiva.

### B. LOS TRES CASOS QUE PUEDEN PRESENTARSE

Los tres problemas que respecto al retiro del pliego de peticiones se pueden presentar y que analizamos durante la huelga, son:

1. El retiro cuando se presentó pliego solamente.
2. El retiro cuando hay pliego y contrapiego.
3. El retiro cuando ha habido acuerdo sobre algunos puntos en las etapas previas.

1. Cuando se presentó el pliego únicamente.

Sobre este punto dice la Corte Suprema (1): "Así como la huelga determinada por las peticiones sindicales o de los empleados no satisfechas en las etapas antecedentes de negociación, finaliza si el sindicato o los trabajadores interesados desisten de ellas, el arbitramento carece de objeto si, *antes de producirse una sentencia arbitral* (2), las solicitudes de las partes o de una de ellas, sometidas a él, se retiran por quien las ha formulado. Este retiro no afecta el orden público, pues pone fin al conflicto así como lo pondría el avenimiento de las partes en las mismas condiciones, y no habría base legal ninguna para decidir que, a pesar de esta circunstancia, el interés de la comunidad, que solo puede estar vinculado a la finalización del enfrentamiento patrono laboral, impusiese la decisión de fondo de los

(1) Sentencia de diciembre 12 de 1968. Op. Cit., pág. 23.  
(2) Subraya nuestra.

arbitradores contra lo decidido por las partes. Es que si solo el patrono o solo los trabajadores tienen solicitudes de mejoramiento que se han sometido al Tribunal, la voluntad tácita de la otra parte para que continúen las condiciones vigentes está expresada en su silencio respecto de ellas, e implica, si la contraria retorna a su asentimiento a las mismas, la tácita reconducción convencional, por mandato de la ley".

Más adelante dice: "No tiene fundamento la persistencia de las funciones arbitrales cuando ello ocurre, y el Tribunal debe declararse inhibido para resolver sobre los puntos a su decisión sometidos".

La Corte se pronunció precisamente sobre el problema que nos ocupa. Se presentó el retiro durante el arbitraje, antes de producirse el fallo y sólo se había presentado pliego de peticiones. La posición de la Corte, es que en tal caso carece de fundamento continuar el arbitramento pues, el conflicto se resuelve por concurrencia de la voluntad de las partes, que es el espíritu de nuestros preceptos legales.

Quienes se oponen a ese retiro, se basan en los mismos argumentos que asentamos sobre el caso durante la huelga añadiéndole que el carácter del arbitramento impide su admisibilidad.

Consideran que la naturaleza de este Tribunal es de Derecho público y que como sucede con el juicio penal y el laboral, no se puede desistir de la acción.

A esto contra-argumentan sus opositores diciendo que en los ejemplos se protege, en el primer caso, a la sociedad de sus enemigos presuntos, y que eso no tiene similitud con lo que tratamos. Y que en el caso del Derecho procesal laboral lo que se quiere es que no se violen los derechos laborales que son de orden público e irrenunciables.

Se apoyan, además, en el carácter especialísimo del Tribunal de arbitramento. Vimos como Cabanellas lo considera como una de las figuras más revolucionarias. Sus deliberaciones van a producir una sentencia que va a ser ley y que va a decidir un conflicto.

Tal naturaleza la deriva de su propio origen. La intervención estatal actúa mediante esa institución para resolver un conflicto que va siendo o puede ser perjudicial para la sociedad y la economía. Al Estado le interesa zanjar pronto las diferencias. Si las partes se avienen carece de fundamento el arbitraje, pues esta era la solución

Sin embargo, a pesar de no defender nosotros un partido en forma radical, con los argumentos jurídicos que podríamos considerar más sólidos, creemos que es nuestro deber hacer observaciones y consideraciones respecto a lo que juzgamos se encuentra más cerca de la verdad, y que en parte ya lo expusimos en el desarrollo de la investigación.

Nos mostramos de acuerdo con que el Derecho laboral, que en un principio surgió con gran vigor, y que procedió atrevidamente a defender a los explotados, llegando con esta rama independiente del Derecho a la madurez del Derecho civil, ha declinado su prístimo impulso y se ha dejado absorber confusamente por el moderno concepto de la intervención del Estado.

Así hemos llegado a consagrar normas que sumen a los trabajadores en la carencia de eficaces medios de lucha, como acontece con la huelga.

Se inicia ahora, por lo tanto, una nueva etapa reivindicatoria en que los trabajadores emplean medios de lucha con o sin apoyo en la ley.

Es el mismo veterano conducto por el que se emprendió la batalla que condujo a la codificación laboral en 110 países. Uno de estos medios es el retiro del pliego de peticiones, y el repudio al fenómeno del contrapligo.

Por estas últimas consideraciones se puede pensar que a la clase proletaria no le interesa, como algo vital, el fundamento jurídico del contrapligo y del retiro del pliego de peticiones, mientras subsista la actual política laboral, puesto que para ellos es una posición reivindicatoria.

Sin embargo, aunque tal planteamiento tiene indiscutibles bases reales, los trabajadores han procurado argumentar sólidamente con principios jurídicos sus pretensiones.

El capital, representado en los empleadores, ha visto mermadas sus utilidades y obstaculizada su expansión por los continuos conflictos laborales, por la obscuridad de las normas legales, y por la política intervencionista del Estado, erróneamente calculada.

Se trata de un menor enriquecimiento que afecta la inversión y el desarrollo económico del país, al que pretenden hacer frente entre otros medios, oponiéndose al retiro del pliego de peticiones con apreciada solidez de argumentos jurídicos.

A cuál de los dos sectores favorece la ley en el caso que abocamos? Más parece inclinarse hacia la clase proletaria por las consagraciones constitucionales y legales. Sin embargo, ya vimos todas las diversas formas y circunstancias en que se presenta el problema, de las cuales la más compleja es la de la posibilidad de la presentación del pliego patronal y la del retiro unilateral del pliego de los trabajadores cuando aquel se presenta.

Si somos enteramente lógicos y consideramos el asunto muy equilibrado para ambas partes, hay un artículo en nuestra legislación que nos obliga a favorecer al trabajador, como es el 21 del C. S. del T., por presentarse un caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas.

Este artículo será el pertinente y lo ha de aplicar el juzgador si encuentra precisamente conflicto o duda como lo dice la ley.

Los mismos patronos se quejan de la inutilidad, en muchas ocasiones, de la lucha obrera. Entienden cómo ya medios como la huelga han perdido su eficacia. Tratan entonces de que el conflicto que no termine en un acuerdo, se resuelva por los Tribunales de arbitramento.

Tal solución, que con la actual composición de estos Tribunales, resulta perjudicial para los trabajadores, nos está demostrando la urgencia de una reforma laboral que recoja todas las aspiraciones de los factores personales de la producción para lograr el propósito de nuestra codificación, que es el de procurar la justicia en tales relaciones.

Con nuestras actuales normas no se llegará nunca a un entendimiento sobre el problema del retiro y del contrapligo.

Si no interviene prontamente el legislador al respecto, no se alcanzará el mejoramiento armónico e integrado de la comunidad, y de las clases proletarias en particular, que es postulado de la reciente reforma de nuestra Carta.

Será admisible o inadmisible el contrapligo? Será factible o no el retiro o desistimiento? Cuáles serán sus efectos si se aceptan ambos fenómenos? Se entenderá el retiro en su integridad cuando nada se declara? En qué circunstancias se aceptará el desistimiento? Qué sanciones se impondrán a quienes lo hagan y en qué casos?

Tales son algunos de los interrogantes que todos anhelamos sean resueltos por la ley. En manos de ésta dejamos la solución de los mismos.

A todos a quienes compete resolver estos problemas queremos con nuestro estudio prestar alguna colaboración.

## BIBLIOGRAFIA

- 1 Corte Suprema de Justicia.
  - A. Sentencia de diciembre 12 de 1968. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente Dr. J. Cróatas Londoño. Copias enviadas al Tribunal S. de Medellín.
  - B. Sentencia de marzo 28 de 1969. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente Dr. Carlos Peláez Trujillo. Estudios de Derecho Laboral. Jurisprudencia y legislación. Número 2. Medellín, marzo de 1971.
  - C. Sentencia de junio 12 de 1970. Sala Plena. Magistrado Ponente Dr. Luis Sarmiento Buitrago. Revista de Estudios de Derecho Laboral. Jurisprudencia y legislación. Número 1. Medellín, diciembre de 1970.
  - D. Salvamento de voto a esta última sentencia.
- 2 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución 0454 del 2 de marzo de 1971.
- 3 Cabanellas, Guillermo. Nuevos Aspectos del Derecho Colectivo del Trabajo. Conferencia pronunciada en el Paraninfo de la Universidad de Antioquia. Medellín, marzo 29 de 1971.
- 4 De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Edit. Porrúa, S. A., México, 1960.
- 5 Devis Echandía, Hernando. Compendio de Derecho Procesal Civil. Parte general. Edit. Temis. Bogotá 1963.
- 6 Enciclopedia Jurídica Orbea. Tomo I-A. Edit. Bibliográfica. Argentina. Buenos Aires 1954.
- 7 Krotoschin. Instituciones. Tomo II N° 381.
- 8 Lopera Vargas, Octavio. La teoría de la Imprevisión. Tesis de Grado. Medellín 1967. Revista de Estudios de Derecho. Facultad de Derecho y C. Políticas de la U. de A. Septiembre 1967. Vol. XXVI, N° 72.
- 9 Peña Alzate, Oscar. Los industriales tragan entero. En "El Colombiano". Pág 6. Sección Tema Libre. Medellín, marzo 16 de 1971.
- 10 Pozzo, Juan D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda edición. Ediar. Buenos Aires 1967.

## ACCION - PRETENSION Y ACUMULACION DE PRETENSIONES

*Horacio Montoya Gil*

### 1. *Introducción.*

Pocos temas de derecho procesal como los de la acción y la pretensión, han ocupado un lugar tan preeminente en la elaboración definitiva de la teoría general del proceso. De ellos se han ocupado, desde los primeros romanistas hasta los más destacados procesalistas de nuestros días, pudiendo afirmarse que según la concepción acerca de estos temas centrales que gobiernan el proceso, los autores se han ubicado, bien dentro de la Escuela Clásica Tradicional, eminentemente privatista, o bien dentro de la Escuela Moderna que preconiza la autonomía del derecho procesal y su carácter publicista, surgida esta última en la segunda mitad del siglo XIX y cuyos primeros exponentes fueron los profesores alemanes Bernardo Windscheid, Teodoro Muther y Oscar Von Boulw.

Para quienes se hayan ocupado en meditar detenidamente acerca de las instituciones del derecho procesal, resulta fácil comprender que si bien es cierto la sinónimia entre acción y derecho ha sido relativamente sencilla de superar, no ha ocurrido lo mismo, en cambio, con la sinónimia entre acción y pretensión, ya que en último término la acción es el poder jurídico del actor para hacer valer la pretensión.

Por esta circunstancia, los procesalistas en sus elaboraciones doctrinarias suelen iniciar el estudio de la acción y la pretensión distin-