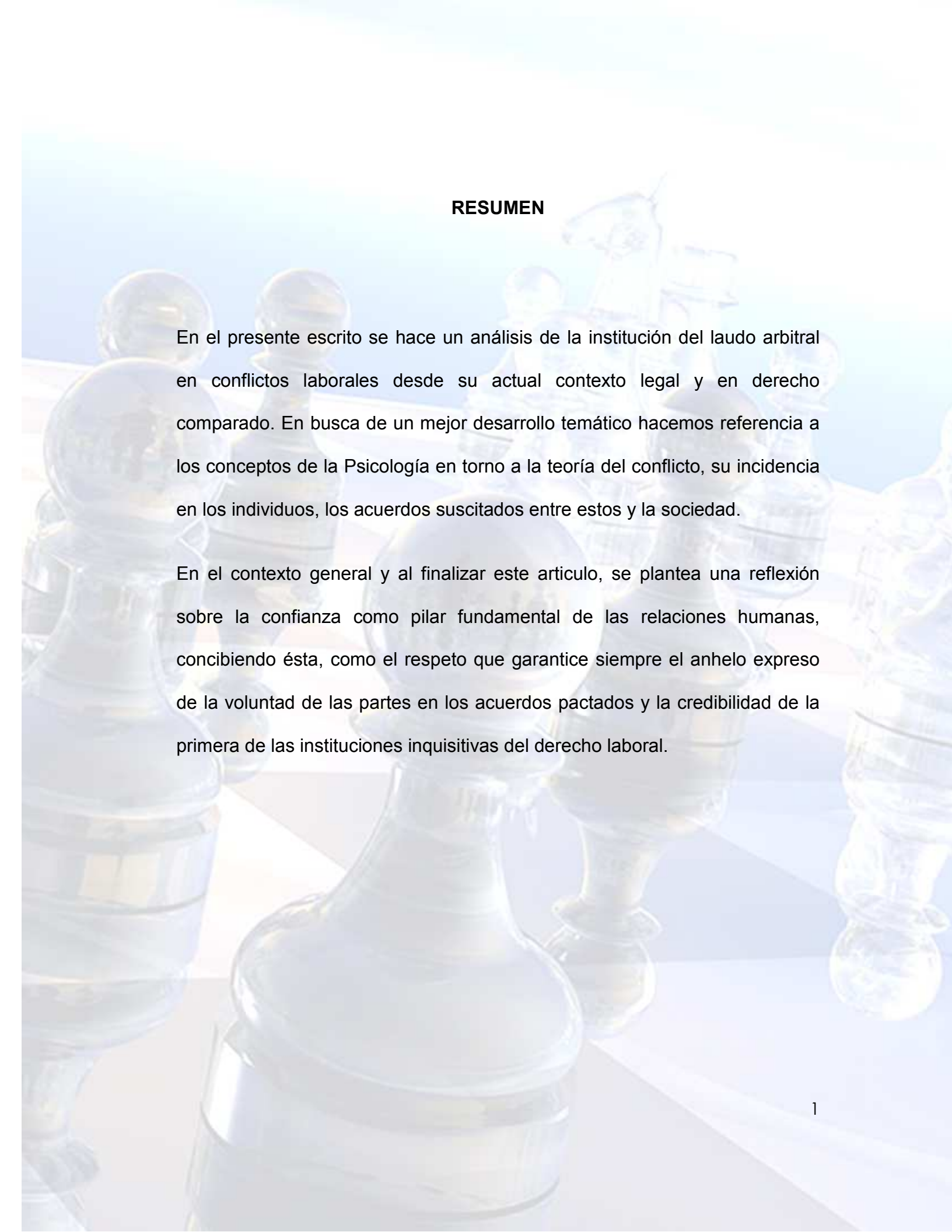
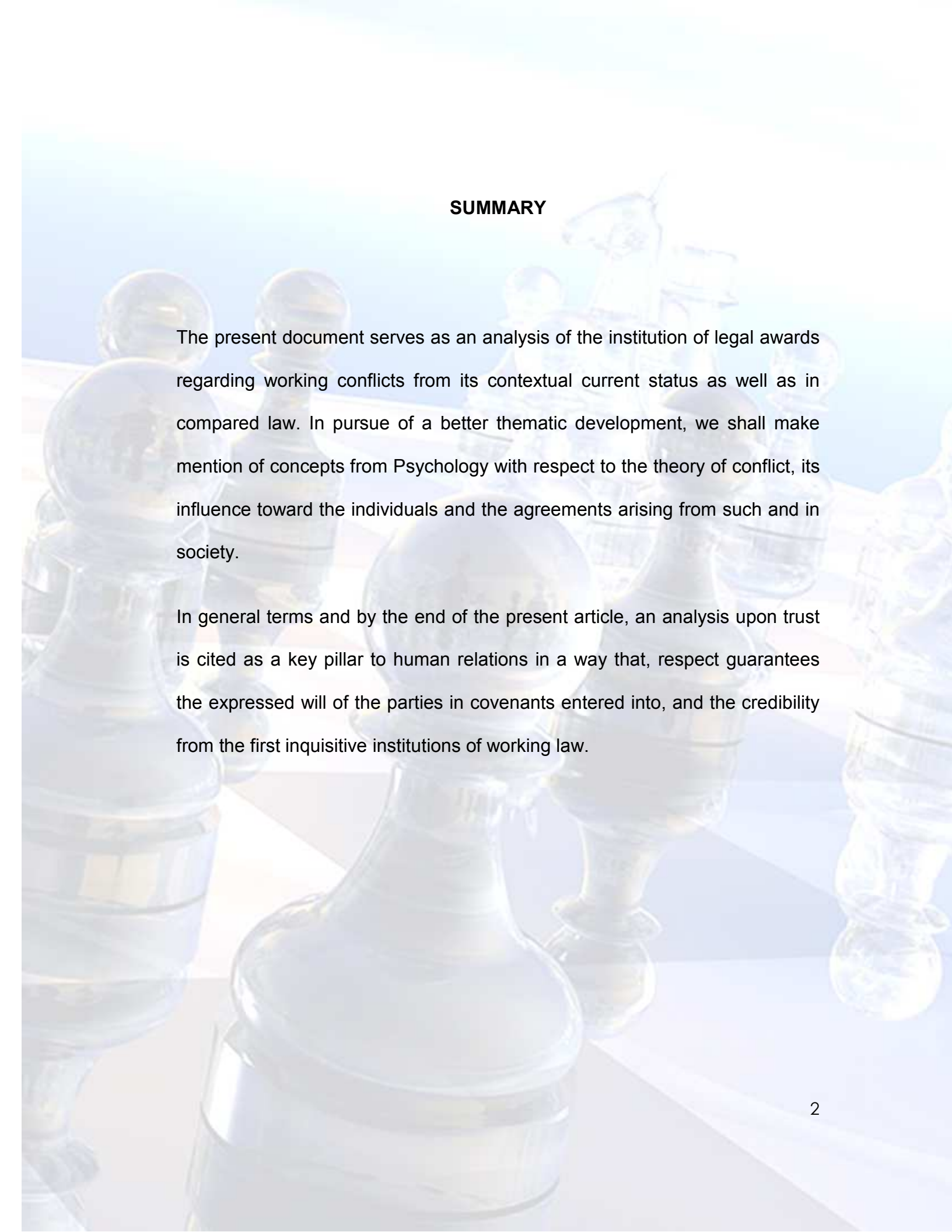


The background of the page is a faded, artistic photograph of several chess pieces, including pawns and a knight, arranged on a chessboard. The lighting is soft, creating a contemplative and strategic atmosphere.

RESUMEN

En el presente escrito se hace un análisis de la institución del laudo arbitral en conflictos laborales desde su actual contexto legal y en derecho comparado. En busca de un mejor desarrollo temático hacemos referencia a los conceptos de la Psicología en torno a la teoría del conflicto, su incidencia en los individuos, los acuerdos suscitados entre estos y la sociedad.

En el contexto general y al finalizar este artículo, se plantea una reflexión sobre la confianza como pilar fundamental de las relaciones humanas, concibiendo ésta, como el respeto que garantice siempre el anhelo expreso de la voluntad de las partes en los acuerdos pactados y la credibilidad de la primera de las instituciones inquisitivas del derecho laboral.



SUMMARY

The present document serves as an analysis of the institution of legal awards regarding working conflicts from its contextual current status as well as in compared law. In pursue of a better thematic development, we shall make mention of concepts from Psychology with respect to the theory of conflict, its influence toward the individuals and the agreements arising from such and in society.

In general terms and by the end of the present article, an analysis upon trust is cited as a key pillar to human relations in a way that, respect guarantees the expressed will of the parties in covenants entered into, and the credibility from the first inquisitive institutions of working law.

PALABRAS CLAVES

Arbitraje: Mecanismo jurídico en virtud del cual las partes de un conflicto, deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte.

Cláusula Compromisoria: Acuerdo suscrito entre las partes de una relación laboral, en el cual pacta con antelación la forma de solucionar las diferencias que surjan en desarrollo de la relación contractual.

Confianza: Esperanza firme que se tiene de alguien o algo.

Conflicto: Coexistencia de tendencias contradictorias en los individuos de un grupo social, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos, que conllevan a la confusión o al caos.

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o espera si los procedimientos logren su finalidad.

Laudo Arbitral: Decisión que emite uno o varios árbitros, de una o más controversias sometidas a su conocimiento por las partes que se encuentran en conflicto.

INTRODUCCIÓN

Analizar los alcances y la efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales en su actual contexto legal, me permito dejar ver, dicho en forma respetuosa, la intromisión de la rama judicial en los acuerdos de las partes de la relación laboral y la manipulación maquiavélica de la voluntad de los mismos.

No pretendo vislumbrar algo nuevo o plantear ante ustedes una nueva teoría o filosofía jurídica, mí propósito es más simple y humilde, es llevar a través de breves reseñas y puntos significativos de esta institución, a la reflexión del por qué, hoy por hoy, el mundo del trabajo en Colombia se desliga y aparta cada vez más de los mecanismos nacidos de sus entrañas, que con el tiempo y la regulación normativa por parte del Estado, lo ha apartado de las arenas laborales y hoy, los Laudos Arbitrales son sinónimo de desconfianza, pérdida, desgaste e incertidumbre.

Como hombres y seres únicos e irrepetibles, debemos reconocer la esencia y génesis de nuestros conflictos antes de proyectarnos a las soluciones, por eso la invitación a que hagamos un alto en el camino y volvamos a lo básico. Como humanista, debo partir de la teoría de la creación para recordar que

desde la coexistencia de Adán y Eva¹ surge lo que la Psicología ha denominado la Teoría del Conflicto, en el caso citado la desobediencia como factor elemental, por ello he destinado un capítulo en donde se plantean los conceptos básicos de la misma, que conjuntamente con el capítulo de la *“Ética – La confianza como base de las Relaciones Humanas”*, son las plataformas y estandartes para darnos respuesta a la formulación del problema planteado², toda vez que como se tratará en su momento, no existe

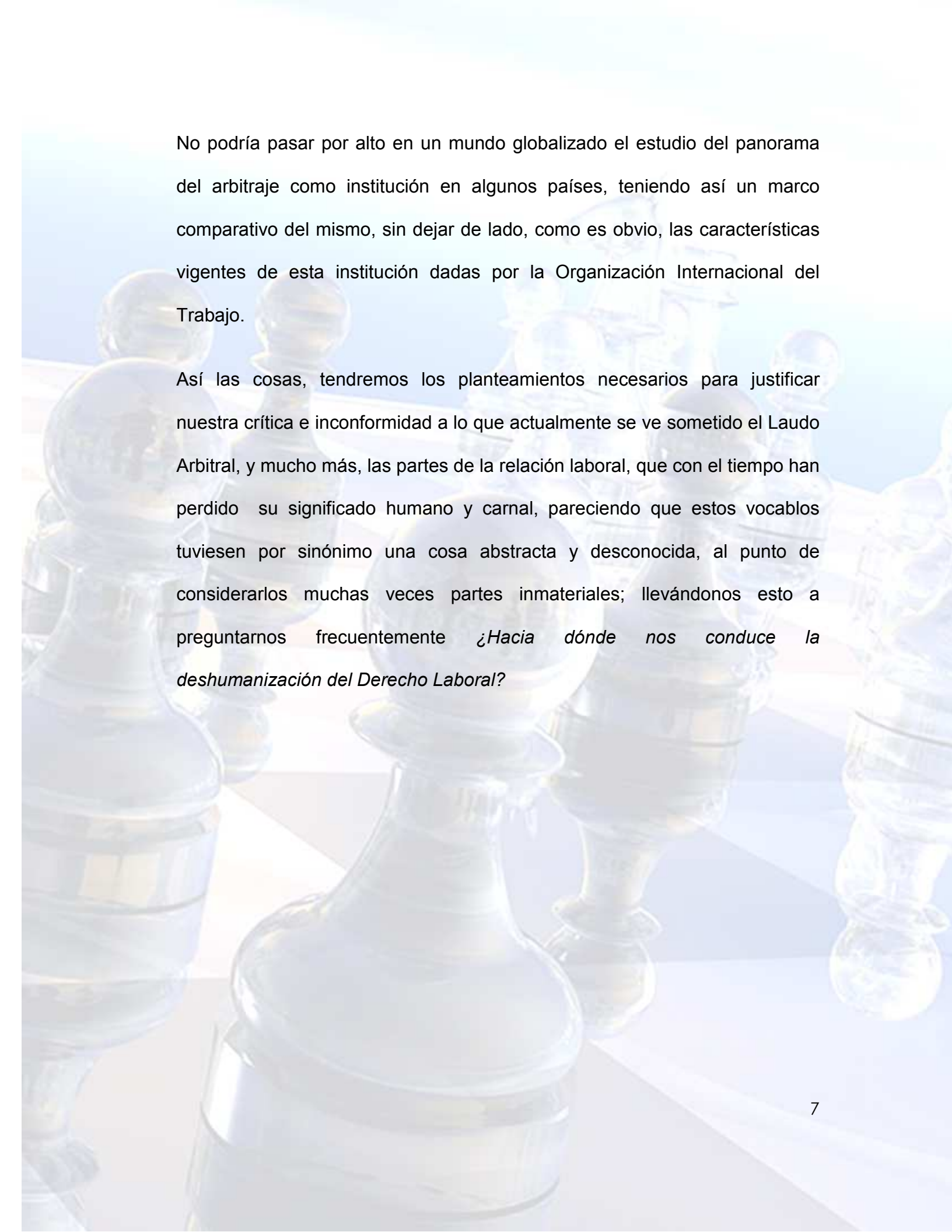
¹ Santa Biblia Versión Reina Valera Revisión de 1960. Génesis 1, v27: Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó. Génesis 2, v16: Y mandó Jehová Dios al hombre, diciendo: De todo árbol del huerto podrás comer: v17 más del árbol de la ciencia del bien y el mal no comerás; porque el día que de él comieres, ciertamente morirás. Génesis 3, v1 pero la serpiente que era astuta, más que todos los animales del campo que Jehová Dios había hecho; la cual dijo a la mujer: ¿Con que Dios os ha dicho: No comáis de todo árbol del huerto? v2 Y la mujer respondió a la serpiente: Del fruto de los árboles del huerto podemos comer; v3 pero del fruto del árbol que está en medio del huerto dijo Dios: No comeréis de él, ni le tocaréis, para que no muráis. v4 Entonces la serpiente dijo a la mujer: No moriréis; v5 sino que sabe Dios que el día que comáis de él, serán abiertos vuestros ojos, y seréis como Dios, sabiendo el bien y el mal. v6 Y vio la mujer que el árbol era bueno para comer, y que era agradable a los ojos, y árbol codiciable para alcanzar la sabiduría; y tomó de su fruto, y comió; y dio también a su marido, el cual comió así con ella. v9 Mas Jehová Dios llamo al hombre, y le dijo: ¿Dónde estás tú? v17 Y al hombre dijo: Por cuanto obedeciste a la voz de tu mujer, y comiste del árbol de que te mandé diciendo: No comerás de él; maldita será la tierra por tu causa; con dolor comerás de ella todos los días de tu vida. v18 Espinos y cardos te producirá, y comerás plantas del campo. v19 Con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres, y al polvo volverás. v20 Y llamó Adán el hombre de su mujer, Eva, por cuanto ella era madre de todos los vivientes. v21 Y Jehová Dios hizo al hombre y a su mujer túnicas de pieles, y los vistió. v22 Y dijo Jehová Dios: He aquí el hombre es como uno de nosotros, sabiendo el bien y el mal; ahora, pues, que no alargue su mano, y tome también del árbol de la vida, y coma, y viva para siempre. v23 Y lo sacó Jehová del huerto del Edén, para que labrase la tierra de que fue tomado. v24 Echó, pues, fuera al hombre, y puso al oriente del huerto del Edén querubines, y una espada encendida que se revolvía por todos lados, para guardar el camino del árbol de la vida.

² ¿En la actualidad los Tribunales de Arbitramento (Voluntarios y Obligatorios) en materia laboral, están cumpliendo su cometido de celeridad y efectividad en la administración de justicia?

otra salida a la encrucijada a que se ven sometidos hoy los laudos arbitrales proferidos por los tribunales de arbitramento, que el respetar el acatamiento de la voluntad de las partes en torno a su conflicto, o diferencia.

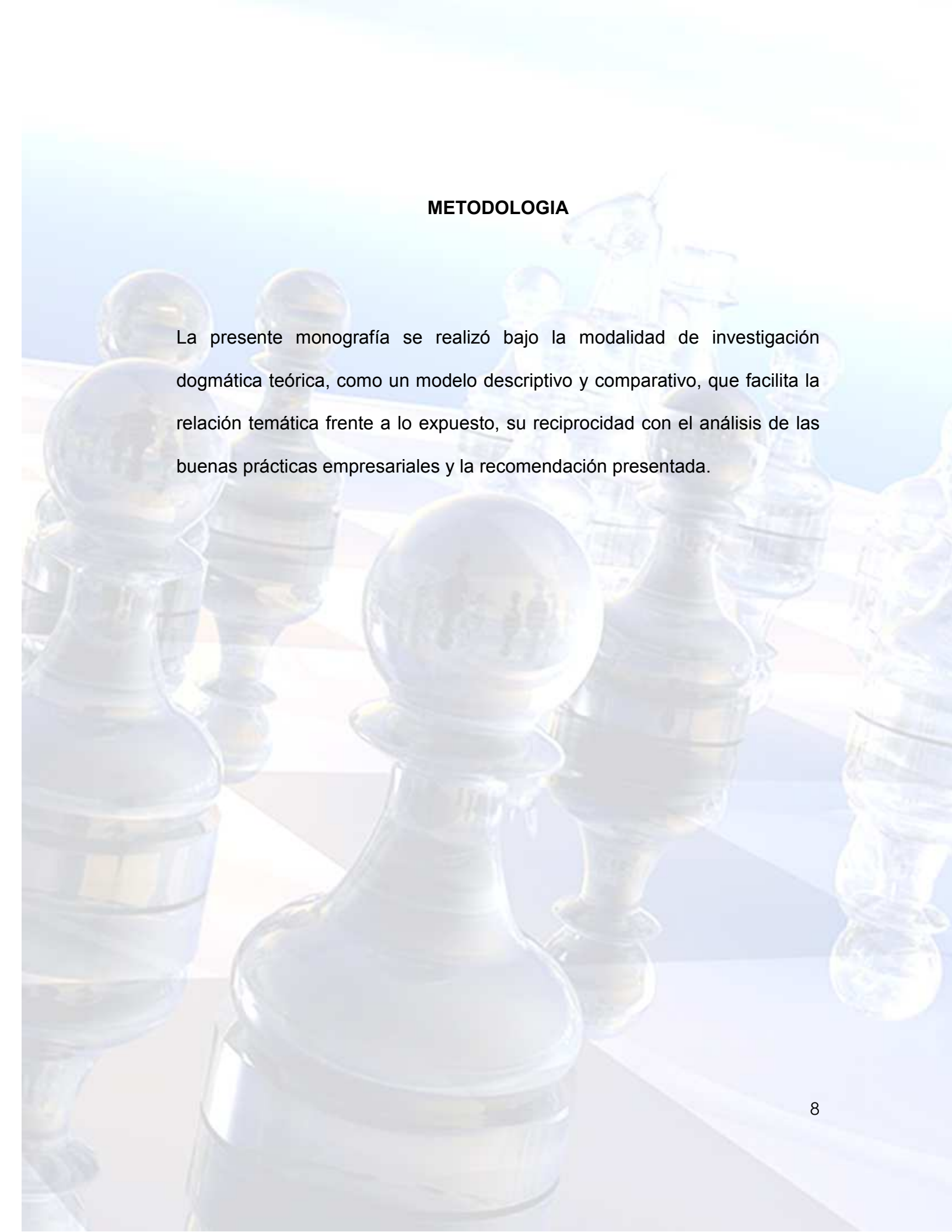
Debemos hacer una especial reflexión sobre el alcance del recurso de anulación, que hasta no hace mucho se conocía como “*homologación*”, en donde, sea la Corte Suprema o los Tribunales Superiores de Distrito, dependiendo el caso, deberían en estricto sentido realizar un análisis y estudio meramente constitucional, allí debería limitar su función, ya que cuando tocan los acuerdos y los modifican a su parecer, lo hacen desde un trono “*el judicial*” que desconoce y mira con cierto celo la realidad del conflicto, trasgrediendo así, los llamados a impartir justicia, a ir en contra de los mismos principios de esta rama del derecho, toda vez que colocan las formalidades por encima de la primacía de la realidad.³

³ La Corte Constitucional expresó en cuanto a este principio, lo siguiente: “Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; El derecho opera en la realidad, y tiende exclusivamente hacia ella. Lo real siempre tiene primacía, pues de no ser así, jamás se concretarían en el mundo jurídico las libertades del hombre. No es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los beneficios reales para el trabajador y la realidad misma del derecho al trabajo. Y es lógico que así suceda, pues nunca lo substancial puede subordinarse a lo accidental, sino todo lo contrario: los accidentes debe definir cada vez más lo substancial, en lugar de anular la realidad. De no ser así operaría un desorden jurídico, contrario al orden jurídico que inspira la Carta Política” Tomado de la pagina Web de la Academia Colombiana de Jurisprudencia www.acj.orj.co del trabajo de Posesión como miembro de número del Doctor Carlos Arturo Orjuela Góngora, Bogotá, 20 de abril de 2006.



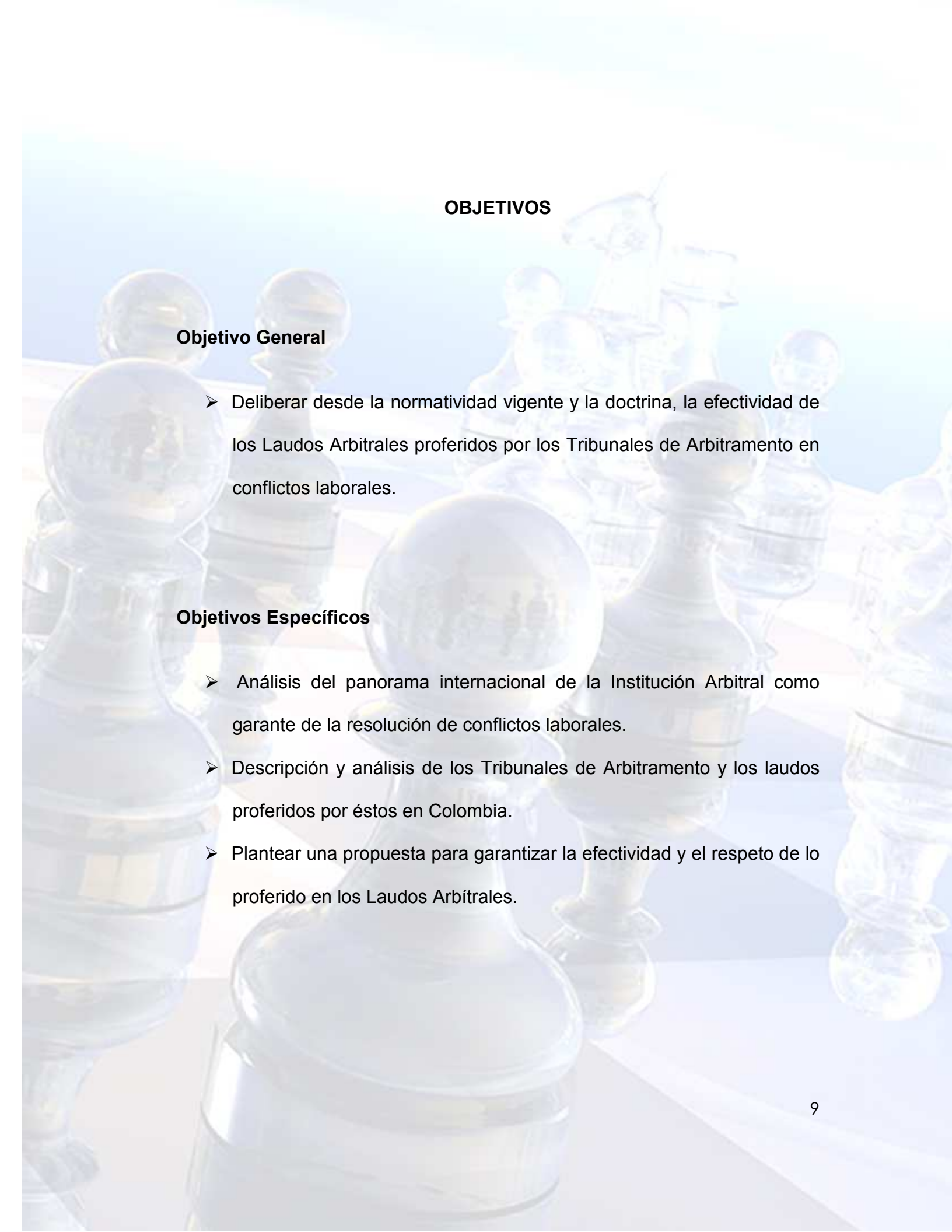
No podría pasar por alto en un mundo globalizado el estudio del panorama del arbitraje como institución en algunos países, teniendo así un marco comparativo del mismo, sin dejar de lado, como es obvio, las características vigentes de esta institución dadas por la Organización Internacional del Trabajo.

Así las cosas, tendremos los planteamientos necesarios para justificar nuestra crítica e inconformidad a lo que actualmente se ve sometido el Laudo Arbitral, y mucho más, las partes de la relación laboral, que con el tiempo han perdido su significado humano y carnal, pareciendo que estos vocablos tuviesen por sinónimo una cosa abstracta y desconocida, al punto de considerarlos muchas veces partes inmateriales; llevándonos esto a preguntarnos frecuentemente *¿Hacia dónde nos conduce la deshumanización del Derecho Laboral?*

The background of the page is a faded, artistic photograph of several chess pieces, including pawns and a knight, arranged on a chessboard. The lighting is soft, creating a professional and academic feel.

METODOLOGIA

La presente monografía se realizó bajo la modalidad de investigación dogmática teórica, como un modelo descriptivo y comparativo, que facilita la relación temática frente a lo expuesto, su reciprocidad con el análisis de las buenas prácticas empresariales y la recomendación presentada.

The background of the page is a faded, artistic photograph of various chess pieces, including pawns, knights, and a king, arranged on a chessboard. The pieces are made of a light-colored material, possibly wood or stone, and are set against a soft, out-of-focus background.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Deliberar desde la normatividad vigente y la doctrina, la efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en conflictos laborales.

Objetivos Específicos

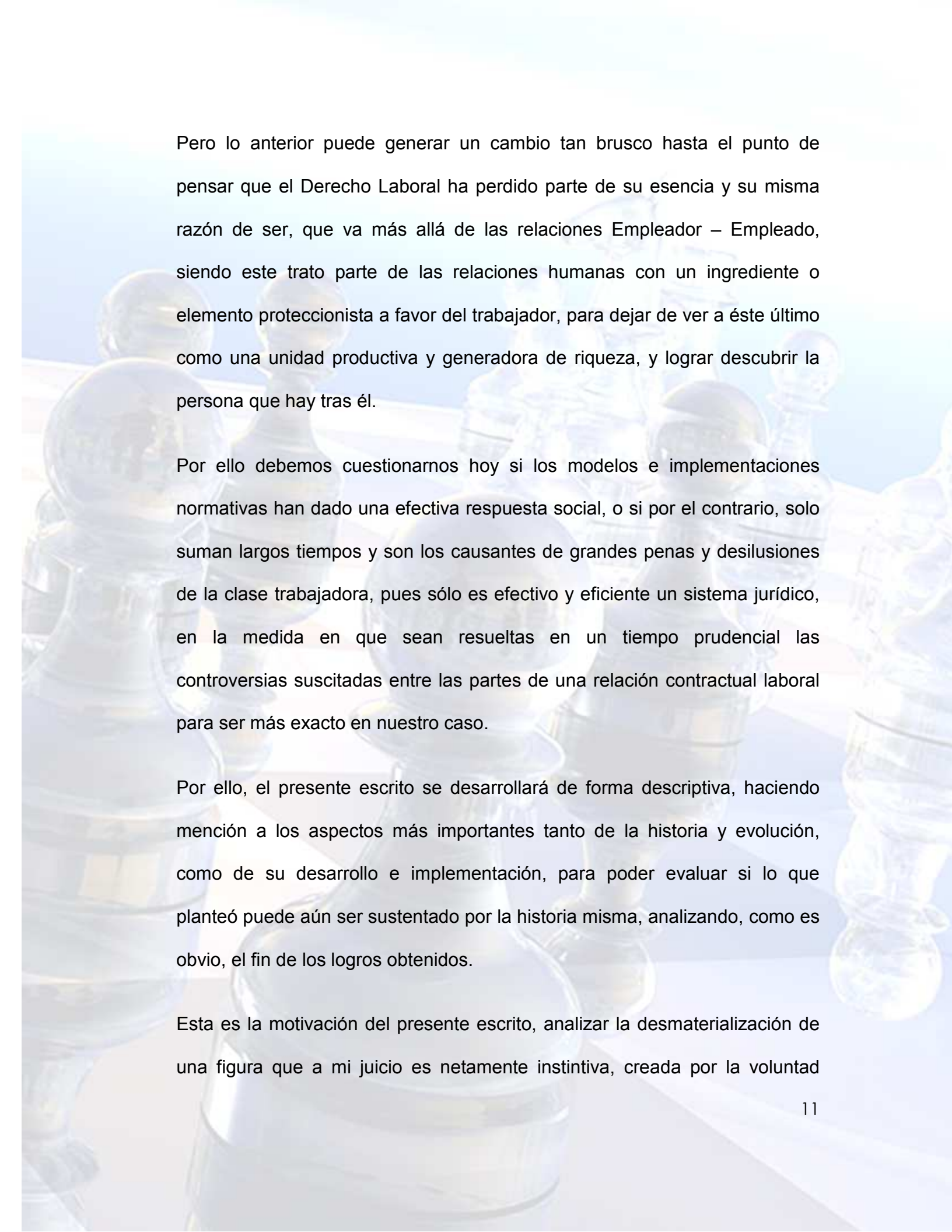
- Análisis del panorama internacional de la Institución Arbitral como garante de la resolución de conflictos laborales.
- Descripción y análisis de los Tribunales de Arbitramento y los laudos proferidos por éstos en Colombia.
- Plantear una propuesta para garantizar la efectividad y el respeto de lo proferido en los Laudos Arbitrales.

JUSTIFICACIÓN

Cierto es, que la realidad enmarca a Colombia por no ser un país que se destaque en ser pionero del dinamismo y avance jurídico legislativo, por ello no podemos desconocer que lo que hoy es nuestra ley, primero fue de otros.

Han tratado de traer en el mejor de los casos, la normatividad que tenga gran parecido con nuestro modelo y realidad de vida, en pro de buscar la efectividad legislativa a nuestra problemática jurídico social, olvidando que el Estado, visto como un individuo, tiene necesidades totalmente diferentes e intereses opuestos y a lo sumo parecidos, más nunca iguales a los demás Estados de su entorno, es por ello que el tinte y la puesta en marcha de una ley o posición doctrinal deben tener en cuenta y nunca dejar de lado la realidad social, política y económica que vive y atraviesa un país.

El Derecho Laboral, tanto individual como colectivo, vienen atravesando una crisis desde la década de los años 90 por los cambios introducidos a través de nuevas leyes y reformas, reflejadas por las fuertes tendencias en las nuevas modalidades de empleo, y los mecanismos legales como la Tutela a favor del individualismo y en detrimento de la lucha e ideología sindical, todo esto enmarcado dentro de los cambios que presenta el mundo Globalizado.

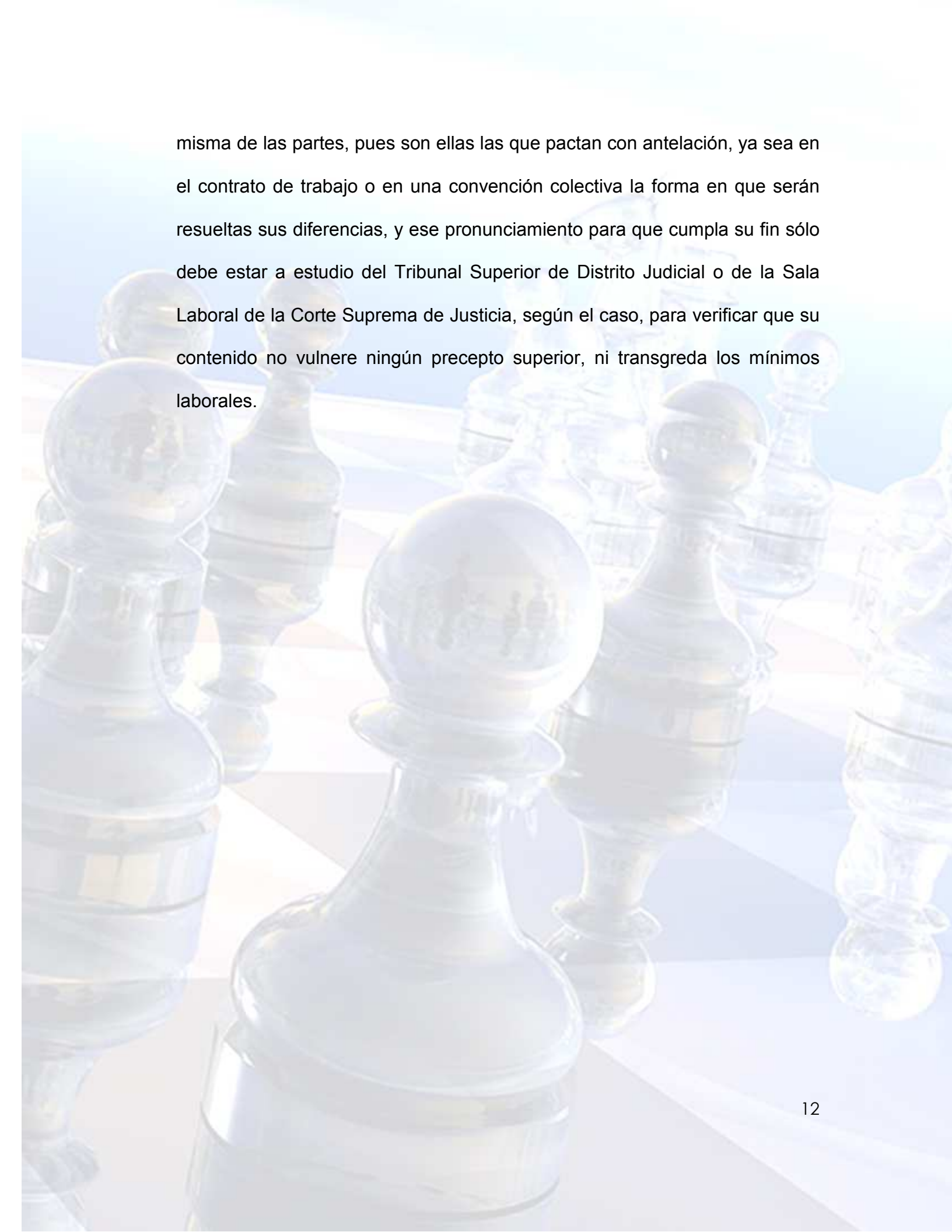


Pero lo anterior puede generar un cambio tan brusco hasta el punto de pensar que el Derecho Laboral ha perdido parte de su esencia y su misma razón de ser, que va más allá de las relaciones Empleador – Empleado, siendo este trato parte de las relaciones humanas con un ingrediente o elemento proteccionista a favor del trabajador, para dejar de ver a éste último como una unidad productiva y generadora de riqueza, y lograr descubrir la persona que hay tras él.

Por ello debemos cuestionarnos hoy si los modelos e implementaciones normativas han dado una efectiva respuesta social, o si por el contrario, solo suman largos tiempos y son los causantes de grandes penas y desilusiones de la clase trabajadora, pues sólo es efectivo y eficiente un sistema jurídico, en la medida en que sean resueltas en un tiempo prudencial las controversias suscitadas entre las partes de una relación contractual laboral para ser más exacto en nuestro caso.

Por ello, el presente escrito se desarrollará de forma descriptiva, haciendo mención a los aspectos más importantes tanto de la historia y evolución, como de su desarrollo e implementación, para poder evaluar si lo que planteó puede aún ser sustentado por la historia misma, analizando, como es obvio, el fin de los logros obtenidos.

Esta es la motivación del presente escrito, analizar la desmaterialización de una figura que a mi juicio es netamente intuitiva, creada por la voluntad



misma de las partes, pues son ellas las que pactan con antelación, ya sea en el contrato de trabajo o en una convención colectiva la forma en que serán resueltas sus diferencias, y ese pronunciamiento para que cumpla su fin sólo debe estar a estudio del Tribunal Superior de Distrito Judicial o de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según el caso, para verificar que su contenido no vulnere ningún precepto superior, ni transgreda los mínimos laborales.

1. ⁴ TEORÍA DEL CONFLICTO

Para desarrollar el contenido de este capítulo, me permito extraer del texto *“El arbitramento en materia Laboral”* presentado por el doctor Marcel Silva Romero en el Vigésimo congreso de Derecho Procesal realizado en 1999, la relación de esta temática con el tema de estudio así:

El término conflicto es el adecuado en el castellano y al igual que el maestro Mario de la Cueva dio por cancelada la discusión en México por ser ese el término utilizado en esa legislación, aquí no sólo la normatividad utiliza tal expresión sino sobre todo, porque la esencia de la **teoría del conflicto** es necesaria para resolver nuestros graves problemas (p. 621) (Negrilla propia).

Desde la psicología se pueden establecer diferentes formas de conflicto, igualmente diferentes formas de asumirlo y de responder ante éste, por tal motivo también existen diferentes puntos de vista y definiciones de lo que se considera conflicto desde lo biológico, lo cognitivo y lo comportamental. Pudiendo ser el conflicto individual, personal o grupal; definiremos los más relevantes en torno a desarrollar la temática del conflicto y cómo se relaciona

⁴ Con la colaboración de Ana Milena Orrego Vargas, Psicóloga - Egresada de la Universidad Católica de Colombia.

éste con el análisis propuesto, desde la perspectiva de la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales.

En primer lugar, haremos mención a los conflictos individuales de los que se suelen llamar “conflicto del Yo”, ésta teoría de conflicto es abordada principalmente por Sigmund Freud (1924) desde su teoría psicoanalítica en donde concluyo el yo se defiende por medio del mecanismo de la represión; pero lo reprimido se rebela contra este destino y se procura, por caminos sobre los cuales no ejerce el yo poder alguno, una satisfacción sustitutiva -el síntoma- que se impone al yo como una transacción; el yo encuentra alterada y amenazada su unidad por tal intrusión y continúa luchando contra el síntoma, como antes contra la tendencia instintiva reprimida, y de todo esto resulta el cuadro patológico de la neurosis.

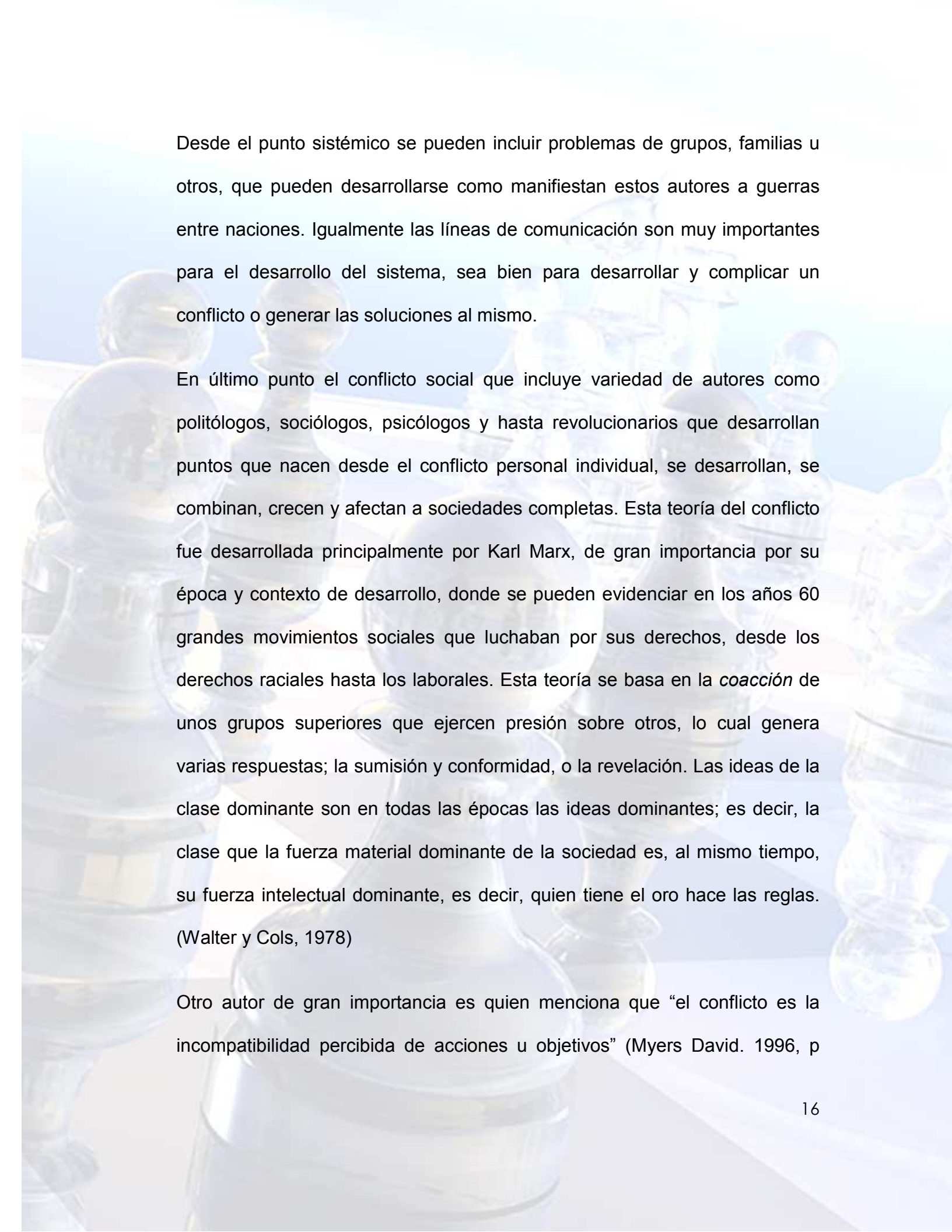
El conflicto interno generado por la lucha entre el “yo”, el “ello” y el “superyó”, se refiere principalmente a una situación personal, la relación del individuo con sí mismo, en donde éste lucha con sus propios deseos respecto a las reglas establecidas por la moral y la sociedad; estos instintos en ocasiones la sociedad los denomina instintos animales.

Las siguientes dos posiciones son las más importantes a abordar desde la teoría del conflicto, en primer lugar el punto sistémico y en segundo lugar en mayores proporciones la teoría del conflicto social. El primero, es decir, la

teoría del conflicto desde el sistema, se refiere a cómo nos afectamos unos a otros, esto es, no solo mi conflicto personal, sino mi conflicto con los demás; la temática principal que aborda ésta teoría es desarrollada por Joseph O Connor y Lan Mc Dermott (1998) quienes sostienen que;

La desconfianza mutua puede funcionar como un bucle de realimentación de refuerzo. Así, cuando unas personas desconfían de otras, hay más probabilidades de que haya malentendidos y, después, las personas implicadas se sentirán con derecho a tomarse la revancha. Si el bucle de refuerzo no encuentra ningún freno, puede llevar a una escalada de violencia y hostilidad mutua entre personas o incluso a guerras entre naciones. (p. 163)

Consintiendo claramente que el enfoque sistémico nos lleva de un todo a las partes, y que cada parte se conecta con otro sistema generando así diferentes conexiones, Arthur Koestler (2006) menciona en conclusión la teoría del conflicto en los siguientes términos; “El conflicto, como casi todo lo existente, según la perspectiva sistémica, es un todo (un sistema) inserto dentro de otro todo o sistema. En otras palabras, un holon (nada es solo un todo y nada es solo una parte), según algunos autores, esto es, algo que es, a la vez, parte de un todo y un todo en sí mismo”. (Recuperado en www.democraticdialoguenetwork.org/file.pl?files_id=1189;folder=attachment;name=Visi_n_sist_mica_del_conflicto.doc).

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are arranged in a way that suggests a strategic game, with some pieces in the foreground and others in the background, creating a sense of depth. The colors are muted, with a light blue and white palette.

Desde el punto sistémico se pueden incluir problemas de grupos, familias u otros, que pueden desarrollarse como manifiestan estos autores a guerras entre naciones. Igualmente las líneas de comunicación son muy importantes para el desarrollo del sistema, sea bien para desarrollar y complicar un conflicto o generar las soluciones al mismo.

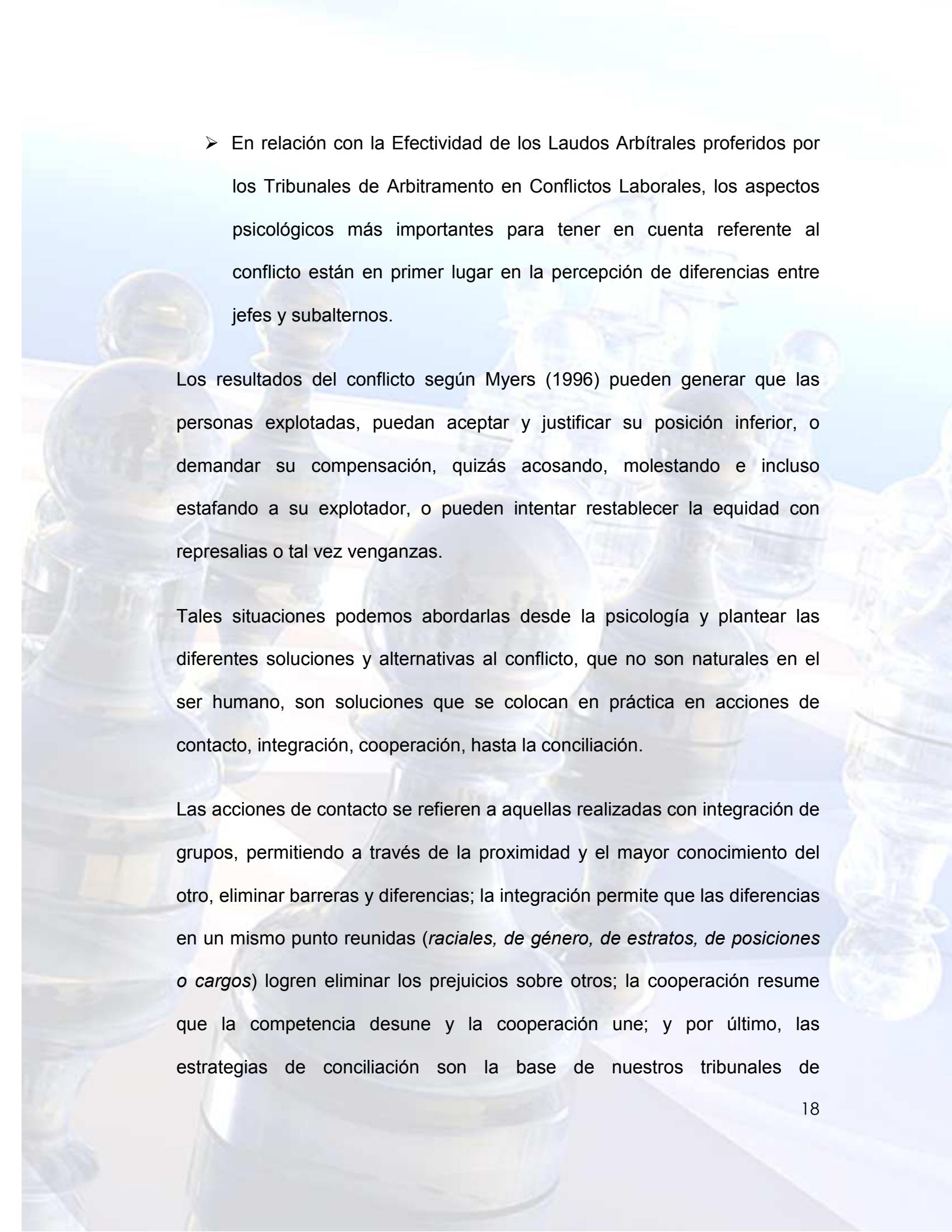
En último punto el conflicto social que incluye variedad de autores como politólogos, sociólogos, psicólogos y hasta revolucionarios que desarrollan puntos que nacen desde el conflicto personal individual, se desarrollan, se combinan, crecen y afectan a sociedades completas. Esta teoría del conflicto fue desarrollada principalmente por Karl Marx, de gran importancia por su época y contexto de desarrollo, donde se pueden evidenciar en los años 60 grandes movimientos sociales que luchaban por sus derechos, desde los derechos raciales hasta los laborales. Esta teoría se basa en la *coacción* de unos grupos superiores que ejercen presión sobre otros, lo cual genera varias respuestas; la sumisión y conformidad, o la revelación. Las ideas de la clase dominante son en todas las épocas las ideas dominantes; es decir, la clase que la fuerza material dominante de la sociedad es, al mismo tiempo, su fuerza intelectual dominante, es decir, quien tiene el oro hace las reglas. (Walter y Cols, 1978)

Otro autor de gran importancia es quien menciona que “el conflicto es la incompatibilidad percibida de acciones u objetivos” (Myers David. 1996, p

515), es decir, independiente de que las percepciones sean exactas o realmente no sean muy correctas en su interpretación en el conflicto sienten que la ganancia de un lado es la pérdida de la otra parte.

Concluyendo, las diferentes teorías desde lo interno hasta la afección social, puede llegar a definir principalmente el conflicto para el desarrollo de la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales, recordando que:

- Toda variedad de conflicto, desde el interno, pasando por los familiares, los laborales y sociales, tienen una fuerte influencia unos sobre otros y no se puede descartar que el desarrollo de conflicto desde lo global en nuestro país no esté afectando al ser humano generando conflictos internos y familiares, e igualmente en viceversa.
- En segundo lugar, en todas las teorías se puede concluir que un aspecto influyente radica en el *pensamiento*, éste a su vez afecta las vías de comunicación y los mensajes enviados, siendo estos los principales generadores del conflicto, pero al mismo tiempo los principales creadores de las alternativas de solución al mismo.
- En tercer lugar, definimos un conflicto como una *diferencia* real o imaginaria, en donde las diferentes partes se generan un beneficio mayor para una que para la otra.

- 
- En relación con la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales, los aspectos psicológicos más importantes para tener en cuenta referente al conflicto están en primer lugar en la percepción de diferencias entre jefes y subalternos.

Los resultados del conflicto según Myers (1996) pueden generar que las personas explotadas, puedan aceptar y justificar su posición inferior, o demandar su compensación, quizás acosando, molestando e incluso estafando a su explotador, o pueden intentar restablecer la equidad con represalias o tal vez venganzas.

Tales situaciones podemos abordarlas desde la psicología y plantear las diferentes soluciones y alternativas al conflicto, que no son naturales en el ser humano, son soluciones que se colocan en práctica en acciones de contacto, integración, cooperación, hasta la conciliación.

Las acciones de contacto se refieren a aquellas realizadas con integración de grupos, permitiendo a través de la proximidad y el mayor conocimiento del otro, eliminar barreras y diferencias; la integración permite que las diferencias en un mismo punto reunidas (*raciales, de género, de estratos, de posiciones o cargos*) logren eliminar los prejuicios sobre otros; la cooperación resume que la competencia desune y la cooperación une; y por último, las estrategias de conciliación son la base de nuestros tribunales de

arbitramento, llevando a resumir ésta estrategia en la medida donde ambas partes ganan.

Desde el punto de vista psicológico, consideramos importante resaltar un acierto en la investigación de Kenneth Kressel y Dean Pruitt en el arbitramento, esto con el fin de dejar la reflexión referente a ésta estrategia de solución de conflictos. “En la investigación de los efectos de la mediación sobresale un hallazgo; cuanto peor sea el estado de la relación de las partes entre sí, más vaga es la perspectiva de que la mediación será exitosa”. (1985, p 179)

Por último, si hacemos referencia al conflicto y las soluciones al mismo, es importante citar el punto especial de la tesis referente a la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales; punto el cual refiere la psicología cuando se presenta conflicto y cuando no se presentan soluciones adecuadas a éste, o cuando las metas propuestas no se cumplen causando con ello lo que se conoce como *Frustración*.

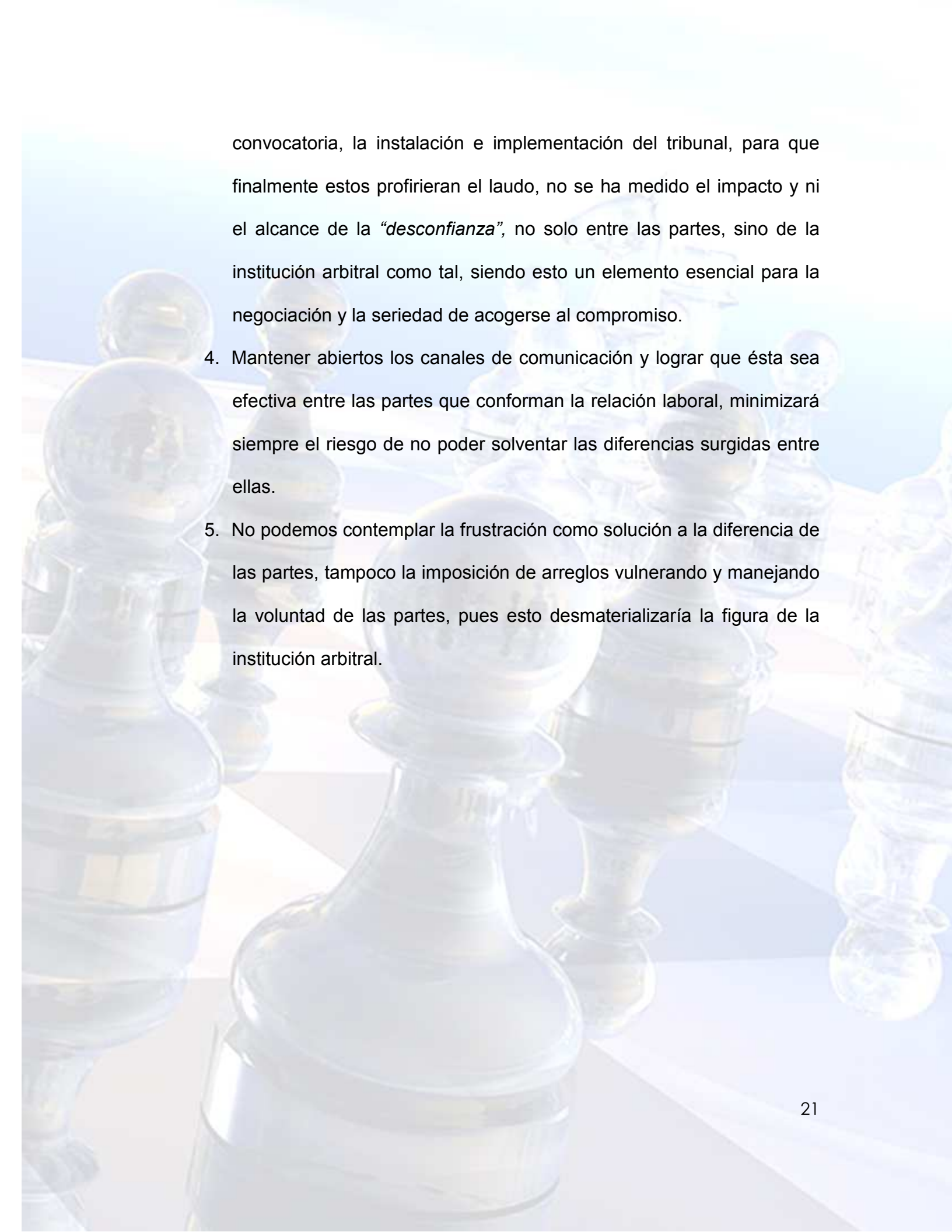
El dolor, la frustración (el bloqueo de una meta) a menudo producen hostilidad. Dollard propone que la agresión siempre es una consecuencia de la frustración y que la frustración siempre conduce a alguna forma de agresión. La frustración crece cuando la motivación

para lograr una meta es muy intensa, cuando esperamos gratificación y cuando el bloqueo es completo. (Dolar Jhon, 1939)

Este último punto al que nos referimos, es muy importante que las acciones realizadas a través del arreglo directo o de la convocatoria y desarrollo del tribunal de arbitramento, junto con sus respectivas estrategias de conciliación, permitan que no se termine el conflicto en frustración, resumiendo ésta frustración como el bloqueo de la conducta dirigida a la solución del conflicto.

1.1 CONCLUSIONES

1. Conocer y tener presente la temática del conflicto, y cómo se relaciona éste con la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales, nos permitirá tener una visión más clara sobre la problemática y ser más objetivos y asertivos a la hora de exponer nuestras propuestas para la solución del mismo.
2. Los deseos del hombre, o aquellos que se denominan instinto animal generalmente van en contra vía del respeto a las reglas establecidas por la moral y la sociedad, quizá si logramos entender más a las partes de la relación laboral esto nos permita esclarecer el conflicto.
3. En desarrollo de dar pronta solución a los conflictos laborales en Colombia, es decir, desde el compromiso suscrito por las partes, la



convocatoria, la instalación e implementación del tribunal, para que finalmente estos profirieran el laudo, no se ha medido el impacto y ni el alcance de la “*desconfianza*”, no solo entre las partes, sino de la institución arbitral como tal, siendo esto un elemento esencial para la negociación y la seriedad de acogerse al compromiso.

4. Mantener abiertos los canales de comunicación y lograr que ésta sea efectiva entre las partes que conforman la relación laboral, minimizará siempre el riesgo de no poder solventar las diferencias surgidas entre ellas.
5. No podemos contemplar la frustración como solución a la diferencia de las partes, tampoco la imposición de arreglos vulnerando y manejando la voluntad de las partes, pues esto desmaterializaría la figura de la institución arbitral.

2.⁵ Derecho Comparado

Aunque se pensare que el fin de esta institución debería ser el mismo, independientemente de su implementación, competencia o procedimiento, esto es, garantizar una resolución pronta y loable, surgida por las diferencias de las partes que conforman la relación laboral, nos encontramos con frecuencia que los Estados han forzado bajo sus legislaciones laborales y en algunos casos hasta constitucionales, el acatamiento de los laudos arbitrales, manipulando así lo que se supone era la libre y consensada voluntad de las partes.

Cuando hago referencia a la expresión “*han forzado*”, me refiero al sometimiento que como única alternativa se le da a las partes, no de la convocación del tribunal de arbitramento, sino, al cumplimiento del laudo arbitral modificado por los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, o por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en donde, además de estudiar que el laudo no vulnere la carta superior, ni que el acuerdo vulnere los

⁵ El contenido de éste capítulo fue extraído (*transcrito*) en su integridad, exceptuando la presentación y las consideraciones finales (2.7) del texto “El Arbitraje Laboral”. Autores Jaime Cerón Coral, Esteban Pizarro Jaramillo. Editorial Temis. 2007. - El Panorama de la Institución Arbitral en algunos Países. - Páginas 19 a la 36.

mínimos esenciales de los trabajadores, los laudos son modificados sin el consentimiento de partes que suscribieron el mismo.

En la obra *El arbitraje Laboral* publicado por la editorial Temis, único libro que trata en todo su contenido éste tema, encontramos un estudio juicioso y detallado del panorama internacional del acontecer de esta institución; hallándolo pertinente, me permito extraer de el textualmente lo referente a los países de Estados Unidos, España, Portugal, México, Chile y Perú; para proceder a realizar unas breves consideraciones y reflexiones sobre esta figura en su implementación a nivel internacional.

2.1 ESTADOS UNIDOS

Warner D. Giglio publicó en la *Revista Actualidad Laboral* un artículo titulado “El arbitramento en materia Laboral”. De ahí extraemos los siguientes aportes:

Sólo excepcionalmente se da la autocomposición, y quizás el sistema laboral más avanzado y representativo es el estadounidense, donde no existe aparato judicial para la solución de los conflictos laborales. Después de los intentos de conciliación entre el trabajador reclamante, representado por el sindicato, y los directivos de la empresa, se designa un árbitro acordado en la convención colectiva, o ayudado a escoger por la agencias especializadas como la Federal Mediation and

Conciliation Service y la American Arbitration Association con sus quinientos árbitros. La decisión arbitral no está sujeta al precedente judicial stare decisis, sino que se produce en equidad, y sólo puede ser anulada por los jueces si va en contra de la ley.

Las características son el informalismo en el procedimiento, el ius postulandi otorgado al litigante, la inexistencia de recursos y el fallo en equidad⁶.

Y en el pie de la página número 11 de la misma revista, encontramos la siguiente:

El procedimiento generalmente se inicia a través de la grievance procedure que por regla general se divide en tres fases. En la primera el quejoso procura resolver el conflicto con la ayuda del steward, un representante de los empleados. Si no tiene éxito, la queja escrita se somete al estudio de los representantes sindicales y del superintendente. Por último intervienen representantes de la entidad sindical a nivel nacional y altos representantes de la empresa. Frustradas las mencionadas tentativas para solucionar el conflicto, este es sometido al arbitraje, cuyo proceso se desarrolla así: 1. Presentación de la reclamación y la defensa; 2. Producción y prueba

⁶ Warner D. Giglio, "El Arbitramento en Materia laboral", Revista Actualidad Laboral (marzo-abril de 2000). Pág. 10.

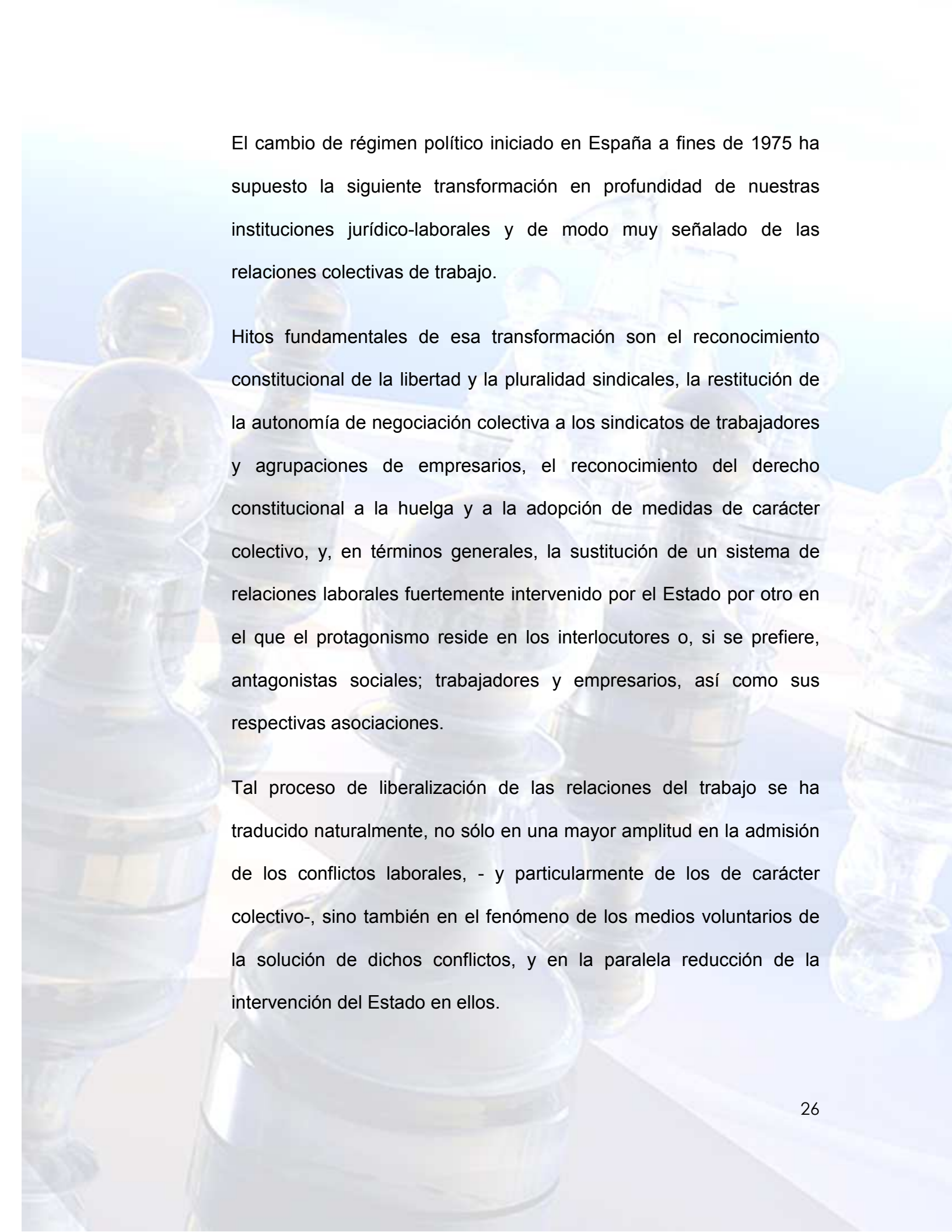
del reclamante; 3. Resumen de las pruebas producidas y exposición de las respectivas razones por ambas partes, y 4. Decisión del árbitro.

A diferencia de lo que ocurre en Colombia, en Estados Unidos no existe un aparato judicial para la resolución de los *conflictos de trabajo de carácter jurídico*. Por eso, después de los intentos fracasados de conciliación entre el trabajador y el empleador se somete el conflicto a un fallo arbitral en equidad, y no en derecho.

2.2 ESPAÑA

El arbitraje laboral surge en España con la formulación de la ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial de 19 de mayo de 1908. Según Alfredo Montoya Melgar, la institución arbitral no cuenta en España con la consolidada tradición de que goza en otros países. Las formas arbitrales de resolución de los *conflictos laborales* han tenido una posición secundaria respecto de los procedimientos jurisdiccionales, e incluso, de los administrativos⁷. Por la importancia y actualidad del tema, transcribimos el texto de Montoya Melgar que describe el panorama de los *conflictos colectivos de trabajo* en el derecho español con posterioridad a las transformaciones políticas que se dan a partir de 1975:

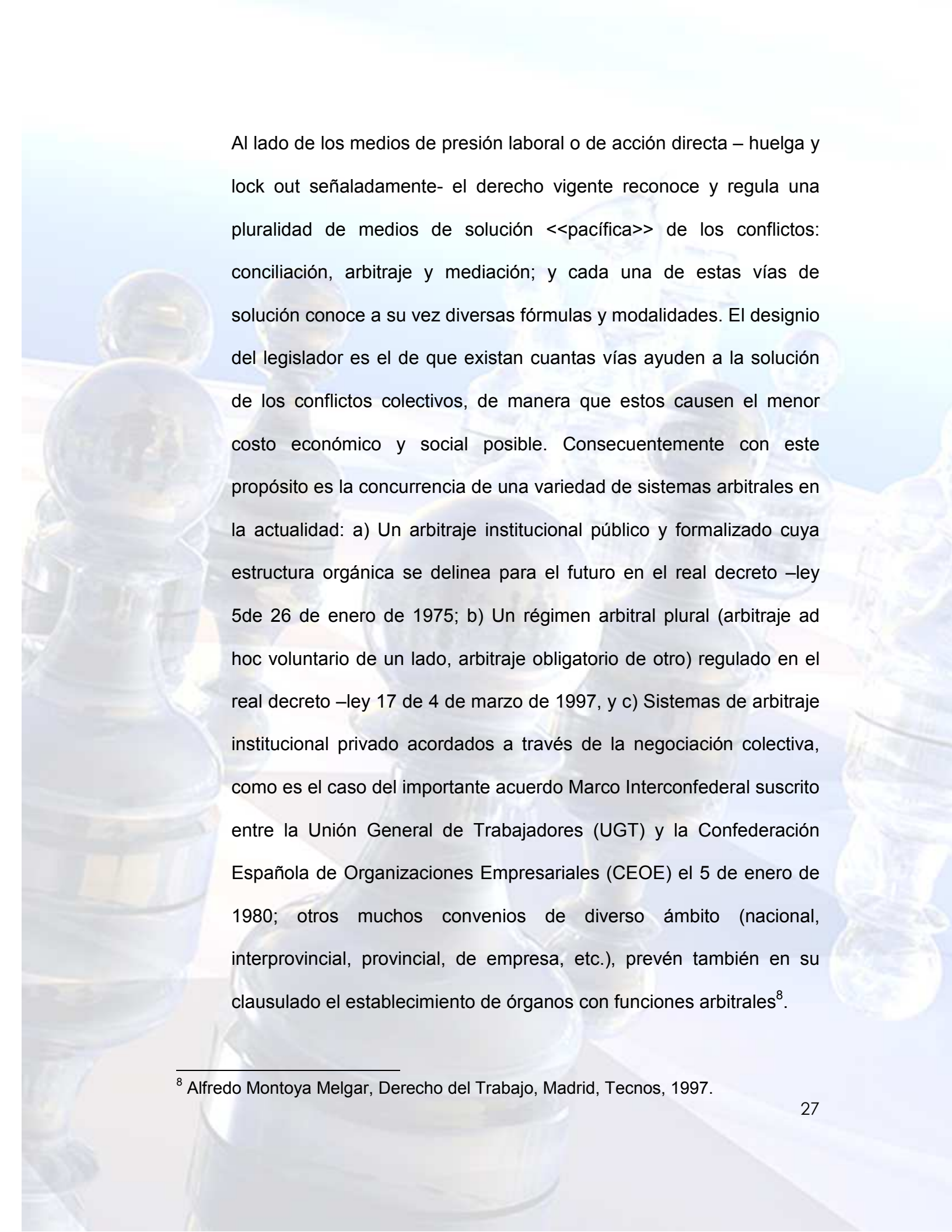
⁷ Alfredo Montoya Melgar, Revista española de derecho del trabajo (enero-marzo de 1981).



El cambio de régimen político iniciado en España a fines de 1975 ha supuesto la siguiente transformación en profundidad de nuestras instituciones jurídico-laborales y de modo muy señalado de las relaciones colectivas de trabajo.

Hitos fundamentales de esa transformación son el reconocimiento constitucional de la libertad y la pluralidad sindicales, la restitución de la autonomía de negociación colectiva a los sindicatos de trabajadores y agrupaciones de empresarios, el reconocimiento del derecho constitucional a la huelga y a la adopción de medidas de carácter colectivo, y, en términos generales, la sustitución de un sistema de relaciones laborales fuertemente intervenido por el Estado por otro en el que el protagonismo reside en los interlocutores o, si se prefiere, antagonistas sociales; trabajadores y empresarios, así como sus respectivas asociaciones.

Tal proceso de liberalización de las relaciones del trabajo se ha traducido naturalmente, no sólo en una mayor amplitud en la admisión de los conflictos laborales, - y particularmente de los de carácter colectivo-, sino también en el fenómeno de los medios voluntarios de la solución de dichos conflictos, y en la paralela reducción de la intervención del Estado en ellos.



Al lado de los medios de presión laboral o de acción directa – huelga y lock out señaladamente- el derecho vigente reconoce y regula una pluralidad de medios de solución <<pacífica>> de los conflictos: conciliación, arbitraje y mediación; y cada una de estas vías de solución conoce a su vez diversas fórmulas y modalidades. El designio del legislador es el de que existan cuantas vías ayuden a la solución de los conflictos colectivos, de manera que estos causen el menor costo económico y social posible. Consecuentemente con este propósito es la concurrencia de una variedad de sistemas arbitrales en la actualidad: a) Un arbitraje institucional público y formalizado cuya estructura orgánica se delinea para el futuro en el real decreto –ley 5 de 26 de enero de 1975; b) Un régimen arbitral plural (arbitraje ad hoc voluntario de un lado, arbitraje obligatorio de otro) regulado en el real decreto –ley 17 de 4 de marzo de 1997, y c) Sistemas de arbitraje institucional privado acordados a través de la negociación colectiva, como es el caso del importante acuerdo Marco Interconfederal suscrito entre la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) el 5 de enero de 1980; otros muchos convenios de diverso ámbito (nacional, interprovincial, provincial, de empresa, etc.), prevén también en su clausulado el establecimiento de órganos con funciones arbitrales⁸.

⁸ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Madrid, Tecnos, 1997.

El sistema arbitral laboral regulado por el real decreto –ley 5 de 1979 es un sistema estable y regulado, que ofrece unas garantías de seguridad de las que carece el *arbitraje ad hoc*.

Se recomienda por ello las facultades arbitrales a los tribunales arbitrales laborales, organismos de carácter público y permanente adscritos al ministerio del trabajo, sin perjuicio de que puedan existir también órganos de *arbitraje* establecidos por las partes en litigio. Esos tribunales están integrados en forma paritaria por un representante de los trabajadores, uno de los empresarios, presidido por un funcionario público que debe ser licenciado en derecho, y un secretario, también funcionario público, pero sin voz ni voto. Operan en todas las capitales de provincias y en aquellas, que sin serlo, posean magistratura. El carácter de este *arbitraje* es eminentemente voluntario, y se aplica tanto a los *conflictos individuales* como a los *colectivos, jurídicos o económicos*. El *laudo* en este caso tiene la eficacia de una sentencia judicial⁹.

2.3 PORTUGAL

El artículo 57 de la Constitución portuguesa dice así:

1. Se garantiza el derecho a la huelga;

⁹ *Ibidem*, pág. 708

2. Es competencia de los trabajadores definir el ámbito de los intereses que se propongan defender mediante la huelga, no pudiendo la ley limitar ese ámbito;

3. La ley define las condiciones de prestación, durante la huelga, de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de equipamientos e instalaciones, así como de los servicios mínimos indispensables para satisfacer necesidades sociales inaplazables, y

4. Se prohíbe el cierre patronal.

De la Ley General del Trabajo, ley 99 de 2003, extraemos los siguientes artículos:

Capítulo IV. Arbitraje. Sección I. Arbitraje voluntario.

Artículo 564. En todo tiempo las partes pueden acordar someter el arbitraje en los términos que definieren o, en la falta de definición, según lo dispuesto en los números siguientes, los conflictos colectivos que resulten de la celebración, interpretación o revisión de una convención colectiva.

Artículo 565. El arbitraje será realizado por tres árbitros, uno nombrado por cada una de las partes y el tercero escogido por estos (...)

Artículo 566. La decisión arbitral tiene los mismos efectos jurídicos de la convención colectiva (...) ¹⁰.

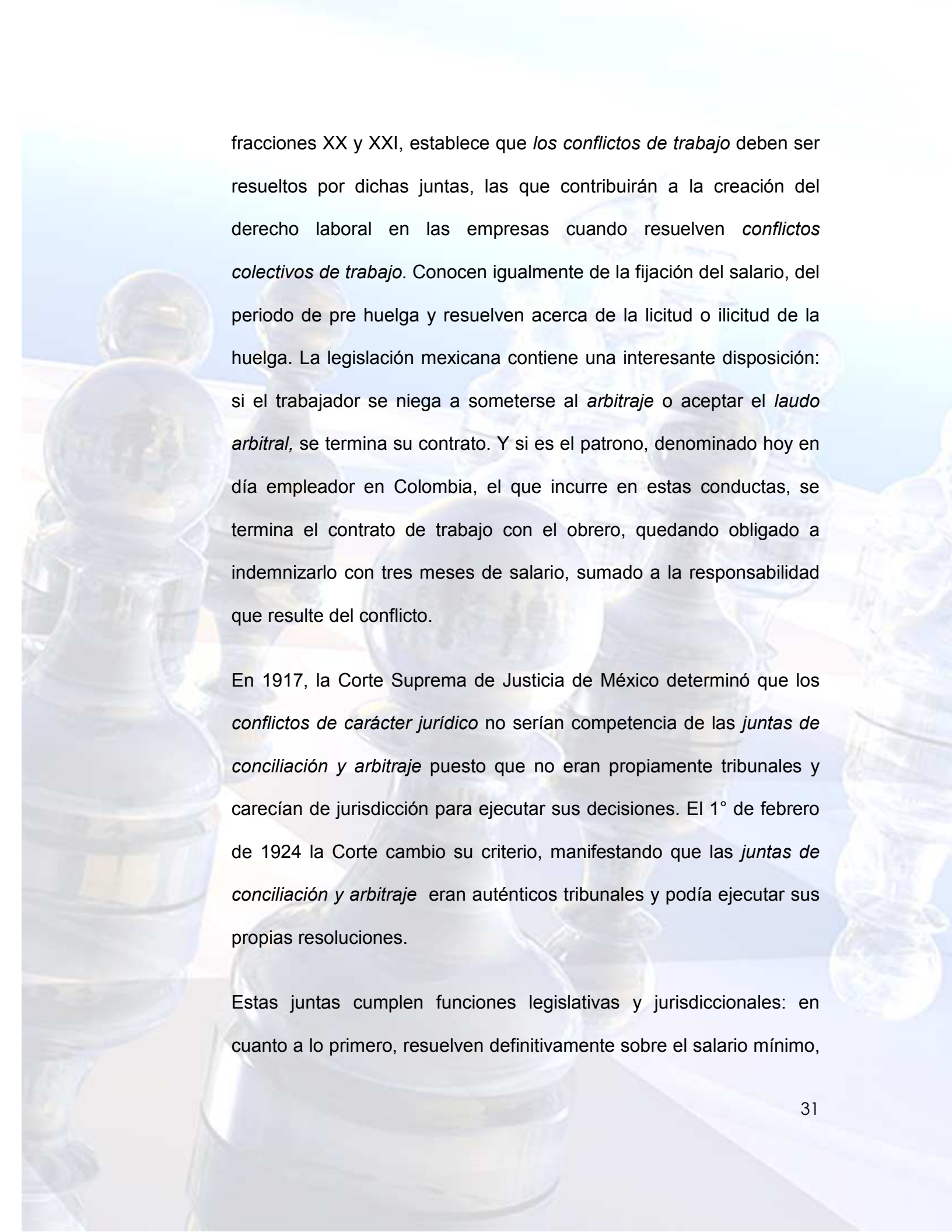
La legislación laboral portuguesa acepta, como lo hace la colombiana, la posibilidad de someter los *conflictos de carácter económico o jurídico* al fallo de un tribunal de arbitramento. Y, al igual que en nuestro país, contempla tanto el *arbitraje* voluntario como el obligatorio. Este último, según el artículo 567 de la sección II de la ley antes mencionada, se presenta frente a los conflictos que resulten de la celebración o revisión de una *convención colectiva de trabajo* cuando durante las negociaciones directas las partes no logren llegar a un arreglo, ni acuerden, una vez finalizada la *etapa de conciliación y mediación* o durante los dos meses siguientes a ella, en someter el conflicto al *arbitraje voluntario*. En Colombia, cuando la huelga se prolonga más de sesenta días, el Ministro de la Protección Social puede hacerla cesar y convocar a un tribunal de arbitramento obligatorio.

2.4 MÉXICO

Las juntas de *conciliación y arbitraje* en el derecho mexicano, según Mario De la Cueva ¹¹, no encuentran nada similar en la legislación extranjera. El artículo 123 de la Constitución mexicana, en sus

¹⁰ Diario de República, núm. 197, de 27 de agosto 2003.

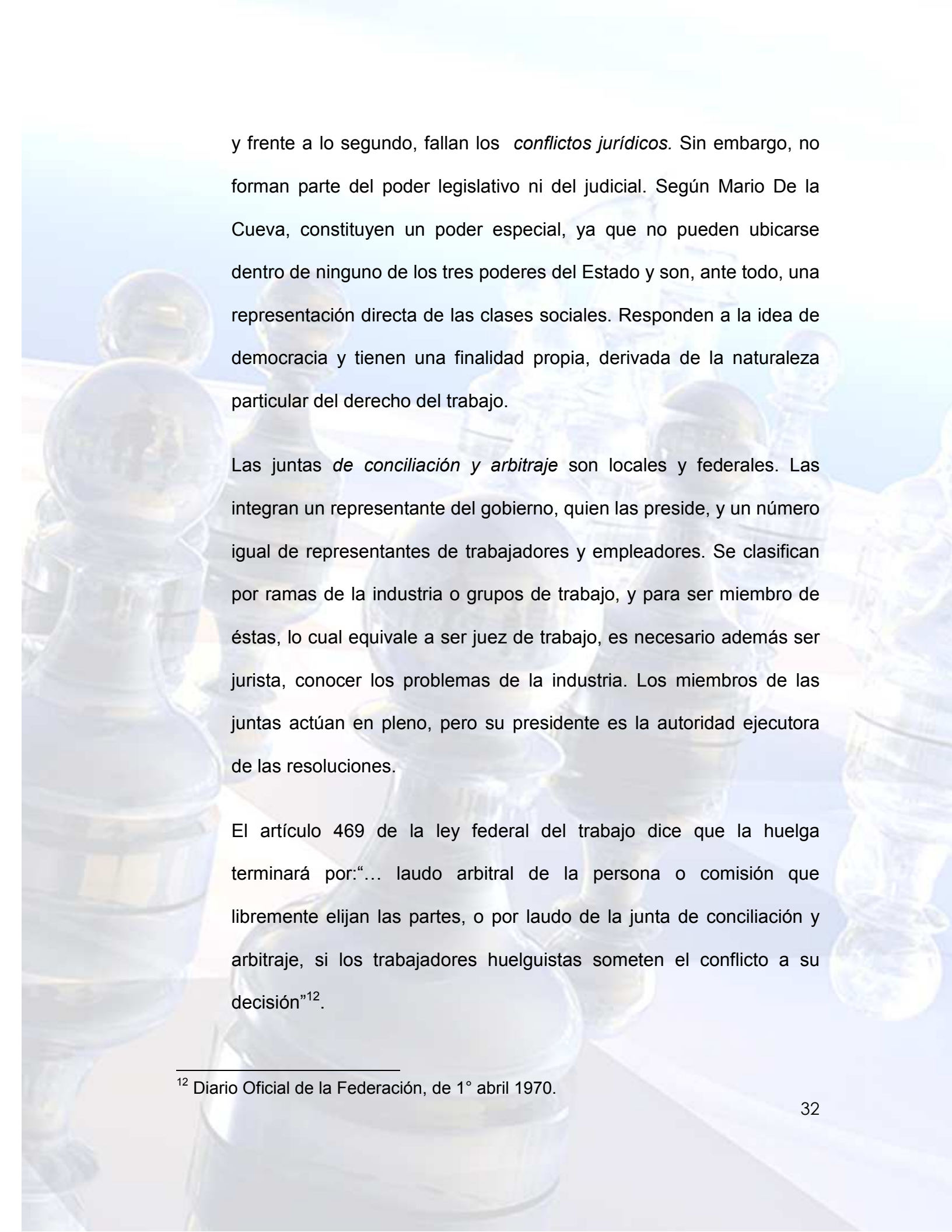
¹¹ Mario De La Cueva, *el nuevo derecho mexicano*, México, Porrúa, 1996.

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces, including pawns and a king, arranged on a chessboard. The pieces are translucent and have a soft, glowing appearance.

fracciones XX y XXI, establece que *los conflictos de trabajo* deben ser resueltos por dichas juntas, las que contribuirán a la creación del derecho laboral en las empresas cuando resuelven *conflictos colectivos de trabajo*. Conocen igualmente de la fijación del salario, del periodo de pre huelga y resuelven acerca de la licitud o ilicitud de la huelga. La legislación mexicana contiene una interesante disposición: si el trabajador se niega a someterse al *arbitraje* o aceptar el *laudo arbitral*, se termina su contrato. Y si es el patrono, denominado hoy en día empleador en Colombia, el que incurre en estas conductas, se termina el contrato de trabajo con el obrero, quedando obligado a indemnizarlo con tres meses de salario, sumado a la responsabilidad que resulte del conflicto.

En 1917, la Corte Suprema de Justicia de México determinó que los *conflictos de carácter jurídico* no serían competencia de las *juntas de conciliación y arbitraje* puesto que no eran propiamente tribunales y carecían de jurisdicción para ejecutar sus decisiones. El 1° de febrero de 1924 la Corte cambio su criterio, manifestando que las *juntas de conciliación y arbitraje* eran auténticos tribunales y podía ejecutar sus propias resoluciones.

Estas juntas cumplen funciones legislativas y jurisdiccionales: en cuanto a lo primero, resuelven definitivamente sobre el salario mínimo,



y frente a lo segundo, fallan los *conflictos jurídicos*. Sin embargo, no forman parte del poder legislativo ni del judicial. Según Mario De la Cueva, constituyen un poder especial, ya que no pueden ubicarse dentro de ninguno de los tres poderes del Estado y son, ante todo, una representación directa de las clases sociales. Responden a la idea de democracia y tienen una finalidad propia, derivada de la naturaleza particular del derecho del trabajo.

Las *juntas de conciliación y arbitraje* son locales y federales. Las integran un representante del gobierno, quien las preside, y un número igual de representantes de trabajadores y empleadores. Se clasifican por ramas de la industria o grupos de trabajo, y para ser miembro de éstas, lo cual equivale a ser juez de trabajo, es necesario además ser jurista, conocer los problemas de la industria. Los miembros de las juntas actúan en pleno, pero su presidente es la autoridad ejecutora de las resoluciones.

El artículo 469 de la ley federal del trabajo dice que la huelga terminará por: "... laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, o por laudo de la junta de conciliación y arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión"¹².

¹² Diario Oficial de la Federación, de 1° abril 1970.

2.5 CHILE

Al igual que el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 19, numeral 16 de la Constitución chilena de 1980 indica que la ley señalará los casos en los cuales la negociación colectiva deberá someterse al *arbitraje obligatorio* de tribunales especiales de expertos, y la organización y atribuciones de éstos¹³. En Chile se prohíbe la huelga en las empresas que atienden servicios *de utilidad pública*, restricción que también existía en Colombia, pero a partir de la Constitución Política de 1991 se aumentó el ámbito posible de la huelga a todo *servicio público* que no sea de carácter esencial. En Chile se limita igualmente la legalidad del cese de actividades a que la paralización, por su naturaleza, no cause un grave daño a la salud, el abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Pero son los respectivos ministerios, y no el legislativo como ocurre en Colombia, los encargados de calificar la naturaleza de las empresas para efectos de determinar la legalidad o no de la cesación colectiva de actividades.

Y, a diferencia de lo que ocurre en Colombia donde se permite la huelga a los *trabajadores oficiales*, en Chile está prohibida para todos los servidores públicos¹⁴. Del libro titulado *Las Relaciones Laborales*

¹³ Decreto Supremo 1.150, publicado en el diario oficial el 24 de octubre de 1980.

¹⁴ Constitución Política de Chile, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1996.

de Chile. Informe de Relasur. O.I.T., extraemos los siguientes comentarios sobre el tribunal de arbitral:

Por lo tanto, la primera forma de solución del conflicto colectivo de intereses es la suscripción de algunos de los instrumentos colectivos sancionados legalmente. Una segunda forma de solución que prevé la norma es el arbitraje, diferenciando entre el que se genera por voluntad de las partes de aquél que se entrega a la autoridad laboral, como facultad o como mandato. El arbitraje voluntario está permitido en cualquier instancia del procedimiento de negociación colectiva. El procedimiento puede ser fijado de común acuerdo, o ser dejado al árbitro laboral¹⁵

El arbitraje previsto en la norma está en algunos casos planteado en forma expresa y obligatoria cuando no se logra llegar a un acuerdo directo entre las partes (C. del T., art 384) y, en otras, de forma facultativa (art. 355). El artículo antes citado dice que “las partes podrán someter la negociación a arbitraje a cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga, o al cierre temporal de la empresa o *lock out*. Sin embargo, el arbitraje será

¹⁵ O.I.T, Las relaciones laborales en Chile. Informe Relasur, Ginebra, O.I.T.

obligatorio en los casos en que éste prohibida la huelga”¹⁶, situación idéntica a la que se presenta en nuestro ordenamiento jurídico.

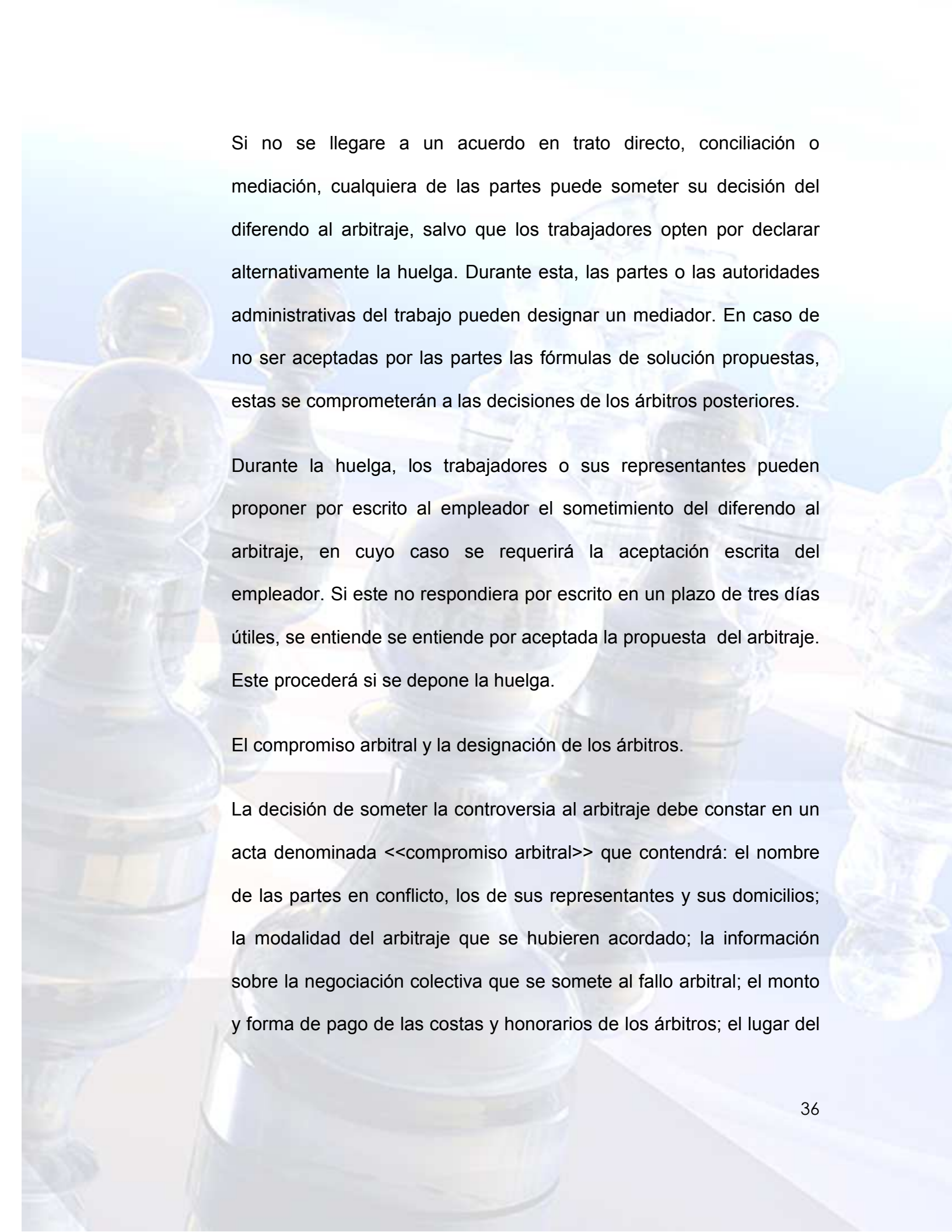
En Chile, con menores requisitos que los que exige la legislación colombiana, se faculta también al presidente de la república para decretar la reanudación de faenas. A diferencia de lo que sucede en nuestro país, el tribunal arbitral en Chile, cuando la huelga se realiza en los *de utilidad pública* es unipersonal, designado por el inspector de trabajo entre las personas que integran la nómina de árbitros laborales.

El procedimiento puede ser fijado por las partes, pero en caso de desacuerdo, lo define el mismo tribunal. En Chile el *fallo arbitral* debe consistir en la última proposición de una de las partes, vigente al momento de someterse al proceso arbitral, y el fallo es apelable ante una Corte arbitral *ad hoc*, con miembros sorteados de la mencionada nómina.

2.6 PERÚ

De los comentarios al régimen laboral peruano transcribimos algunos apartes de interés:

¹⁶ Decreto con fuerza de ley 1 de 31 julio 2002, publicado en el Diario oficial el día de 27 de marzo 2003.

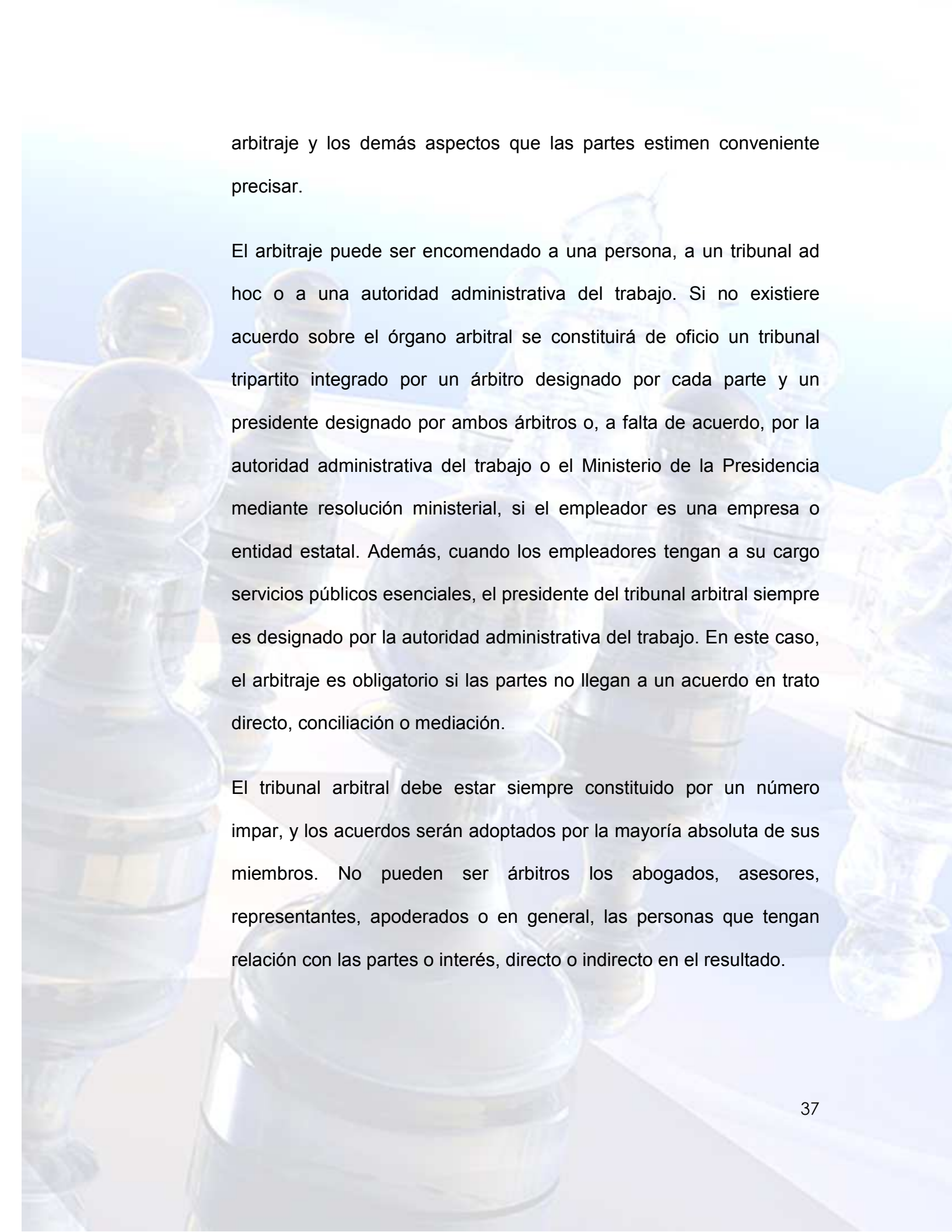


Si no se llegare a un acuerdo en trato directo, conciliación o mediación, cualquiera de las partes puede someter su decisión del diferendo al arbitraje, salvo que los trabajadores opten por declarar alternativamente la huelga. Durante esta, las partes o las autoridades administrativas del trabajo pueden designar un mediador. En caso de no ser aceptadas por las partes las fórmulas de solución propuestas, estas se comprometerán a las decisiones de los árbitros posteriores.

Durante la huelga, los trabajadores o sus representantes pueden proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo al arbitraje, en cuyo caso se requerirá la aceptación escrita del empleador. Si este no respondiera por escrito en un plazo de tres días útiles, se entiende se entiende por aceptada la propuesta del arbitraje. Este procederá si se depone la huelga.

El compromiso arbitral y la designación de los árbitros.

La decisión de someter la controversia al arbitraje debe constar en un acta denominada <<compromiso arbitral>> que contendrá: el nombre de las partes en conflicto, los de sus representantes y sus domicilios; la modalidad del arbitraje que se hubieren acordado; la información sobre la negociación colectiva que se somete al fallo arbitral; el monto y forma de pago de las costas y honorarios de los árbitros; el lugar del



arbitraje y los demás aspectos que las partes estimen conveniente precisar.

El arbitraje puede ser encomendado a una persona, a un tribunal ad hoc o a una autoridad administrativa del trabajo. Si no existiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro designado por cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la autoridad administrativa del trabajo o el Ministerio de la Presidencia mediante resolución ministerial, si el empleador es una empresa o entidad estatal. Además, cuando los empleadores tengan a su cargo servicios públicos esenciales, el presidente del tribunal arbitral siempre es designado por la autoridad administrativa del trabajo. En este caso, el arbitraje es obligatorio si las partes no llegan a un acuerdo en trato directo, conciliación o mediación.

El tribunal arbitral debe estar siempre constituido por un número impar, y los acuerdos serán adoptados por la mayoría absoluta de sus miembros. No pueden ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto en el resultado.

El Laudo arbitral:

Dentro de los cinco (5) días útiles siguientes a la conclusión de la etapa probatoria, el árbitro o tribunal convocan a las partes para darle a conocer el laudo, levantándose acta de esta diligencia.

El laudo arbitral no puede establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. Debe recoger en su integridad una de las propuestas finales. Pero, si por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar la propuesta elegida por considerarla extrema, el árbitro o tribunal puede hacerlo precisando las modificaciones operadas y las razones que ha tenido para ello. Para la emisión del laudo arbitral deben tenerse presentes las conclusiones del dictamen sobre la situación económica del empleador elaborada por la autoridad administrativa del trabajo.

El laudo arbitral es inapelable y tiene el carácter de imperativo para ambas partes. Puede ser impugnado ante el poder judicial por haber incurrido en nulidad o establecer menores derechos a los previstos por la ley a favor de los trabajadores. Ello no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución judicial en contrario¹⁷

¹⁷ Régimen laboral, Lima, Económica y de Finanzas, págs. 241 y ss.

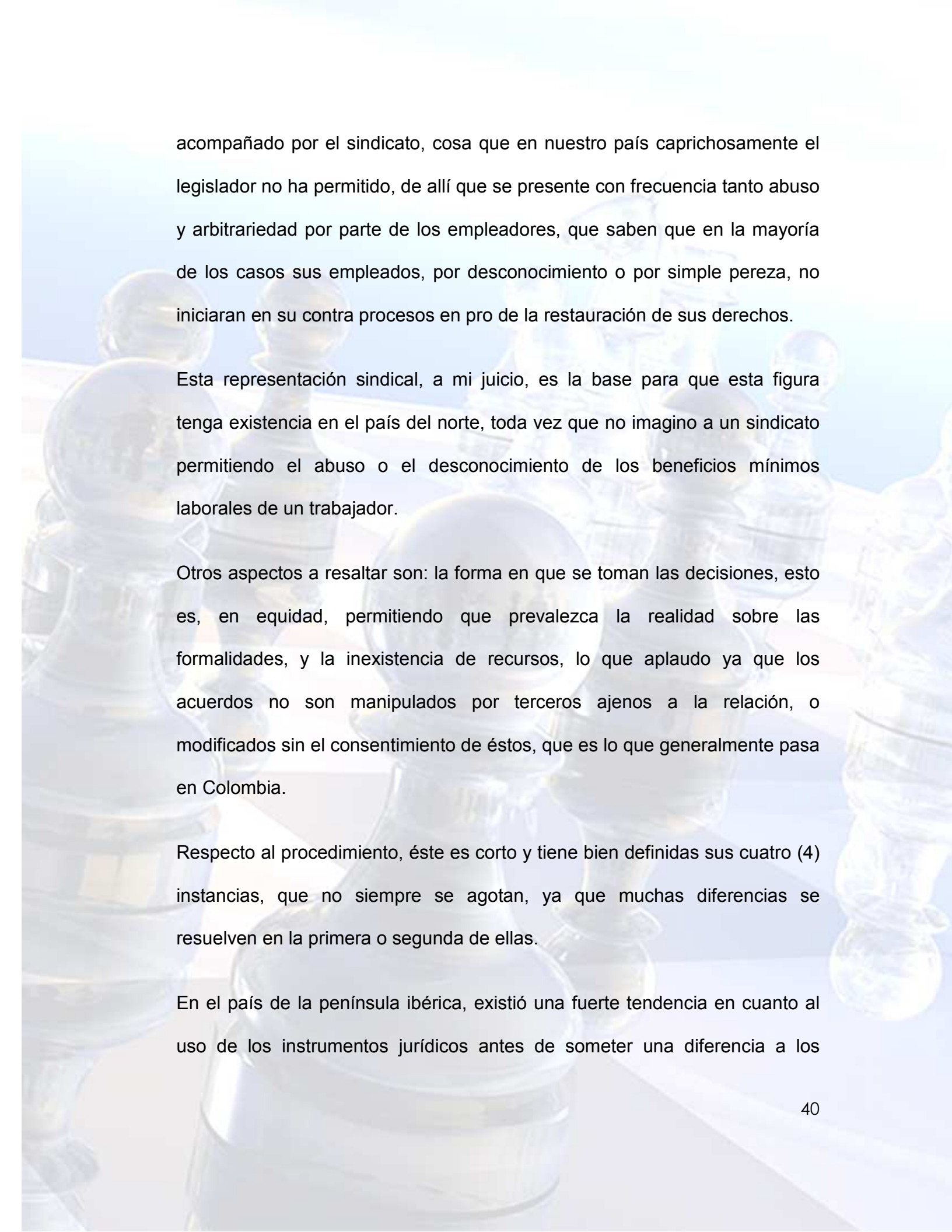
2.7 CONSIDERACIONES

Este breve recorrido por las diversas legislaciones descrito anteriormente, nos permite vislumbrar si ha sido un desacierto el excesivo formalismo implantado por la legislación colombiana en torno al tema que nos ocupa, o si por el contrario debemos destacar esto como la fortaleza de la implementación de esta institución a lo largo del territorio nacional.

Quiero en esta oportunidad, más que realizar una crítica de aciertos y errores, destacar lo que a mi juicio y sano entender es lo aplaudible de las legislaciones expuestas que podríamos y deberíamos implementar en nuestro sistema o legislación laboral, pretendiendo alcanzar mejores resultados y con el único objetivo de salvaguardar el consenso real y cierto de la voluntad de las partes.

Debo reconocer que las características del sistema implementado en los Estados Unidos de Norte América, es tan atractivo, que lo podría describir como el anhelo mitológico que todo laboralista quisiera tener por herramienta para dirimir cualquier controversia en materia laboral, y aún más, me permito definirlo *como ese deber ser* de lo que se supone debería entenderse por tribunal de arbitramento.

Uno de los puntos más interesantes de este sistema, es el equilibrio entre las partes, pues el empleado o trabajador es representado y siempre

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are arranged in a way that suggests a game in progress, with some pieces in the foreground and others in the background. The image is light blue and white, creating a subtle, textured effect.

acompañado por el sindicato, cosa que en nuestro país caprichosamente el legislador no ha permitido, de allí que se presente con frecuencia tanto abuso y arbitrariedad por parte de los empleadores, que saben que en la mayoría de los casos sus empleados, por desconocimiento o por simple pereza, no iniciaran en su contra procesos en pro de la restauración de sus derechos.

Esta representación sindical, a mi juicio, es la base para que esta figura tenga existencia en el país del norte, toda vez que no imagino a un sindicato permitiendo el abuso o el desconocimiento de los beneficios mínimos laborales de un trabajador.

Otros aspectos a resaltar son: la forma en que se toman las decisiones, esto es, en equidad, permitiendo que prevalezca la realidad sobre las formalidades, y la inexistencia de recursos, lo que aplaudo ya que los acuerdos no son manipulados por terceros ajenos a la relación, o modificados sin el consentimiento de éstos, que es lo que generalmente pasa en Colombia.

Respecto al procedimiento, éste es corto y tiene bien definidas sus cuatro (4) instancias, que no siempre se agotan, ya que muchas diferencias se resuelven en la primera o segunda de ellas.

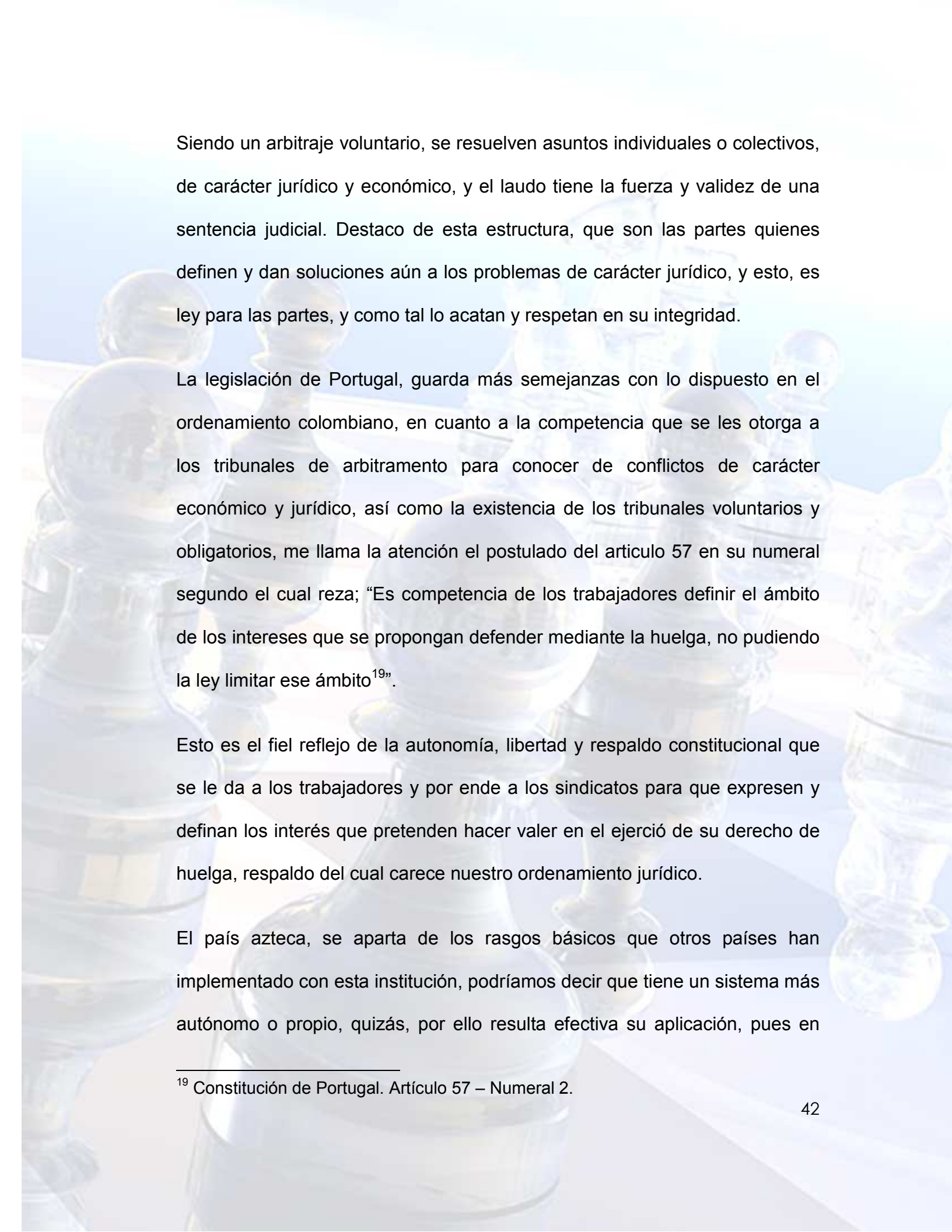
En el país de la península ibérica, existió una fuerte tendencia en cuanto al uso de los instrumentos jurídicos antes de someter una diferencia a los

sistemas de conciliación o arbitramento, previo al cambio del régimen político dado a finales de 1975¹⁸, lo que se definió como la Transición Política y el Estado de las Autonomías.

Esto produjo un cambio radical al punto tal, que el Estado menguó la intervención en estos mecanismos de solución de conflictos de carácter laboral, teniendo a bien decir que lo que preocupaba al Estado, o éste buscaba con su permisibilidad, era que las diferencias causaran el menos daño social y económico al país, pensado, creo yo, que podría afectarse la economía por el cierre parcial o total de las empresas y como consecuencia generarse una afectación social, toda vez que con el no pago de salarios se daría comienzo a un ciclo de recesión económica, a si sea esta a pequeña escala.

De las tres (3) modalidades de los sistemas de arbitraje regulados en España, los tratadistas ven con buenos ojos el respaldado por el decreto ley 5 de 1979, ya que es público y está adscrito al Ministerio de Trabajo, y su composición es paritaria; un representante del gobierno, uno de los trabajadores, uno por parte del empleador y un secretario también funcionario público, quien no tiene voz ni voto.

¹⁸ Tras la muerte de Franco, Juan Carlos I fue proclamado rey en un contexto político de gran incertidumbre. Se iniciaba un complejo proceso de transición que llevaría de la dictadura a un sistema democrático. Este proceso de transición se ha convertido al pasar los años, en un modelo para muchos países por el escaso nivel de violencia que la acompañó.

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are dark and light, and the board is a light color. The image is slightly out of focus, giving it a soft, ethereal appearance.

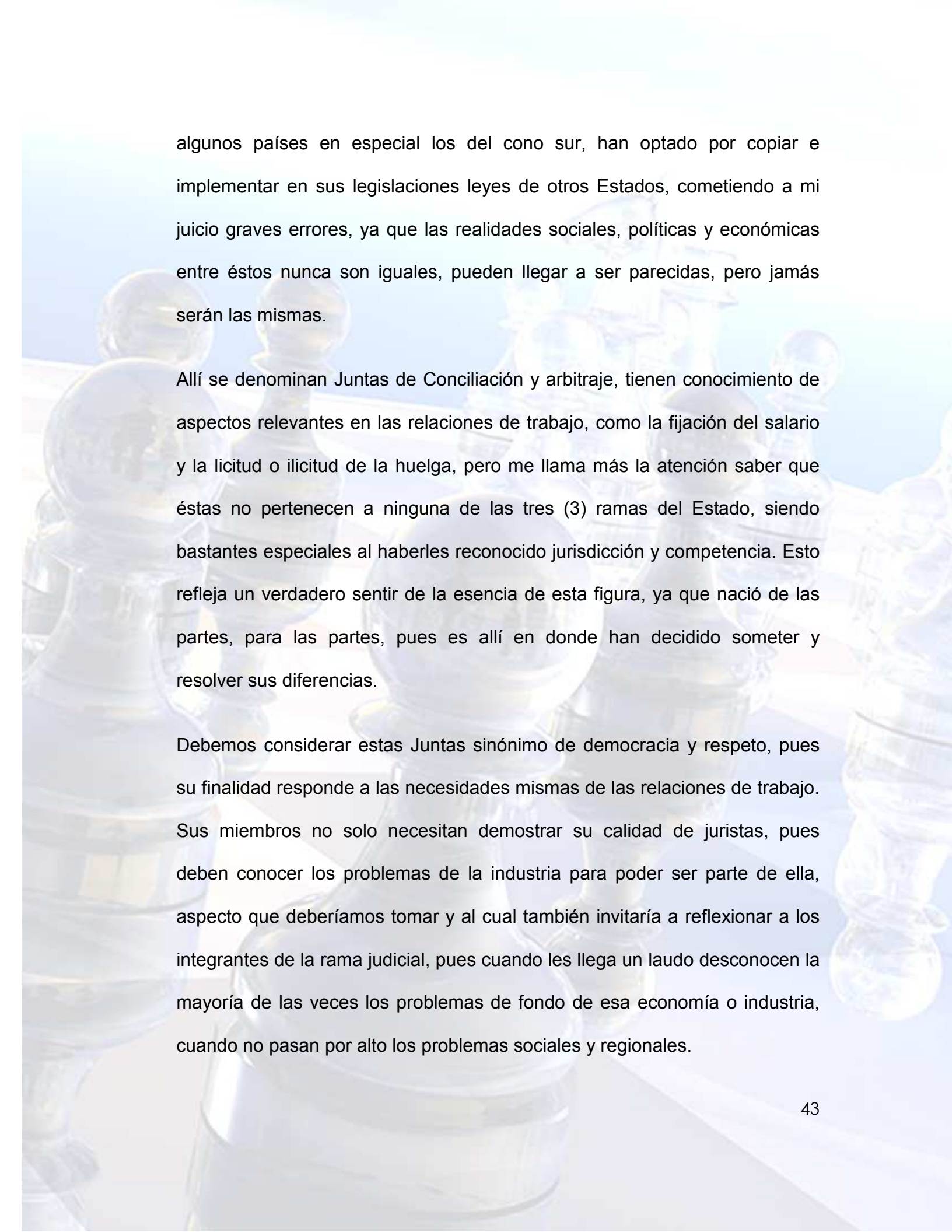
Siendo un arbitraje voluntario, se resuelven asuntos individuales o colectivos, de carácter jurídico y económico, y el laudo tiene la fuerza y validez de una sentencia judicial. Destaco de esta estructura, que son las partes quienes definen y dan soluciones aún a los problemas de carácter jurídico, y esto, es ley para las partes, y como tal lo acatan y respetan en su integridad.

La legislación de Portugal, guarda más semejanzas con lo dispuesto en el ordenamiento colombiano, en cuanto a la competencia que se les otorga a los tribunales de arbitramento para conocer de conflictos de carácter económico y jurídico, así como la existencia de los tribunales voluntarios y obligatorios, me llama la atención el postulado del artículo 57 en su numeral segundo el cual reza; “Es competencia de los trabajadores definir el ámbito de los intereses que se propongan defender mediante la huelga, no pudiendo la ley limitar ese ámbito¹⁹”.

Esto es el fiel reflejo de la autonomía, libertad y respaldo constitucional que se le da a los trabajadores y por ende a los sindicatos para que expresen y definan los intereses que pretenden hacer valer en el ejercicio de su derecho de huelga, respaldo del cual carece nuestro ordenamiento jurídico.

El país azteca, se aparta de los rasgos básicos que otros países han implementado con esta institución, podríamos decir que tiene un sistema más autónomo o propio, quizás, por ello resulta efectiva su aplicación, pues en

¹⁹ Constitución de Portugal. Artículo 57 – Numeral 2.

A background image showing a close-up of chess pieces, including pawns and a knight, on a light-colored board. The image is slightly blurred and has a soft, ethereal quality.

algunos países en especial los del cono sur, han optado por copiar e implementar en sus legislaciones leyes de otros Estados, cometiendo a mi juicio graves errores, ya que las realidades sociales, políticas y económicas entre éstos nunca son iguales, pueden llegar a ser parecidas, pero jamás serán las mismas.

Allí se denominan Juntas de Conciliación y arbitraje, tienen conocimiento de aspectos relevantes en las relaciones de trabajo, como la fijación del salario y la licitud o ilicitud de la huelga, pero me llama más la atención saber que éstas no pertenecen a ninguna de las tres (3) ramas del Estado, siendo bastantes especiales al haberles reconocido jurisdicción y competencia. Esto refleja un verdadero sentir de la esencia de esta figura, ya que nació de las partes, para las partes, pues es allí en donde han decidido someter y resolver sus diferencias.

Debemos considerar estas Juntas sinónimo de democracia y respeto, pues su finalidad responde a las necesidades mismas de las relaciones de trabajo. Sus miembros no solo necesitan demostrar su calidad de juristas, pues deben conocer los problemas de la industria para poder ser parte de ella, aspecto que deberíamos tomar y al cual también invitaría a reflexionar a los integrantes de la rama judicial, pues cuando les llega un laudo desconocen la mayoría de las veces los problemas de fondo de esa economía o industria, cuando no pasan por alto los problemas sociales y regionales.

La legislación chilena y colombiana por décadas ha guardado un parecido bastante singular, y no me debería parecer extraño que aún en el ámbito laboral existiese tanta similitud, cuando en materia civil, comercial y administrativa pareciera que compartiéramos el mismo órgano legislativo, lo cierto es que en el tema que nos ocupa solo tenemos estas diferencias; a) En Chile se prohíbe la huelga a empresas que atienden servicios de Utilidad Pública; b) Son los ministerios los que califican la naturaleza de las empresas, para luego determinan sobre la legalidad o no de la cesación colectiva de actividades y; c) en Chile se prohíbe la huelga a todo servidor público.

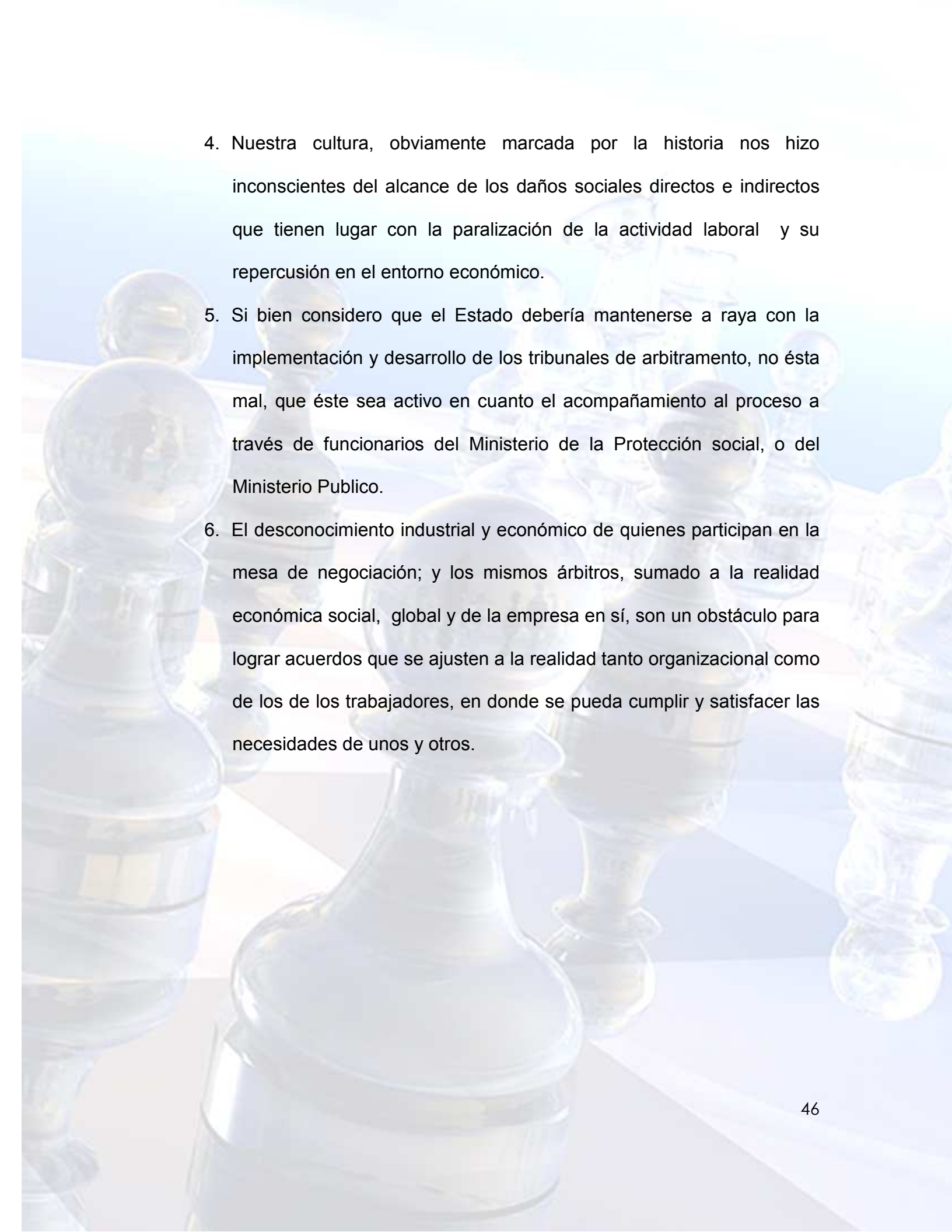
Del régimen peruano, el cual es bastante formalista, reflexionaré sobre los siguientes aspectos de importancia; primero, que el laudo debe contener o estar hecho bajo las propuestas finales entregadas por las partes, pero no puede tomar de las dos, debe en estricto sentido exponer una de las propuestas, que en principio no debe ser cambiada o modificada sólo cuando ésta es demasiado gravosa, podrá el árbitro, previa exposición de motivos, modificar el acuerdo buscando equidad y un equilibrio para las partes.

Esencial, al menos así lo considero, es lo determinante que puede ser el estudio económico elaborado por la autoridad administrativa del trabajo en torno a las decisiones que se tomen, reconociendo así, que las decisiones no pueden ser ajenas o desconocer la realidad económica de la organización

empresarial, y finalmente, tratan de garantizar lo expuesto en el laudo al consagrar que este es inapelable y limita en gran manera los motivos por los cuales se pudiere impugnar, siendo éstos el haber incurrido en alguna nulidad o haber establecido derechos inferiores a los legalmente reconocidos por la ley a los trabajadores.

2.8 CONCLUSIONES

1. En Colombia se ha limitado el ámbito de participación y representación de los sindicatos en las actividades cotidianas entre los trabajadores y la empresa, conocido por todos como un limitante caprichoso del legislador que en a mi juicio va en contra de las garantías constitucionales como lo es el de asociación.
2. Se legalizó tanto la institución arbitral en nuestra legislación, que se le castró a este juez natural el poder decidir en equidad buscando o dando así desde su parecer una solución salomónica. Así mismo, el riguroso formalismo nos encaminó a que en nuestra implementación primen las formalidades sobre la realidad.
3. Debería eliminarse el recurso de anulación, pues con el tiempo solo ha generado incertidumbre y desgaste de las partes en torno al conflicto, utilizado ahora por éstas para no acatar los laudos y por los jueces para manipular los acuerdos y burlar así la voluntad de las partes, que son el elemento base de este proceso.

- 
4. Nuestra cultura, obviamente marcada por la historia nos hizo inconscientes del alcance de los daños sociales directos e indirectos que tienen lugar con la paralización de la actividad laboral y su repercusión en el entorno económico.
 5. Si bien considero que el Estado debería mantenerse a raya con la implementación y desarrollo de los tribunales de arbitramento, no ésta mal, que éste sea activo en cuanto el acompañamiento al proceso a través de funcionarios del Ministerio de la Protección social, o del Ministerio Publico.
 6. El desconocimiento industrial y económico de quienes participan en la mesa de negociación; y los mismos árbitros, sumado a la realidad económica social, global y de la empresa en sí, son un obstáculo para lograr acuerdos que se ajusten a la realidad tanto organizacional como de los de los trabajadores, en donde se pueda cumplir y satisfacer las necesidades de unos y otros.

3. ESENCIA, PASADO Y DESARROLLO LEGISLATIVO DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO EN COLOMBIA

Me permitiré antes de empezar con la exposición del desarrollo legislativo, exponer el significado y las raíces de la palabra árbitro, para luego si adentrarme en su evolución histórica en nuestra legislación nacional.

3.1 SIGNIFICADO

Domingo Campos Rivera expone que la expresión arbitramento viene del verbo latino *arbitrari*, que equivale a juzgar. (2003, p. 481)

El diccionario de la Real Academia Española (vigésima segunda edición) define árbitro como: Persona que arbitra en un conflicto entre partes. Persona cuyo criterio se considera autoridad. Nos relaciona éste con el significado de Juez arbitrador, éste significa; persona que tiene autoridad y potestad para juzgar y sentenciar. Miembro de un jurado o tribunal. Persona nombrada para resolver una duda. En época bíblica, Magistrado supremo del pueblo de Israel. Arbitrador lo define como: Juez en quienes las partes se comprometen para que por vía de equidad ajuste y transija sus diferencias. Árbitro: Juez designado por las partes litigantes, y que ha de ser letrado, pero

no juez oficial, para fallar el pleito conforme a derecho. (Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Tomado de la pagina web de la Real Academia Española www.rae.es/rae.html.)

Vemos cómo árbitro hace siempre referencia a la persona, y arbitramento a la acción que ejecuta el árbitro para tomar alguna decisión, sobre las controversias ajenas sometidas a su consideración. El tratadista Alfredo Gaete Berríos, expone en su obra de Derecho Colectivo del Trabajo que; “En sentido jurídico, el arbitraje o compromiso es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellas, comprometiéndose, desde luego, a cumplir la sentencia que el árbitro dicte”.(p 1953)

Históricamente, y como lo expondré más adelante en el capítulo 5, la institución arbitral nació de la voluntad de las partes en someter sus diferencias, ya no apelando a la fuerza bruta, sino a un tercero imparcial, quien considerando los motivos y las razones de los mismos, emitiera un “*concepto o fallo*” respecto a la controversia en cuestión. Fallo que acatarían las partes como una verdadera sentencia judicial.

Los autores Cerón y Pizarro, (2007) en la descripción que hacen sobre la reseña histórica de la institución arbitral, citan lo que para Aristóteles es el significado de éste y de su actividad como juez natural:

Para Aristóteles, el arbitrio del juez no existe porque está regulado por el derecho, el cual le da la norma aplicable. Si el árbitro fuera libre, fácilmente podría incurrir en la arbitrariedad, o sea, en un acto, conducta o proceder contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado sólo por la propia voluntad, el capricho, o incluso, por un propósito maligno (Pág. 4).

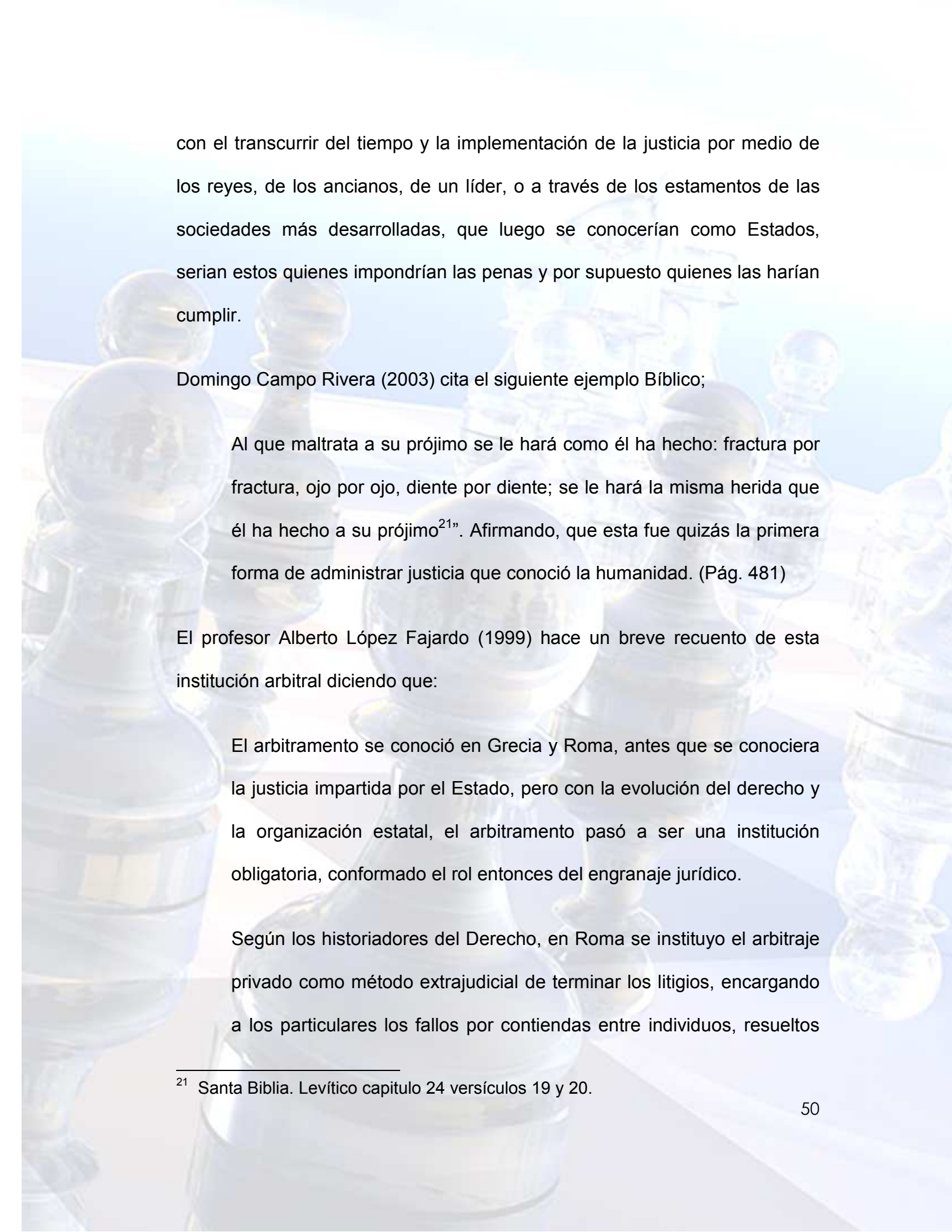
Evidentemente para llegar al concepto que tenemos hoy por árbitro y arbitraje, se tuvieron que superar numerosas etapas, enmarcadas por las condiciones sociales, económicas, geográficas y políticas de nuestra evolución y desarrollo.

La Corte Constitucional ha determinado que, conforme a la Carta, el arbitraje se puede definir como; “Un mecanismo jurídico en virtud del cual las partes en conflicto deciden someter sus diferencias a la decisión de un tercero, aceptando anticipadamente sujetarse a lo que allí se adopte²⁰”.

3.2 ANTECEDENTES

No cabe duda, que dentro de la evolución de la raza humana predominó la fuerza y aún se ejerce ésta para resolver diferencias, o lo que es peor aún, para satisfacer la sed y necesidad de encontrar justicia. Podría decir que en principio esto se debía a una reacción eminentemente instintiva, pero que

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia C- 1038 de 28 noviembre 2002. Magistrado ponente Eduardo Montealegre Lynett.



con el transcurrir del tiempo y la implementación de la justicia por medio de los reyes, de los ancianos, de un líder, o a través de los estamentos de las sociedades más desarrolladas, que luego se conocerían como Estados, serían estos quienes impondrían las penas y por supuesto quienes las harían cumplir.

Domingo Campo Rivera (2003) cita el siguiente ejemplo Bíblico;

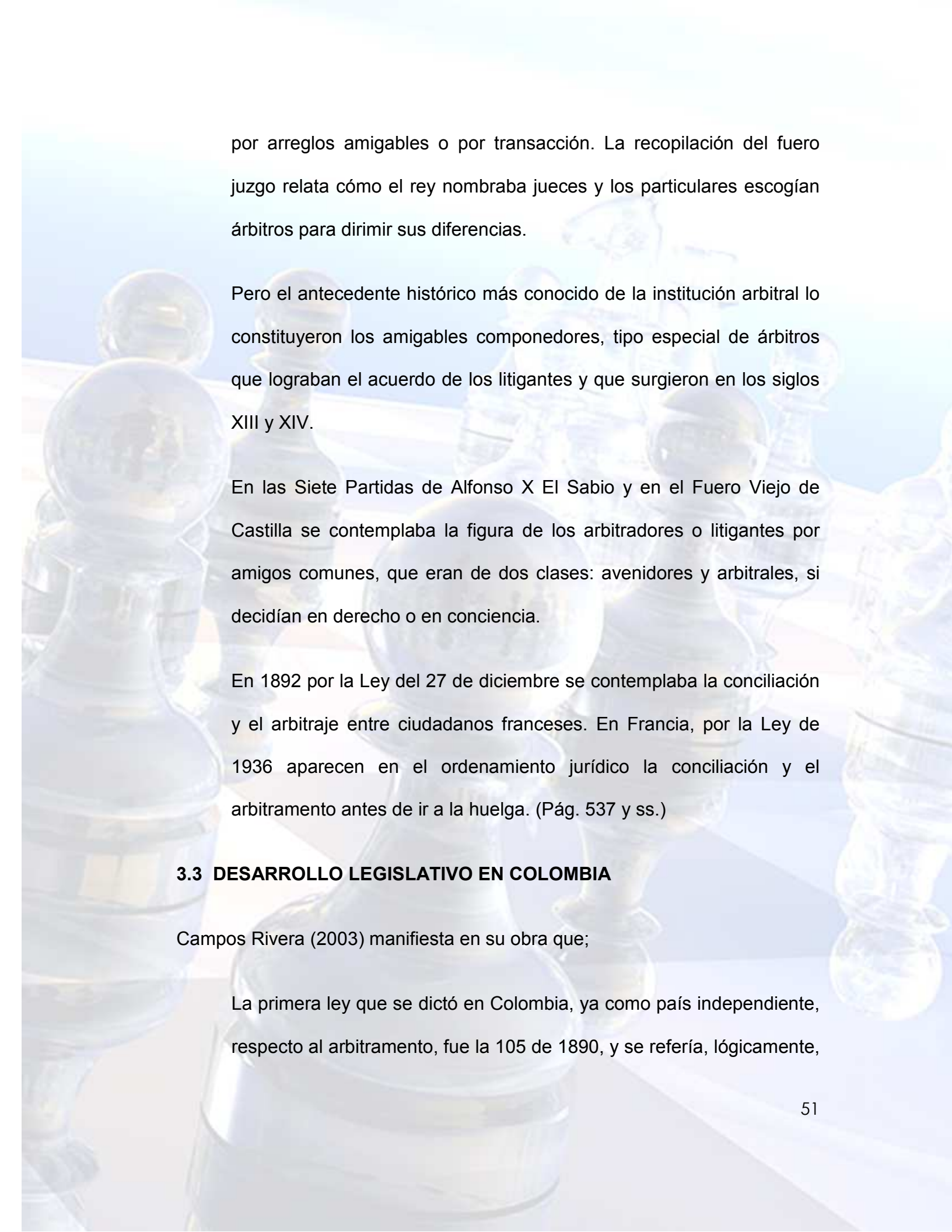
Al que maltrata a su prójimo se le hará como él ha hecho: fractura por fractura, ojo por ojo, diente por diente; se le hará la misma herida que él ha hecho a su prójimo²¹". Afirmando, que esta fue quizás la primera forma de administrar justicia que conoció la humanidad. (Pág. 481)

El profesor Alberto López Fajardo (1999) hace un breve recuento de esta institución arbitral diciendo que:

El arbitramento se conoció en Grecia y Roma, antes que se conociera la justicia impartida por el Estado, pero con la evolución del derecho y la organización estatal, el arbitramento pasó a ser una institución obligatoria, conformando el rol entonces del engranaje jurídico.

Según los historiadores del Derecho, en Roma se instituyó el arbitraje privado como método extrajudicial de terminar los litigios, encargando a los particulares los fallos por contiendas entre individuos, resueltos

²¹ Santa Biblia. Levítico capítulo 24 versículos 19 y 20.

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are arranged in a way that suggests a game in progress, with some pieces in the foreground and others in the background. The image is light blue and white, creating a subtle, textured effect.

por arreglos amigables o por transacción. La recopilación del fuero juzgo relata cómo el rey nombraba jueces y los particulares escogían árbitros para dirimir sus diferencias.

Pero el antecedente histórico más conocido de la institución arbitral lo constituyeron los amigables componedores, tipo especial de árbitros que lograban el acuerdo de los litigantes y que surgieron en los siglos XIII y XIV.

En las Siete Partidas de Alfonso X El Sabio y en el Fuero Viejo de Castilla se contemplaba la figura de los arbitradores o litigantes por amigos comunes, que eran de dos clases: avenidores y arbitrales, si decidían en derecho o en conciencia.

En 1892 por la Ley del 27 de diciembre se contemplaba la conciliación y el arbitraje entre ciudadanos franceses. En Francia, por la Ley de 1936 aparecen en el ordenamiento jurídico la conciliación y el arbitramento antes de ir a la huelga. (Pág. 537 y ss.)

3.3 DESARROLLO LEGISLATIVO EN COLOMBIA

Campos Rivera (2003) manifiesta en su obra que;

La primera ley que se dictó en Colombia, ya como país independiente, respecto al arbitramento, fue la 105 de 1890, y se refería, lógicamente,

al arbitramento voluntario para decidir los conflictos que tenían origen en el derecho privado.

Esta ley fue subrogada por la ley 103 de 1923, que constituyó el Código Judicial de la época. La ley 105 de 1931, que también fue el Código Judicial o de procedimiento Civil, conservó esa institución en el título XLVIII, artículos 1214 y siguientes. El nuevo Código de Procedimiento Civil, vigente a partir del 6 de agosto de 1970, reglamentó el arbitramento en la sección quinta, título XXXIII, artículos 663 al 667, modificados luego por el decreto 2279 de 1989. (Pág. 485)

1919: El antecedente de la figura arbitral en materia laboral, fue la Ley 78 del 19 de noviembre de ese año, estableció que de común acuerdo y forma independiente al desarrollo de la huelga las partes de la relación laboral podrían optar por los tribunales de arbitramentos voluntarios. Dicho fallo sería de obligatorio cumplimiento para las partes.

Sostiene López (1999) que el artículo 6° de la citada ley, estableció que los empleadores, obreros o trabajadores que se propongan entrar o hayan entrado en huelga por una parte y los empresarios por otra, pueden constituir arbitadores o tribunales de arbitramento para que diriman sus diferencias. De la constitución del arbitramento se extenderá un acta, en la cual se señalará el procedimiento a que

deban someterse las partes y los puntos que se deben decidir por el arbitrador cuyo fallo será obligatorio para las partes. (Pág. 538)

Domingo (2003) afirma que establecía así en nuestro medio, la institución del compromiso o cláusula compromisaria (Pág. 485).

1938: El artículo 1° de la ley 2ª definió cláusula compromisoria así, Es aquella por virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral del que el puedan surgir, o alguna de ellas.

Domingo (2003) complementa diciendo que el 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, modificado por el artículo 51 de la ley 712 de 2001, agrega: “Cláusula Compromisoria y compromiso. La cláusula compromisoria solo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia. (Pág. 486)

1940: La ley 24 de 1940, reguló la forma en que se deben resolver los conflictos colectivos de las empresas de navegación fluvial, puesto que a partir de esta fecha se declaró ésta actividad como un servicio público, por tanto, quedaron prohibidas la paralización del servicio y la huelga.

1942: El Presidente de la República en uso de sus atribuciones extraordinarias estableció en el artículo 3° del decreto 1485 que “mientras de

mutuo acuerdo no se decidiera otra cosa o mientras el tribunal de arbitramento no dictare sentencia definitiva, el pacto o convenio anterior seguiría rigiendo en su integridad.”

- Se estableció el arbitraje obligatorio para las empresas de servicio público que no hubieran concurrido a las etapas de arreglo directo y conciliación.
- Autorizó al Presidente de la República para conformar el tribunal de arbitramento si una de las partes no nombrara su árbitro.
- El Gobierno podría suspender temporal o definitivamente la personería jurídica de los sindicatos que se negaren a recurrir al arbitraje, o con la conformación del tribunal.
- La remuneración de los árbitros sería a cargo del tesoro nacional.

1944: Se expide el decreto 2350, que constituye uno de los fundamentos sociales más trascendentales del Derecho Laboral, pues en éste se establecen las garantías más importantes desde el punto de vista social y legal de orden laboral individual y colectivo.

- Este decreto se expidió con base en facultades especiales otorgadas al Presidente de la República.
- El decreto 2350 constituyó lo que posteriormente sería la ley 6ª de 1945.

1945: El Congreso de la República expide la ley 6ª, en la cual;

- El artículo 57 estableció: “Los conflictos colectivos de trabajo en los servicios públicos, que no se resuelvan por arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento de un tribunal especial integrado por tres miembros, designados, uno por los trabajadores, otro por los patronos y el tercero por el Ministerio del ramo. Cuando una huelga o cierre de una empresa que no sea de servicio público se prolongue por más de ocho días, el Gobierno promoverá la constitución de un tribunal de tres miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio del ramo; este tribunal estudiara el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo se votara en la forma prevenida en el artículo 55, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho días. En cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que le corresponde en los tribunales a que este artículo se refiere o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio del ramo procederá a hacer la designación correspondiente²²”.

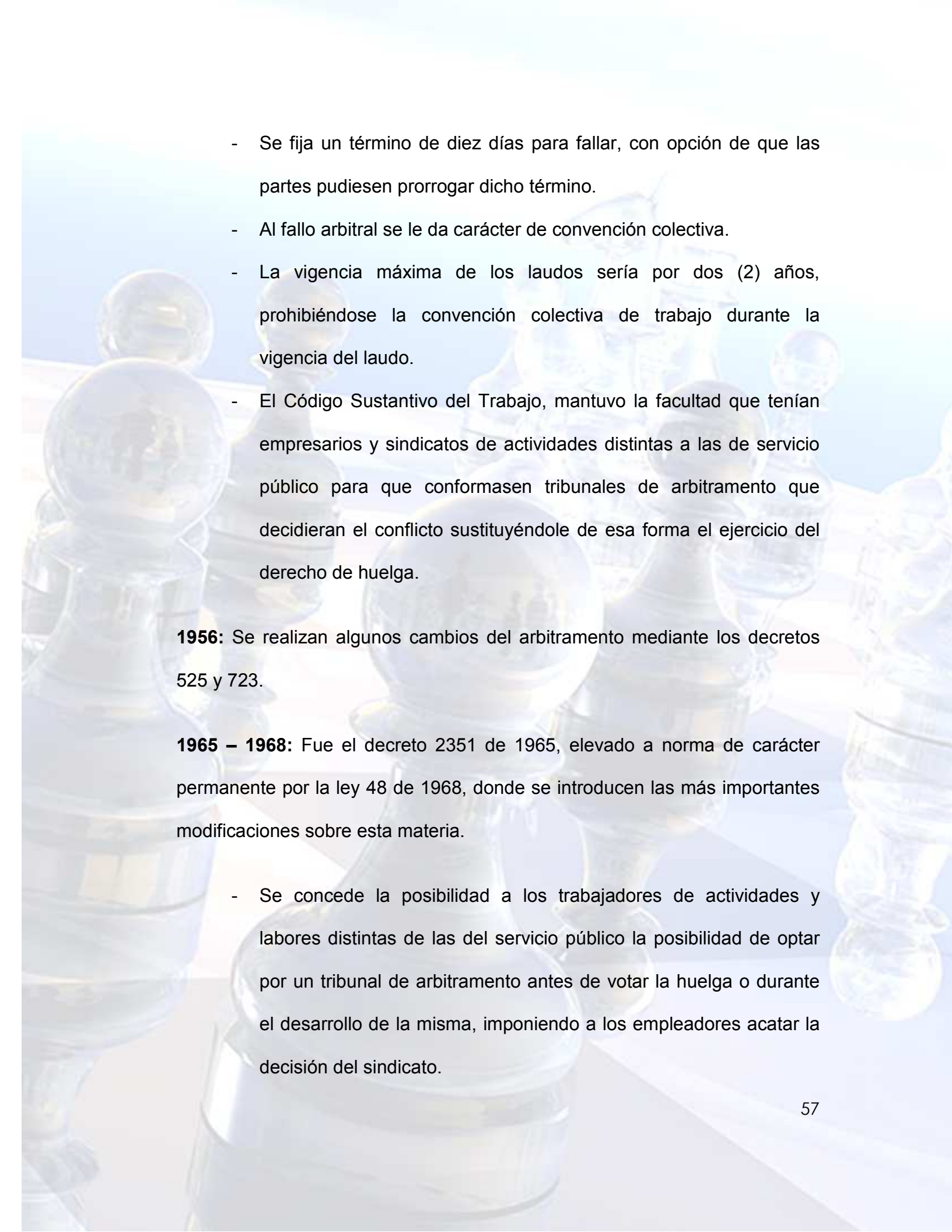
²² Tomado de página de la alcaldía de Bogotá
www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/

1948: Se expide el Código de Procedimiento Laboral, por el decreto 2158 del 24 de junio.

- Se reglamentó el arbitramento en los conflictos de trabajo
- Se dispuso que el recurso extraordinario de homologación, también procedería frente a los laudos arbitrales proferidos en arbitrajes obligatorios, en conflictos colectivos en los servicios públicos.
- Se le atribuyó competencia al Tribunal Supremo del Trabajo para que conociese de este recurso.

1950: Se expide el Código Sustantivo del trabajo conformado por dos disposiciones, los decretos 2663 y 3743 expedidos por el Presidente de la República en ejercicio de sus facultades extraordinarias:

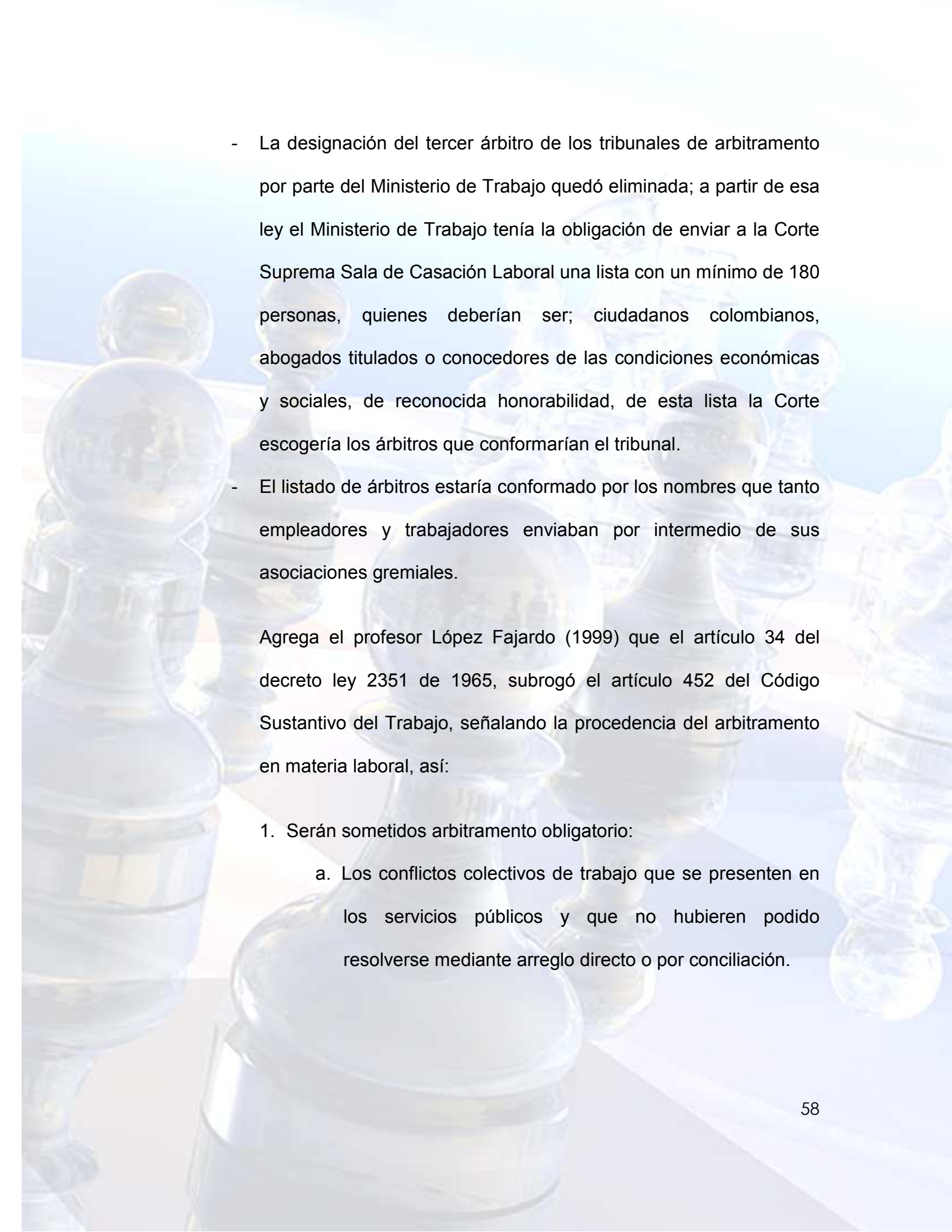
- Se establece el arbitramento como procedimiento para la solución de conflictos colectivos de trabajo de carácter obligatorio y se reglamenta el procedimiento arbitral.
- Respecto a lo establecido en la ley 6ª de 1945, sobre la composición de los tribunales de arbitramento obligatorio, no se hizo modificación alguna.
- Se introdujo el artículo 458 limitando la competencia de los árbitros a los puntos en donde no se llegó a acuerdo en las etapas de arreglo directo y conciliación.

- 
- Se fija un término de diez días para fallar, con opción de que las partes pudiesen prorrogar dicho término.
 - Al fallo arbitral se le da carácter de convención colectiva.
 - La vigencia máxima de los laudos sería por dos (2) años, prohibiéndose la convención colectiva de trabajo durante la vigencia del laudo.
 - El Código Sustantivo del Trabajo, mantuvo la facultad que tenían empresarios y sindicatos de actividades distintas a las de servicio público para que conformasen tribunales de arbitramento que decidieran el conflicto sustituyéndole de esa forma el ejercicio del derecho de huelga.

1956: Se realizan algunos cambios del arbitramento mediante los decretos 525 y 723.

1965 – 1968: Fue el decreto 2351 de 1965, elevado a norma de carácter permanente por la ley 48 de 1968, donde se introducen las más importantes modificaciones sobre esta materia.

- Se concede la posibilidad a los trabajadores de actividades y labores distintas de las del servicio público la posibilidad de optar por un tribunal de arbitramento antes de votar la huelga o durante el desarrollo de la misma, imponiendo a los empleadores acatar la decisión del sindicato.

- 
- La designación del tercer árbitro de los tribunales de arbitramento por parte del Ministerio de Trabajo quedó eliminada; a partir de esa ley el Ministerio de Trabajo tenía la obligación de enviar a la Corte Suprema Sala de Casación Laboral una lista con un mínimo de 180 personas, quienes deberían ser; ciudadanos colombianos, abogados titulados o conocedores de las condiciones económicas y sociales, de reconocida honorabilidad, de esta lista la Corte escogería los árbitros que conformarían el tribunal.
 - El listado de árbitros estaría conformado por los nombres que tanto empleadores y trabajadores enviaban por intermedio de sus asociaciones gremiales.

Agrega el profesor López Fajardo (1999) que el artículo 34 del decreto ley 2351 de 1965, subrogó el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando la procedencia del arbitramento en materia laboral, así:

1. Serán sometidos arbitramento obligatorio:
 - a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.

b. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Un avance cronológico de los antecedentes legislativos de la institución arbitral, permite arribar al artículo 56 de la Constitución Nacional de Colombia sancionada en 1991, que expresa:

Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, con representantes de los empleadores y los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento. (Pág. 542)

1966: El decreto 939 faculta al Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo, de convocar el tribunal de arbitramento y ordenar la cesación de la huelga para garantizar la prestación de los servicios, esto en el caso de que transcurran cuarenta (40) días del paro de actividades y aún las partes no hayan resuelto sus diferencias.

1968: La ley 48 elevó el decreto 2351 del 65 a norma de carácter permanente, pero modificó la composición de los tribunales de arbitramento, en donde dispuso que sería la Corte Suprema la entidad encargada de elaborar la lista de 200 personas con una vigencia para dos años, de donde el Ministerio de Trabajo escogería el tercer árbitro en el caso de que los árbitros designados por las partes no lo hubiesen podido hacer dentro de las primeras 48 horas a partir de su posesión.

1990: La ley 50 señala que en caso de que una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario sin que las partes encuentren formulas para solucionar sus diferencias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a tribunal de arbitramento; en este caso los trabajadores tendrán un plazo de tres (3) días hábiles para reanudar sus labores.

- Es una facultad discrecional del Ministerio para terminar la huelga, sesenta (60) días después de haber sido declarada.

2001: El artículo 131 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad social, que fue modificado por el artículo 51 de la ley 712 de 2002 define:

- Cláusula Compromisoria y compromiso. La cláusula compromisoria solo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento

otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia.

3.4 CONCLUSIONES

1. Si las raíces y el significado mismo de las palabras árbitro y arbitramento, refieren a la acción que ejecutan las personas que tienen autoridad y han sido nombradas para resolver una duda, (entiéndase ésta como diferencia o conflicto), en quienes las mismas se comprometen para que ajusten y transijan sus diferencias; ¿No deberían ser las mismas partes quienes definan y limiten su competencia en cada caso en particular?
2. Lo anterior se puede sustentar en la afirmación hecha por Aristóteles, quien cuestionaba el arbitrio del juez, toda vez que éste estaba regulado en el derecho y debía aferrarse a una norma aplicable; pero si el árbitro fuera libre, fácilmente podría incurrir en la arbitrariedad, o sea, en un acto, conducta o proceder contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado sólo por la propia voluntad, el capricho, o incluso, por un propósito maligno. Esta es la libertad que deberían tener los árbitros durante el encargo y desde el momento mismo de la instalación del Tribunal.

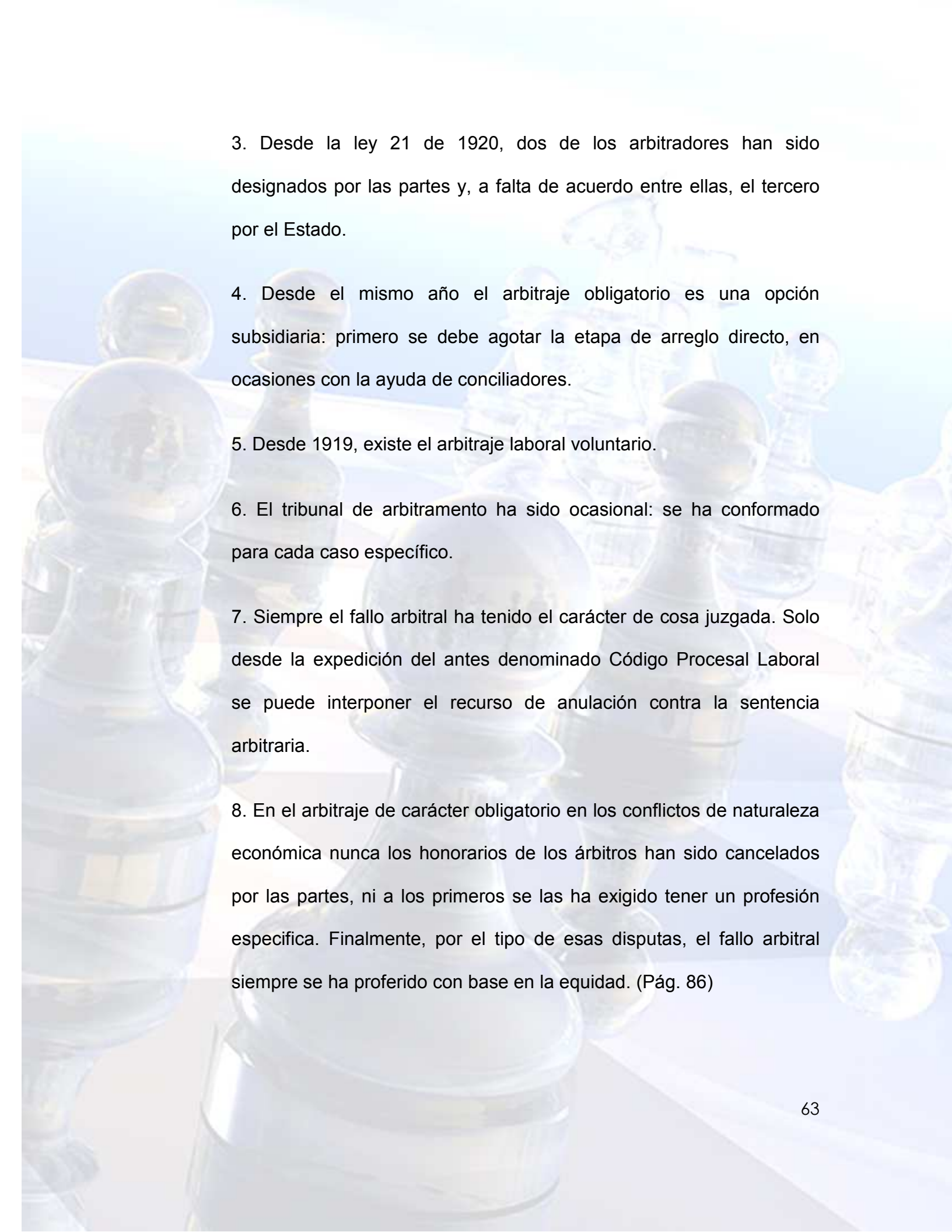
4 TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO EN COLOMBIA

“ASPECTOS FUNDAMENTALES”

4.1 CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE

Estas son algunas de las características más importantes del arbitraje en materia laboral en nuestra legislación y aplicación actual, que resaltan los profesores Jaime Cerón y Esteban Jaramillo, (2007); más adelante describiremos las de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional en esta institución laboral:

1. Nunca, hasta la expedición de la Constitución Política de 1991, se ha permitido la huelga en los servicios públicos aunque no siempre se le ha dado esa precisa denominación. Las actividades que se consideran como servicio público han sido plasmadas por el legislador en unas ocasiones en forma taxativa y, en otras, simplemente ejemplificativa.
2. Nunca se ha permitido la coexistencia entre la huelga y el tribunal de arbitramento.



3. Desde la ley 21 de 1920, dos de los arbitradores han sido designados por las partes y, a falta de acuerdo entre ellas, el tercero por el Estado.

4. Desde el mismo año el arbitraje obligatorio es una opción subsidiaria: primero se debe agotar la etapa de arreglo directo, en ocasiones con la ayuda de conciliadores.

5. Desde 1919, existe el arbitraje laboral voluntario.

6. El tribunal de arbitramento ha sido ocasional: se ha conformado para cada caso específico.

7. Siempre el fallo arbitral ha tenido el carácter de cosa juzgada. Solo desde la expedición del antes denominado Código Procesal Laboral se puede interponer el recurso de anulación contra la sentencia arbitraria.

8. En el arbitraje de carácter obligatorio en los conflictos de naturaleza económica nunca los honorarios de los árbitros han sido cancelados por las partes, ni a los primeros se las ha exigido tener un profesión específica. Finalmente, por el tipo de esas disputas, el fallo arbitral siempre se ha proferido con base en la equidad. (Pág. 86)

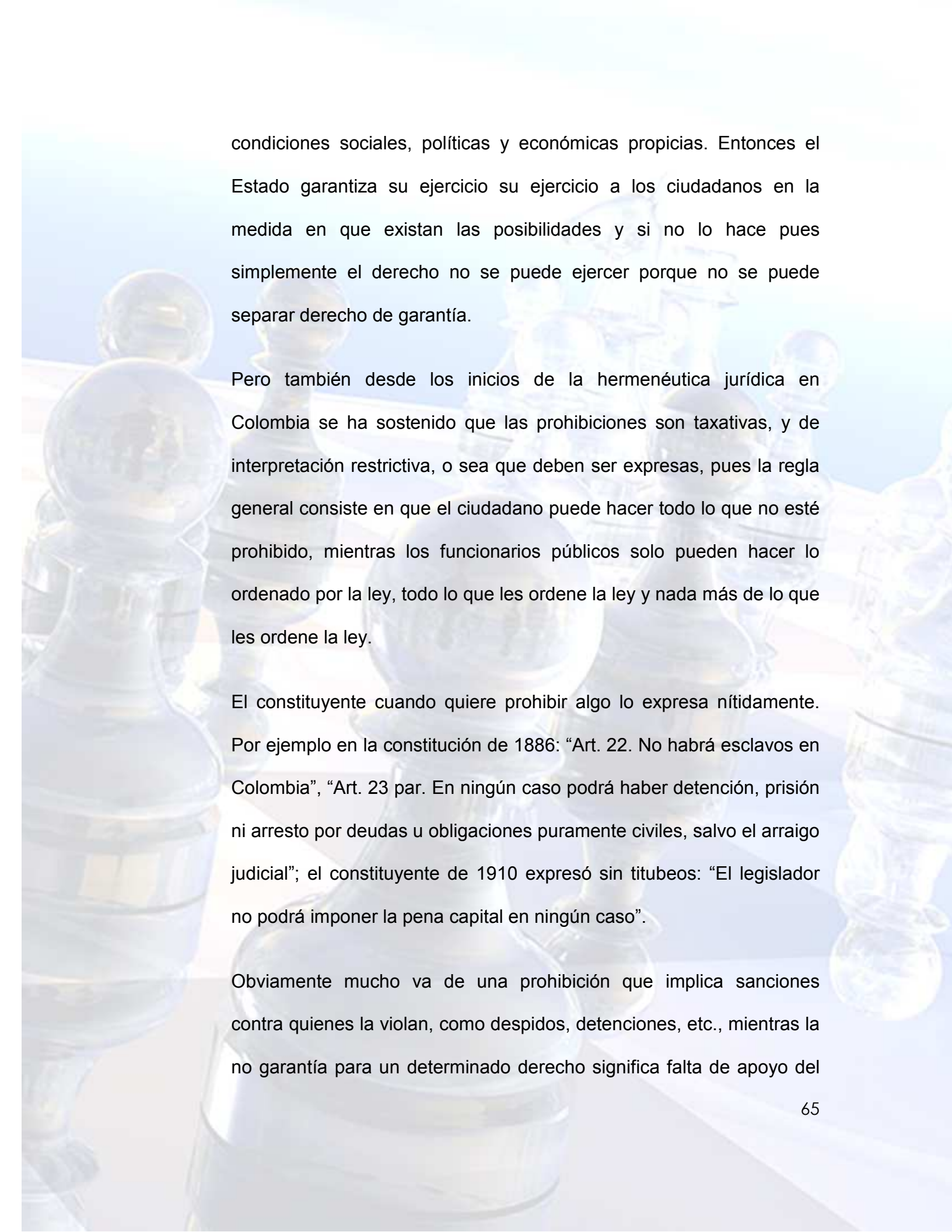
El Profesor Marcel Silva Romero²³ hace la siguiente exposición del porqué la no garantía del derecho de huelga en algunas actividades fue traducida a prohibición, su obra “Flujos y Reflujos”.

En Colombia la cultura en contra de la huelga está tan compenetrada en todos los estamentos de dirección del Estado o de las empresas que lo absurdo o contradictorio se trastocó en lógico y los lugares comunes y las frases lapidarias son muestra del saber jurídico común.

El tópico central es si la no garantía constitucional a la huelga en algunos servicios se mutua en prohibición. La Carta de 1936 garantizó ese derecho salvo en los servicios públicos (en 1991 se conserva el mismo giro pero salvo los servicios públicos esenciales) que el Código Sustantivo del Trabajo de 1950 tradujo en el artículo 430: “De conformidad con la Constitución Nacional está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Hace varios años mi profesor de derecho constitucional nos explicaba que el ser humano tiene muchos derechos que pueden ser connaturales e incluso anteriores al Estado y son inalienables, pero no los puede ejercer en todas las etapas históricas si no existen las

²³ Abogado Egresado de la Universidad Nacional de Colombia, Director de las Especializaciones de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de esa misma Universidad, Miembro del Instituto de Derecho Procesal, Director del Centro de Altos Estudios del Derecho Laboral, Autor de las obras “Flujos y Reflujos”, “Derribando los obstáculos al Derecho Laboral”, entre otras, representante de los intereses de los trabajadores en Colombia.

The background of the page features a faint, artistic image of chess pieces, including pawns and a king, arranged on a chessboard. The image is semi-transparent and serves as a decorative backdrop for the text.

condiciones sociales, políticas y económicas propicias. Entonces el Estado garantiza su ejercicio a los ciudadanos en la medida en que existan las posibilidades y si no lo hace pues simplemente el derecho no se puede ejercer porque no se puede separar derecho de garantía.

Pero también desde los inicios de la hermenéutica jurídica en Colombia se ha sostenido que las prohibiciones son taxativas, y de interpretación restrictiva, o sea que deben ser expresas, pues la regla general consiste en que el ciudadano puede hacer todo lo que no esté prohibido, mientras los funcionarios públicos solo pueden hacer lo ordenado por la ley, todo lo que les ordene la ley y nada más de lo que les ordene la ley.

El constituyente cuando quiere prohibir algo lo expresa nítidamente. Por ejemplo en la constitución de 1886: “Art. 22. No habrá esclavos en Colombia”, “Art. 23 par. En ningún caso podrá haber detención, prisión ni arresto por deudas u obligaciones puramente civiles, salvo el arraigo judicial”; el constituyente de 1910 expresó sin titubeos: “El legislador no podrá imponer la pena capital en ningún caso”.

Obviamente mucho va de una prohibición que implica sanciones contra quienes la violan, como despidos, detenciones, etc., mientras la no garantía para un determinado derecho significa falta de apoyo del

Estado para su eficacia. Tal como lo expresó la O.I.T a todos los niveles y órganos, Colombia viola los Convenios al despedir a los trabajadores que participan en huelgas. (Pág. 405 y ss.)

La Corte Constitucional en la Sentencia C- 1038 de noviembre del año 2002, cuyo Magistrado ponente fue el Doctor Eduardo Montealegre, señaló dentro de este fallo las características de este mecanismo así:

1. Es uno de los instrumentos autorizados para que los particulares puedan administrar justicia.
2. Está regido por el principio de habilitación o voluntariedad, pues el desplazamiento de la justicia estatal por el arbitramento tiene como fundamento un acuerdo previo de carácter voluntario y libre efectuado por los contratantes.
3. El arbitramento es temporal, pues la competencia de los árbitros está restringida al asunto que las partes le plantean.
4. El arbitramento es también de naturaleza excepcional pues la Constitución impone límites materiales a la figura, de suerte que no todo problema jurídico puede ser objeto de un laudo, ya que es claro que existen bienes jurídicos cuya disposición no puede dejarse al arbitrio de un particular, así haya sido voluntariamente designado por las partes enfrentadas.

5. La Corte ha destacado que la voluntariedad del arbitramento no excluye que la ley regule la materia, pues el arbitramento es un verdadero proceso, a pesar de que sea decidido por particulares, y por ello está sujeto a ciertas regulaciones legales, en especial para asegurar el respeto al debido proceso²⁴.”

4.2 CLÁUSULA COMPROMISORIA Y EL COMPROMISO

El artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por el artículo 51 de la ley 712 de 2002, estipuló sobre el compromiso arbitral respecto de la Cláusula compromisoria y el compromiso:

La cláusula compromisoria sólo tendrá validez cuando conste en convención o pacto colectivo, y el compromiso cuando conste en cualquier otro documento otorgado por las partes con posterioridad al surgimiento de la controversia²⁵”.

En este orden de ideas, las partes de una relación laboral transfieren a particulares la solución de sus diferencias, esto es, renuncian conjuntamente al sometimiento y procedimiento de la justicia ordinaria. Por ello en el Decreto Ley 2279 de 1989 en su artículo 1º, que fue modificado por la ley 446 de 1998

²⁴ Sentencia C – 1038 de 28 de noviembre de 2002. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre.

²⁵ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 131.

artículo 111, compilado en el Decreto 1818 de 1998 en su artículo 115 expone la definición y modalidades del arbitraje:

Arbitraje es un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto de carácter transigible, defieren su solución a un tribunal arbitral, el cual queda transitoriamente investido de la facultad de administrar justicia, profiriendo una decisión denominada laudo arbitral.

El arbitraje puede ser en derecho, en equidad o técnico. El arbitraje en derecho es aquel en el cual los árbitros fundamentan su decisión en el derecho positivo vigente. En este evento el árbitro deberá ser abogado inscrito. El arbitraje en equidad es aquel en que los árbitros deciden según el sentido común y la equidad. Cuando los árbitros pronuncian su fallo en razón de sus específicos conocimientos en una determinada ciencia, arte u oficio, el arbitraje es técnico.

Parágrafo: En la cláusula compromisoria o en el compromiso, las partes indicarán el tipo de arbitraje. Si nada se estipula, el fallo será en derecho²⁶.

La ley 2279 de 1989 en su artículo 2°, adicionado por la ley 446 de 1998 en el artículo 116, compilado en el decreto 1818 de 1998 artículo 118 consagró lo que se debe entender por cláusula compromisoria y compromiso:

²⁶ Decreto 1818 de 1998 Artículo 115. Tomado de la página www.dafp.gov.co/leyes

Se entenderá por cláusula compromisoria, el pacto contenido en un contrato o en documento anexo a él, en virtud del cual los contratantes acuerdan someter las eventuales diferencias que puedan seguir con ocasión del mismo, a la decisión de un tribunal arbitral.

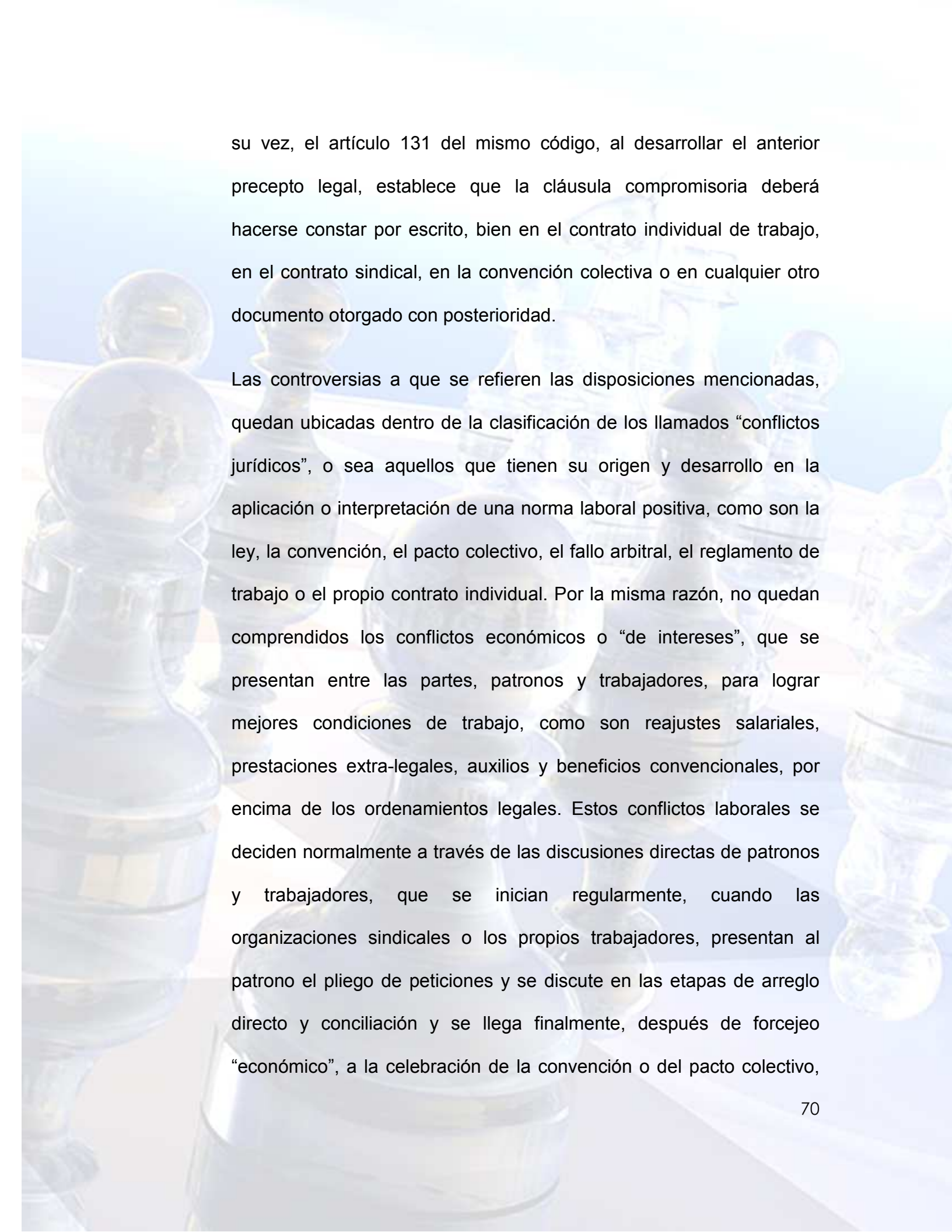
Si las partes no determinaren las reglas de procedimiento aplicables en la solución de su conflicto, se entenderá que el arbitraje es legal.

Parágrafo: La cláusula compromisoria es autónoma con respecto de la existencia y la validez del contrato del cual forma parte. En consecuencia, podrán cometerse al procedimiento arbitral los procesos en los cuales se debatan la existencia y la validez del contrato y la decisión del tribunal será conducente aunque el contrato sea nulo o inexistente²⁷.

Parte de los doctrinantes, entre ellos Ernesto Jiménez Díaz (1983) según citan Cerón y Pizarro (2007) han sostenido respecto a la validez de la cláusula compromisoria:

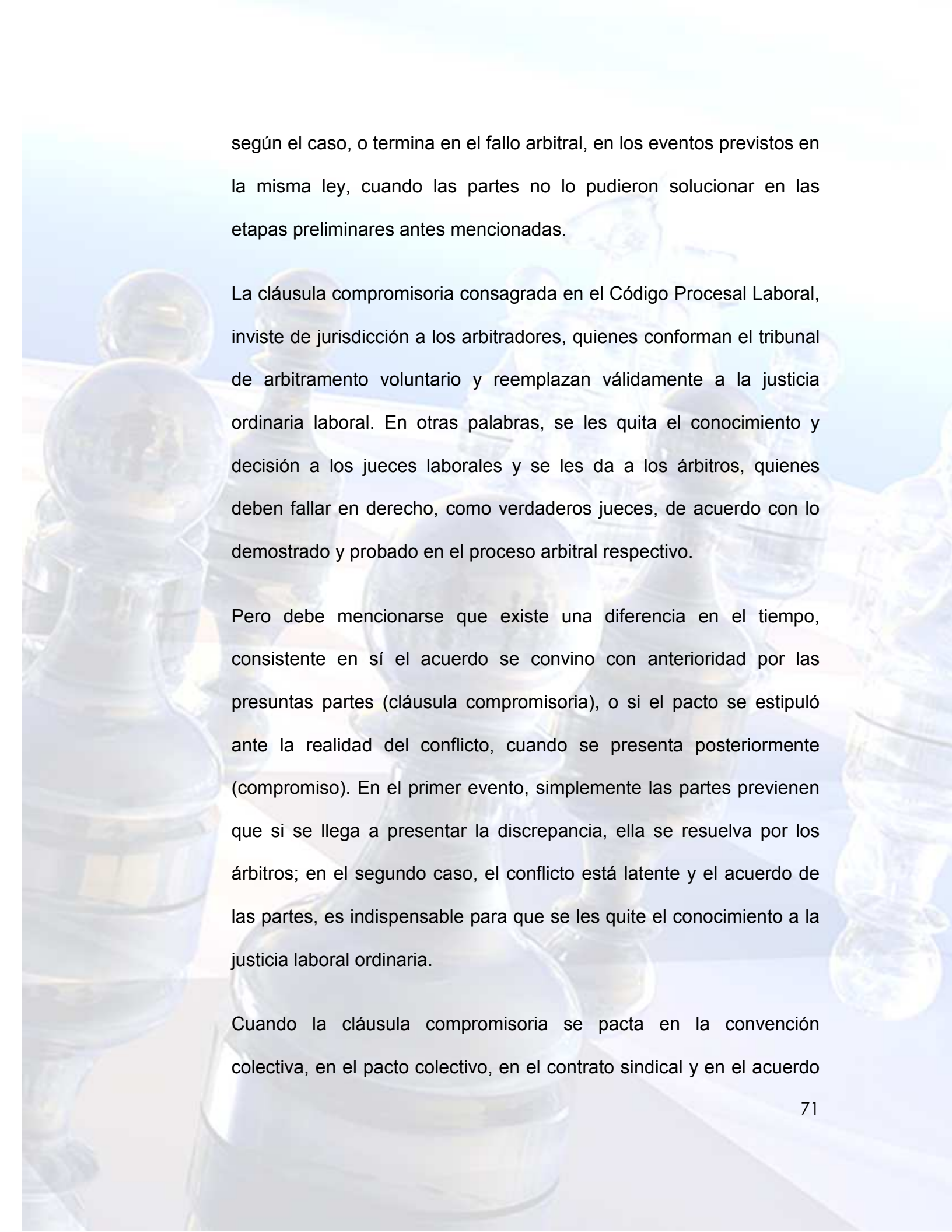
Validez de la cláusula compromisoria. “El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo estatuye que los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos, por razón de sus relaciones de trabajo, sean dirimidas por arbitradores. A

²⁷ Decreto 1818 de 1998 Artículo 118. Tomado de la página www.dafp.gov.co/leyes/D1818

The background of the page features a faint, artistic image of chess pieces, including pawns and a king, arranged on a chessboard. The image is semi-transparent and serves as a decorative backdrop for the text.

su vez, el artículo 131 del mismo código, al desarrollar el anterior precepto legal, establece que la cláusula compromisoria deberá hacerse constar por escrito, bien en el contrato individual de trabajo, en el contrato sindical, en la convención colectiva o en cualquier otro documento otorgado con posterioridad.

Las controversias a que se refieren las disposiciones mencionadas, quedan ubicadas dentro de la clasificación de los llamados “conflictos jurídicos”, o sea aquellos que tienen su origen y desarrollo en la aplicación o interpretación de una norma laboral positiva, como son la ley, la convención, el pacto colectivo, el fallo arbitral, el reglamento de trabajo o el propio contrato individual. Por la misma razón, no quedan comprendidos los conflictos económicos o “de intereses”, que se presentan entre las partes, patronos y trabajadores, para lograr mejores condiciones de trabajo, como son reajustes salariales, prestaciones extra-legales, auxilios y beneficios convencionales, por encima de los ordenamientos legales. Estos conflictos laborales se deciden normalmente a través de las discusiones directas de patronos y trabajadores, que se inician regularmente, cuando las organizaciones sindicales o los propios trabajadores, presentan al patrono el pliego de peticiones y se discute en las etapas de arreglo directo y conciliación y se llega finalmente, después de forcejeo “económico”, a la celebración de la convención o del pacto colectivo,

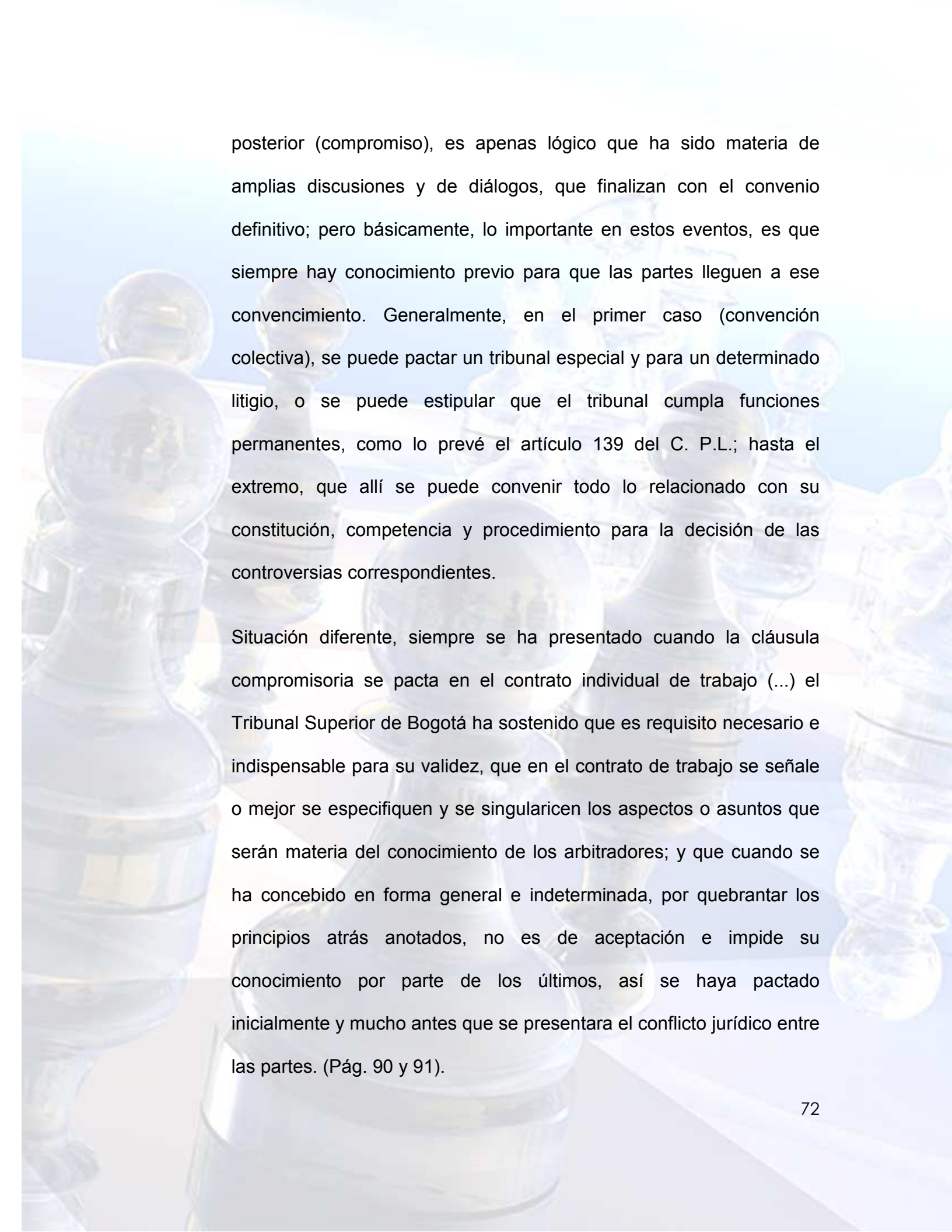
The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are arranged in a way that suggests a game in progress, with some pieces in the foreground and others in the background. The image is light blue and white, creating a subtle, professional look.

según el caso, o termina en el fallo arbitral, en los eventos previstos en la misma ley, cuando las partes no lo pudieron solucionar en las etapas preliminares antes mencionadas.

La cláusula compromisoria consagrada en el Código Procesal Laboral, inviste de jurisdicción a los arbitradores, quienes conforman el tribunal de arbitramento voluntario y reemplazan válidamente a la justicia ordinaria laboral. En otras palabras, se les quita el conocimiento y decisión a los jueces laborales y se les da a los árbitros, quienes deben fallar en derecho, como verdaderos jueces, de acuerdo con lo demostrado y probado en el proceso arbitral respectivo.

Pero debe mencionarse que existe una diferencia en el tiempo, consistente en si el acuerdo se convino con anterioridad por las presuntas partes (cláusula compromisoria), o si el pacto se estipuló ante la realidad del conflicto, cuando se presenta posteriormente (compromiso). En el primer evento, simplemente las partes previenen que si se llega a presentar la discrepancia, ella se resuelva por los árbitros; en el segundo caso, el conflicto está latente y el acuerdo de las partes, es indispensable para que se les quite el conocimiento a la justicia laboral ordinaria.

Cuando la cláusula compromisoria se pacta en la convención colectiva, en el pacto colectivo, en el contrato sindical y en el acuerdo

The background of the page features a faint, artistic image of chess pieces, including pawns and a king, arranged on a chessboard. The image is semi-transparent and serves as a decorative backdrop for the text.

posterior (compromiso), es apenas lógico que ha sido materia de amplias discusiones y de diálogos, que finalizan con el convenio definitivo; pero básicamente, lo importante en estos eventos, es que siempre hay conocimiento previo para que las partes lleguen a ese convencimiento. Generalmente, en el primer caso (convención colectiva), se puede pactar un tribunal especial y para un determinado litigio, o se puede estipular que el tribunal cumpla funciones permanentes, como lo prevé el artículo 139 del C. P.L.; hasta el extremo, que allí se puede convenir todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes.

Situación diferente, siempre se ha presentado cuando la cláusula compromisoria se pacta en el contrato individual de trabajo (...) el Tribunal Superior de Bogotá ha sostenido que es requisito necesario e indispensable para su validez, que en el contrato de trabajo se señale o mejor se especifiquen y se singularicen los aspectos o asuntos que serán materia del conocimiento de los arbitradores; y que cuando se ha concebido en forma general e indeterminada, por quebrantar los principios atrás anotados, no es de aceptación e impide su conocimiento por parte de los últimos, así se haya pactado inicialmente y mucho antes que se presentara el conflicto jurídico entre las partes. (Pág. 90 y 91).

4.3 EFECTOS DE LA CLÁUSULA COMPROMISORIA Y DEL COMPROMISO - *PERSPECTIVA JURISPRUDENCIAL*

En la Sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 11 de febrero de 1954, se explican los efectos “*jurisdiccionales*” que se suscitan al haber pactado las partes la cláusula compromisoria o el compromiso, así:

La cláusula compromisoria deroga eventualmente la jurisdicción de los magistrados ordinarios, mientras que el compromiso la deroga actualmente. Pero es manifiesto que dicha derogación es hecha sólo en el interés privado de las partes, por lo cual éstas pueden renunciar a ella expresa o tácitamente. La jurisprudencia es constante en suponer que en caso de cláusula compromisoria, una vez que surja la controversia, si una de las partes la propone ante el juez ordinario, el demandado tiene indudablemente el derecho de oponer la incompetencia del funcionario; pero si no hace a este respecto oposición alguna y acepta la discusión del fondo del asunto, se entenderá sin más, por presunción absoluta, que las partes renunciaron de mutuo acuerdo a la jurisprudencia arbitral²⁸.

²⁸ Corte Suprema de Justicia – Casación Laboral sentencia del 11 de febrero de 1954. Tomado de la página web de Legis Editores Publicaciones electrónicas.

4.4 DIFERENCIAS ENTRE LA CLÁUSULA COMPROMISORIA Y EL COMPROMISO

El autor Julio Benetti Salgar, expone en su obra *“El arbitraje en el Derecho Colombiano”* las diferencias más importantes entre estos instrumentos jurídicos.

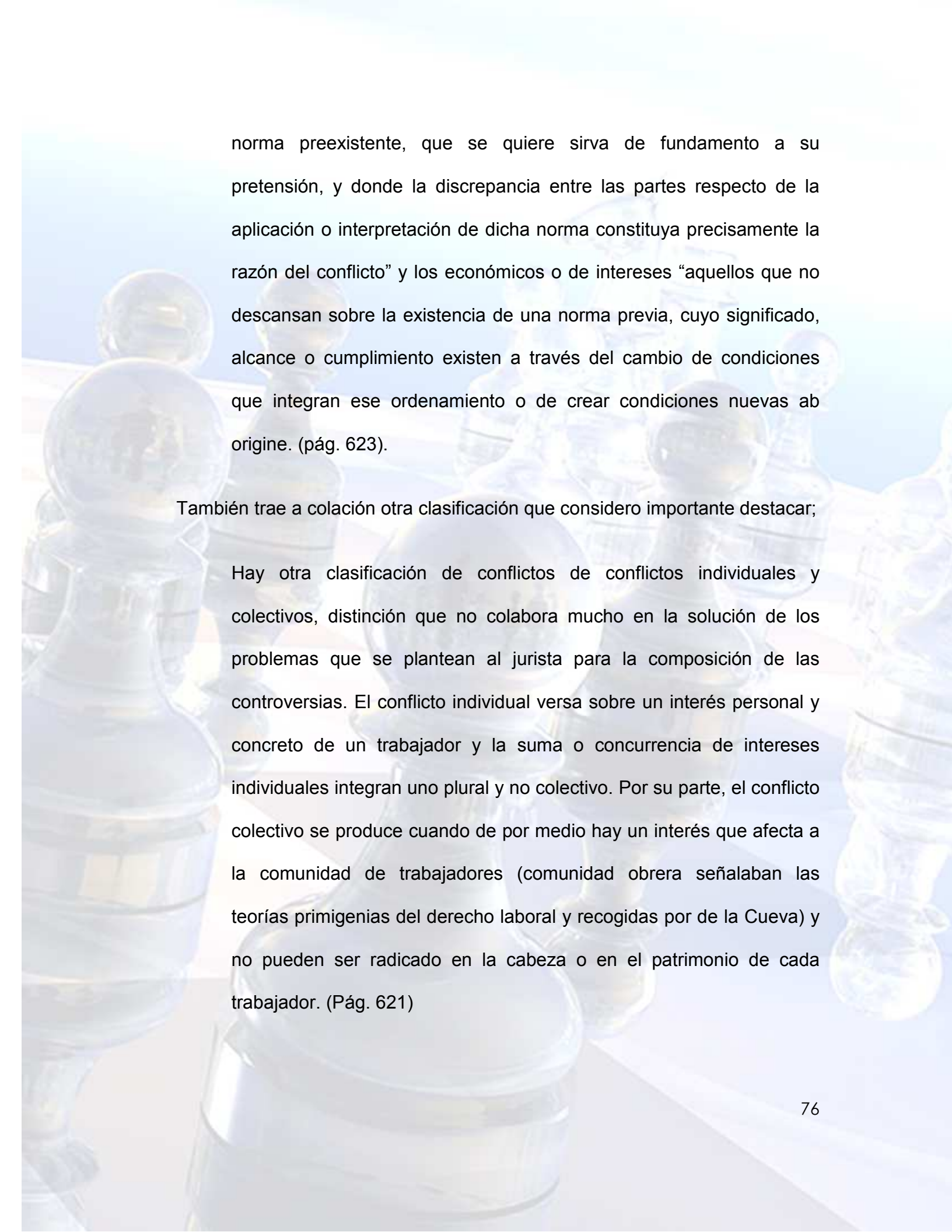
1. La cláusula compromisoria es una de las varias estipulaciones que se pueden incluir en un contrato, o pactarse después de celebrado aquel a que se quiere aplicar, a manera de pacto adicional o anexo a este; el compromiso es un contrato autónomo y distinto de la relación jurídica que ha dado lugar al conflicto entre las partes.
2. La cláusula compromisoria se estipula en previsión de cualquier disputa que pueda presentarse en desarrollo de un contrato, con la finalidad de establecer un mecanismo de solución de tales disputas: es una cláusula abstracta que se refiere a litigios eventuales y futuros; el compromiso se celebra una vez haya surgido el desacuerdo, para evitar que de él conozca la justicia ordinaria o para sustraerla de su conocimiento si ya se hubiere promovido la acción por vía judicial: se trata entonces de un convenio en concreto para resolver un conflicto cierto y actual.

3. Normalmente, la cláusula compromisoria no se agota a cusa de que en alguna ocasión se haya utilizado, porque tiene carácter permanente, de manera que es imperioso acudir al mecanismo convenido todas las veces que sea necesario, simultánea o sucesivamente, hasta que el contrato finalice o mientras subsista la cláusula compromisoria; el compromiso se refiere apenas al caso que se trata de resolver, de modo que cualquier otras diferencias entre las mismas partes que no estén sujetas a dicho convenio deben dirimirse por los medios judiciales normales o por nuevos contratos de compromiso. (2001, pág. 76)

4.5 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS

Transcurrió mucho tiempo, y existió un gran número de discusiones para lograr definir la clasificación de los derechos laborales; finalmente se universalizó la que expuso la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), la cual, diferencia éstos entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses. Marcel Silva en su ponencia expuesta en la XX edición del Congreso de Derecho Procesal (1999), nos ilustra al respecto, argumentando que:

Las palabras apropiadas sobre esta última las produjo en la sentencia del 6 de febrero de 1984 del Tribunal Supremo de España, cuando sostuvo que los conflictos jurídicos son: “aquellos que se basan en realidad de un pretendido derecho que trate de ampararse en una

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces on a board. The pieces are arranged in a way that suggests a game in progress, with some pieces in the foreground and others further back. The image is light blue and white, creating a subtle, textured background for the text.

norma preexistente, que se quiere sirva de fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre las partes respecto de la aplicación o interpretación de dicha norma constituya precisamente la razón del conflicto” y los económicos o de intereses “aquellos que no descansan sobre la existencia de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento existen a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas ab origine. (pág. 623).

También trae a colación otra clasificación que considero importante destacar;

Hay otra clasificación de conflictos de conflictos individuales y colectivos, distinción que no colabora mucho en la solución de los problemas que se plantean al jurista para la composición de las controversias. El conflicto individual versa sobre un interés personal y concreto de un trabajador y la suma o concurrencia de intereses individuales integran uno plural y no colectivo. Por su parte, el conflicto colectivo se produce cuando de por medio hay un interés que afecta a la comunidad de trabajadores (comunidad obrera señalaban las teorías primigenias del derecho laboral y recogidas por de la Cueva) y no pueden ser radicado en la cabeza o en el patrimonio de cada trabajador. (Pág. 621)

En todo caso la más adecuada la para establecer competencias fue la sentencia del 6 de febrero de 1984 por el Tribunal Supremo de España, expuesta anteriormente.

4.6 CONFLICTOS JURÍDICOS O DE DERECHO

Definición

Los Conflictos jurídicos o de derecho versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica, ya se trate de ley, convención o pacto colectivo, laudo arbitral o contrato individual. El conflicto jurídico puede ser de naturaleza individual o colectiva, según si la controversia afecta los derechos individuales de una o más personas, o si afecta los derechos de una colectividad de trabajadores. Estos conflictos, por referirse siempre a la aplicación e interpretación de normas, deben ser resueltos por el juez, dentro de la jurisdicción y competencia asignada por la ley.²⁹

4.7 CONFLICTOS ECONÓMICOS O DE INTERESES

Definición

Los conflictos económicos o de intereses son aquellas controversias que se suscitan no sobre la interpretación de un derecho sino sobre

²⁹ Tomado de la página www.legis.com.co

una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. El conflicto económico o de intereses es, por lo general, de naturaleza colectiva: son los trabajadores colectivamente considerados (y generalmente organizados en sindicatos) los que aspiran, mediante negociación con el empleador, a la creación de nuevas normas que regulen las condiciones de trabajo. Por su naturaleza colectiva el conflicto económico se conoce con el nombre de conflicto colectivo de trabajo. Para su solución no se acude a los procedimientos judiciales tradicionales, sino a la negociación colectiva, entre patronos y grupos de trabajadores, a la huelga y al tribunal de arbitramento.³⁰

4.8 TRIBUNALES VOLUNTARIOS Y OBLIGATORIOS

El Voluntario: El artículo 131 del Código de Procedimiento Laboral, teniendo como base las estipulaciones y acuerdos entre empleadores y trabajadores para que las diferencias que surjan en el desarrollo de la relación laboral sean dirimidas por árbitros.³¹ López Fajardo (1999) menciona al respecto:

³⁰ Tomado de la página www.legis.com.co

³¹ Este acuerdo comprende la cláusula compromisoria y el compromiso, la primera se puede pactar en el contrato de trabajo, en la convención colectiva, en el contrato sindical o en otro documento por el cual las partes se comprometen a someter a decisión arbitral toda diferencia suscitada de la relación laboral, renunciando al conocimiento de la justicia ordinaria y solicitando al tercero dar fin al conflicto fallando en derecho. La segunda se pacta surgido el conflicto, antes o después de iniciarse el proceso, pero sin que se haya dictado sentencia de primera instancia.

Debe anotarse que las controversias que dirime el arbitramento voluntario pertenecen a los llamados “conflictos jurídicos de derecho”, es decir, aquellos que se originan con motivo de la aplicación o interpretación de una norma laboral positiva, como la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo, el fallo arbitral; no quedando comprendidos en él, los “conflictos económicos o de intereses”, que se originan en las diferencias entre empleadores y trabajadores en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salarios, prestaciones, auxilios y beneficios, distintos a los que tiene establecidos el ordenamiento legal. (Pág. 542 y 543)

El Obligatorio: Es un modo “especial” regulado por la ley pudiendo ser solicitado por los trabajadores y por el Estado, para poner fin a las diversas diferencias suscitadas del desarrollo de la relación laboral. Presenta estas modalidades: López Fajardo (1999):

- a) Por orden de la ley cuando se trate de conflictos colectivos que se presentan en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse en la etapa de arreglo directo Art. 452.
- b) Por decisión de los trabajadores, al terminar la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, según lo estipula el artículo 444 del CST.

c) Por decisión de los trabajadores, cuando durante en el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos mayoritarios, determinen someter el diferendo a decisión de un tribunal de arbitramento, como lo prescribe el artículo 445 del CST, subrogado por el 62 de la ley 50 de 1990.

d) Por decisión de los trabajadores, cuando declarada la huelga y durante su desarrollo, el Ministerio de la Protección Social, de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos mayoritarios o de los trabajadores en asamblea general, someta a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no someter las diferencias persistentes a fallo arbitral, tal y como lo prevé el artículo 6° de decreto reglamentario 2119 de 1993.

e) Por orden del Ministerio de la Protección Social , cuando la huelga se prolongue por más de sesenta (60) días calendario sin que las partes encuentren formulas de solución al conflicto que dio origen a la misma, según lo estipula el artículo 63 de la ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 448 del CST.

f) Por decisión gubernamental ordenada por el señor Presidente de la República, cuando la huelga afecte de manera grave los intereses de la economía nacional, dada su naturaleza o magnitud y de la forma

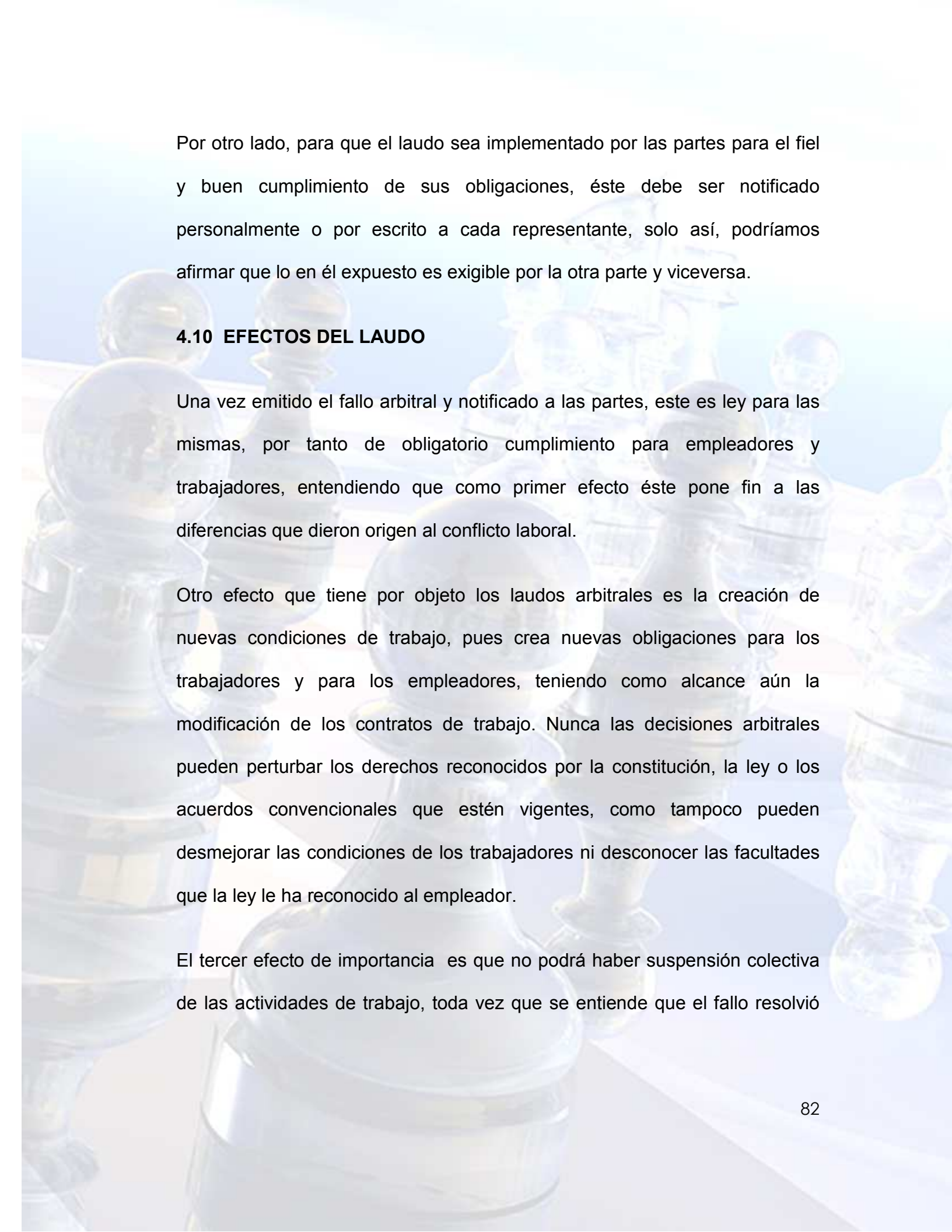
como lo tiene establecido el artículo 3° de la ley 48 de 1968. (Pág. 543 y 544)

4.9 DEL LAUDO

La decisión de todo tribunal de arbitramento se conoce como laudo o fallo arbitral y debe tenerse en cuenta dos aspectos esenciales; el formal y el material.

Respecto al formal, o sea su elaboración y presentación, por tratarse de una verdadera sentencia, este debe guardar gran parecido con las que emiten los jueces ordinarios en materia laboral. En este orden de ideas encontraremos en ellos una parte motiva con las respectivas consideraciones que tuvieron los árbitros para emitir el laudo y una resolutive que será la decisión tomada sobre los puntos de controversia entre las partes.

En tanto que el aspecto material hace referencia al contenido del fallo, sobre las condiciones solicitadas, tanto de empleados como de empleadores, que de acuerdo al laudo regirán en adelante pero por un tiempo determinado la relación laboral. El tiempo, es la semejanza que existe entre el laudo y la convención colectiva, toda vez que ésta se suscribe por periodos que generalmente son de dos (2) años, término en el cual la decisión del laudo también estaría vigente para las partes.

A background image showing a close-up of chess pieces, including pawns and a knight, on a light-colored board. The pieces are slightly out of focus, creating a soft, artistic backdrop for the text.

Por otro lado, para que el laudo sea implementado por las partes para el fiel y buen cumplimiento de sus obligaciones, éste debe ser notificado personalmente o por escrito a cada representante, solo así, podríamos afirmar que lo en él expuesto es exigible por la otra parte y viceversa.

4.10 EFECTOS DEL LAUDO

Una vez emitido el fallo arbitral y notificado a las partes, este es ley para las mismas, por tanto de obligatorio cumplimiento para empleadores y trabajadores, entendiendo que como primer efecto éste pone fin a las diferencias que dieron origen al conflicto laboral.

Otro efecto que tiene por objeto los laudos arbitrales es la creación de nuevas condiciones de trabajo, pues crea nuevas obligaciones para los trabajadores y para los empleadores, teniendo como alcance aún la modificación de los contratos de trabajo. Nunca las decisiones arbitrales pueden perturbar los derechos reconocidos por la constitución, la ley o los acuerdos convencionales que estén vigentes, como tampoco pueden desmejorar las condiciones de los trabajadores ni desconocer las facultades que la ley le ha reconocido al empleador.

El tercer efecto de importancia es que no podrá haber suspensión colectiva de las actividades de trabajo, toda vez que se entiende que el fallo resolvió

los puntos que en un momento no lograron pactar las partes en la etapa de arreglo directo.

4.11 RECURSO DE ANULACIÓN

Este es el comienzo de la ineficiencia e inefectiva celeridad de los laudos arbitrales proferidos por los tribunales de arbitramento en conflicto laborales; legislado para garantizar el fallo, este recurso hoy es el mecanismo para dilatar, evadir y modificar lo ya pactado; no obstante la doctrina, entre ellos Domingo Campos Rivera (2003), manifiesta al respecto:

Para garantizar en todo sentido la sujeción del fallo a la normatividad jurídica del país, la ley estableció un recurso que ofrece a las partes la posibilidad de impugnar es caso de que sus disposiciones sean contrarias a la Constitución y las leyes, o sea manifiesta la extralimitación de las funciones de los árbitros.

Y no obstante que en cuanto a la calidad de los árbitros la ley es muy exigente, no solo en el orden moral sino también en el intelectual y profesional – circunstancia que no hace pensar que su actuación estará siempre conforme con la ética y la justicia-, ella ha dejado abierta a las partes esa válvula de escape que es el recurso de anulación, para que lo utilicen precisamente en defensa de la legalidad de esa institución. (Pág. 497)

Es contradictorio que la ley expresamente garantice la calidad de los árbitros³² que decidirán las diferencias suscitadas por las partes, y que a la vez permita “*garantizar*” la legalidad de esta institución con un recurso que desmiente inmediatamente tal afirmación.

El recurso de anulación³³ es innato y exclusivo de la jurisdicción laboral, es un acto procesal que tiene por objeto solicitar la anulación del fallo, o en caso contrario la confirmación del laudo arbitral. Para hacer uso de este recurso se debe interponer ante el tribunal de arbitramento que lo profirió dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

El profesor Campos Rivera (2003), lo explica así: Para conocer de este recurso existe en el país dos organismos o corporaciones competentes: de una parte, está la sala laboral de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial; y de otra, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

1. La Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial. – De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la ley 712 de 2001, que modificó el artículo 15 del Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, las salas laborales de los tribunales superiores de distrito judicial conocen del recurso de anulación de

³² En el orden Moral, Intelectual y Profesional, por tanto, sus actuaciones se entienden que están siempre conforme a la ética y la justicia.

³³ Del latín a: “a”, y nullus: “ninguno”, anular, en términos generales, es dejar sin efecto. Domingo Campos Rivera.

los laudos proferidos por los tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter jurídico.

2. La Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de Justicia. – De conformidad con la misma norma, la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia conoce del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter económico. (497 y 498)

El trámite del recurso se surte así; interpuesto dentro del término legal establecido, el expediente es remitido a la sala laboral correspondiente en el tribunal dentro del término de los dos días siguientes, para surtir el reparto, como si se tratase de una apelación ordinaria. El Magistrado ponente presentara el proyecto dentro de los diez días siguientes y en tribunal deberá fallar dentro de los diez días posteriores, es decir, que en veinte días máximo se debe proferir el nuevo fallo.

“Si el laudo se ajusta a los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria, en caso de que se trate de arbitramento voluntario, o las normas constitucionales o legales, el tribunal debe homologarlo, esto es, confirmarlo. En caso contrario, debe anularlo o modificarlo en la forma que juzgue conveniente, dictando o expidiendo la providencia del caso. Contra esta providencia del tribunal no cabe recurso alguno.
(Pág. 498)

En caso de que el laudo verse sobre asuntos de conflictos colectivos de trabajo de carácter económico, quien conocerá del recurso de anulación será la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, remitiéndole el expediente dentro de los tres (3) días siguientes a conceder el recurso. En este evento la decisión se emitirá dentro de los cinco días siguientes expresando la exequibilidad o inexequibilidad, según su conformidad legal³⁴.

El efecto mediático si el laudo es confirmado por la sala laboral del tribunal o de la Corte Suprema, en cada caso, éste recobra la plenitud del valor jurídico entre las partes y ya no es susceptible de cualquier otro recurso.

Mi planteamiento sugiere que dentro de la concepción, la implementación y el desarrollo de los tribunales de arbitramento no debería existir recurso alguno, y menos que permita que un tercero ajeno al conflicto modifique los acuerdos logrados por el respectivo tribunal. Esto solo genera malestar entre la partes de la relación laboral, desmaterializa la esencia misma de esta institución y daña la confianza que es la base de la relaciones humanas. Considero que el límite de la existencia eventual de un recurso debería ser el estudio constitucional de los acuerdos, en caso de no estar conforme a la

³⁴ Se debe tener en cuenta que si en el fallo emitido por el tribunal de arbitramento no se han decidido algunas de las cuestiones contempladas de la convocatoria arbitral, la sala devolverá el expediente a dicho tribunal para que decida sobre las mismas. Una vez se supla dicho faltante se devolverá el expediente a la Corte para que se prosiga con el tramite. No obstante antes de que la Corte regrese el expediente al tribunal puede si a bien lo quiere homologar los puntos ya resueltos.

carta superior, se devuelva el expediente y que sea el tribunal quien corrija los aspectos necesarios para dar cumplimiento al estamento superior.

4.12 CONCLUSIONES

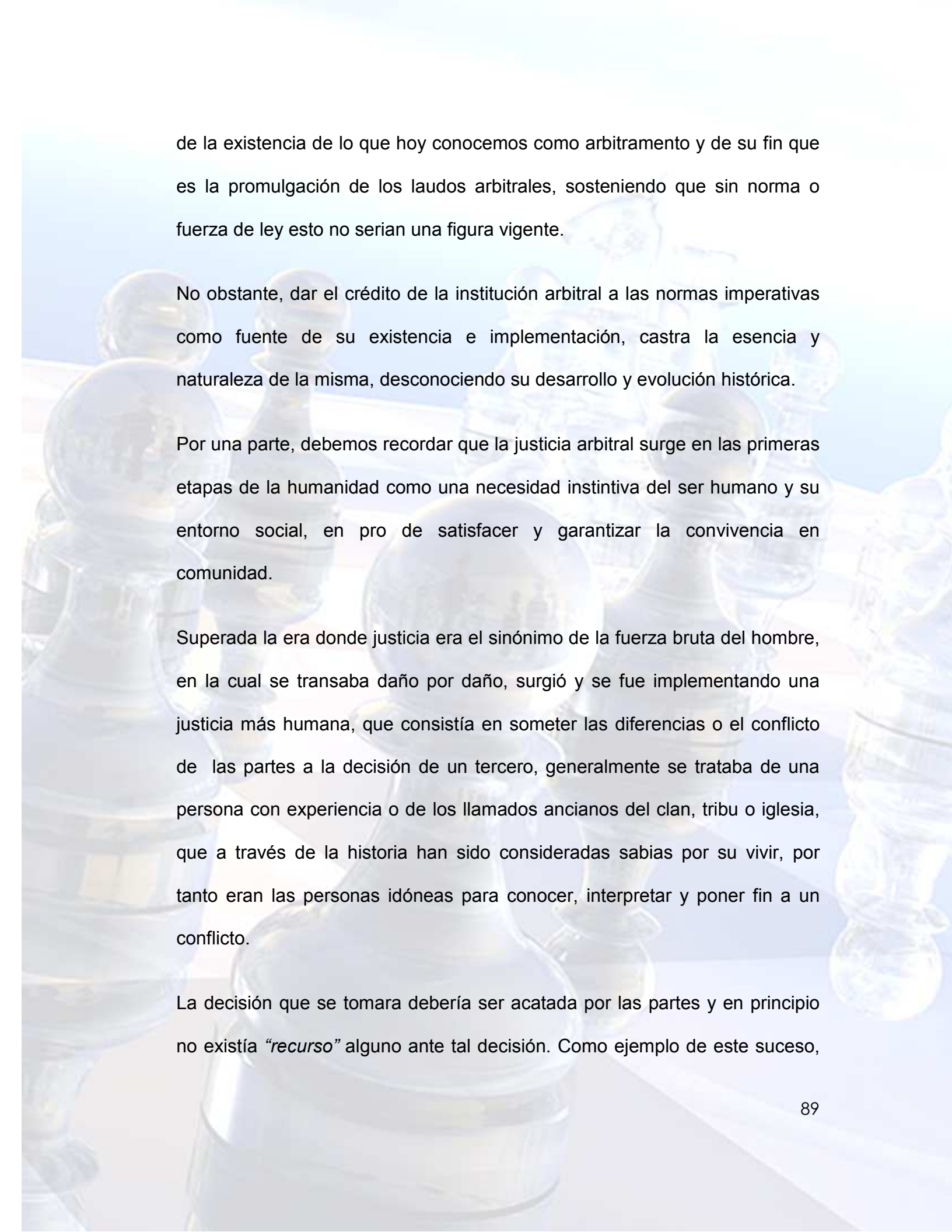
1. Así como la institución arbitral está reglamentada, también lo es la forma cómo se puede acceder a ella, entendiendo con esto, los momentos en que las partes pueden pactar su implementación o convocatoria, no siendo relevante el momento en que esto se haga, lo valioso es poder renunciar conjuntamente al sometimiento de los jueces ordinarios y tratar de mediar sus diferencias por métodos menos ortodoxos.
2. No debemos perder de vista que todo laudo arbitral en su estructura consta de dos partes, y estas entre si son dependientes, por tanto la coherencia de lo expuesto en la parte formal debe ser un fiel reflejo de la parte material.

5 ¿TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO, CREACIÓN EN MODELOS INSTINTIVOS O NORMATIVOS?

5.1 POSICIÓN Y DEFENSA

El surgimiento de esta institución, se asemeja a los matices que han acompañado por siglos las creencias sobre el origen del universo y las especies; o se cree en la “Teoría Evolucionista” o se cree en la “Teoría de la Creación”, considerando equivoco decir que coexisten y se fortalecen mutuamente. Esto lleva a que nuestra posición sea cual sea, se estructure con base a los preceptos, a los hechos que han marcado la historia, pasados y presentes; a nuestro entorno social, político y religioso; al estudio y las creencias de orden familiar y cultural, lo que finalmente nos llevan a establecer nuestra posición ideológica.

Así mismo sucede con la institución arbitral, donde existe una corriente doctrinaria la cual sostiene que ésta *-sin que desconozcan su esencia-* existe gracias al orden impartido a través de leyes y directrices normativas impartidas por el Estado, afirmando que tan solo por medio de una estructura social organizada y “coercitiva” se pudo implementar masivamente y respaldar su uso. Parten de la norma como pilar fundamental y determinante

A background image showing a close-up of chess pieces, including pawns and a king, on a light-colored wooden board. The pieces are dark and have a glossy finish. The image is slightly blurred and has a soft, ethereal quality.

de la existencia de lo que hoy conocemos como arbitramento y de su fin que es la promulgación de los laudos arbitrales, sosteniendo que sin norma o fuerza de ley esto no serian una figura vigente.

No obstante, dar el crédito de la institución arbitral a las normas imperativas como fuente de su existencia e implementación, castra la esencia y naturaleza de la misma, desconociendo su desarrollo y evolución histórica.

Por una parte, debemos recordar que la justicia arbitral surge en las primeras etapas de la humanidad como una necesidad instintiva del ser humano y su entorno social, en pro de satisfacer y garantizar la convivencia en comunidad.

Superada la era donde justicia era el sinónimo de la fuerza bruta del hombre, en la cual se transaba daño por daño, surgió y se fue implementando una justicia más humana, que consistía en someter las diferencias o el conflicto de las partes a la decisión de un tercero, generalmente se trataba de una persona con experiencia o de los llamados ancianos del clan, tribu o iglesia, que a través de la historia han sido consideradas sabias por su vivir, por tanto eran las personas idóneas para conocer, interpretar y poner fin a un conflicto.

La decisión que se tomara debería ser acatada por las partes y en principio no existía “*recurso*” alguno ante tal decisión. Como ejemplo de este suceso,

narran las historias de los pueblos Celtas, comunidades de América y por supuesto los Hebreos, cuya historia es condensada en lo que conocemos como Biblia, establecieron jueces para coordinar y suplir las necesidades del pueblo, el libro de Deuteronomio nos contextualiza este aspecto en el capítulo primero del versículo 9 al 18;

Nombramiento de Jueces. En aquel tiempo yo os hablé diciendo: Yo solo no puedo llevaros. Jehová nuestro Dios os ha multiplicado, y he aquí hoy vosotros sois como las estrellas del cielo en multitud. Jehová Dios de vuestros padres os haga mil veces más de lo que ahora sois, y os bendiga, como os ha prometido. ¿Cómo llevaré yo solo vuestras molestias, vuestras cargas y vuestros pleitos? Dadme de entre vosotros, de vuestras tribus, varones sabios y entendidos y expertos, para que yo los ponga por vuestros jefes. Y me respondisteis y dijisteis: Bueno es hacer los que has dicho. Y tomé a los principales de vuestras tribus, varones sabios y expertos, y los puse por jefes sobre vosotros, jefes de millares, de centenas, de cincuenta y de diez, y gobernadores de vuestras tribus. Y entonces mandé a vuestros jueces, diciendo: Oíd entre vuestros hermanos, y juzgad justamente entre el hombre y su hermano, y el extranjero. No hagáis distinción de persona en el juicio; así al pequeño como al grande oiréis, no tendréis temor de ninguno, porque el juicio es de Dios; y la causa que os fuere

difícil, la traeréis a mí, y yo la oiré. Os mandé, pues, en aquel tiempo, todo lo que había que hacer³⁵.

En este orden de ideas, fue la gente en cada comunidad específica u organización las que crearon y dispusieron para sí este mecanismo, en donde no existía juez ni ley, y muchas veces, en donde ni siquiera se había concebido lo que es el derecho, era lo que considero, la materialización plena del sentido común.

Posteriormente, algunas culturas delegaron en quien reposaba la representación “*divina*” dicha tarea, pues los juicios que emitieran estarían respaldados por su dios; y sobre aquellos -los juzgados- caerían sus represiones por el incumplimiento y burla de los fallos emitidos. En otras culturas donde también se estaban forjando la estructura de lo que es hoy un Estado, seguían acudiendo a sus tradiciones y compromisos de años atrás, teniendo como única garantía la palabra, como es el caso de las culturas orientales, donde ésta es sinónimo de honorabilidad.

El desarrollo evolutivo de la historia va mostrando estructuras sociales más organizadas, esto es, con rasgos característicos de lo que hoy se concibe como Estado, algunas regularon y tomaron para sí este método de solución de conflictos, es decir, el tercero neutral ya no lo escogían las partes sino era

³⁵ Santa Biblia versión Reina Valera 1960. Página 221.

un representante del Estado, en cambio, en otras culturas permitieron el manejo “*informal o natural*” pero bajo asistencia y vigilancia por parte de éste.

Posteriormente encontramos normas que regularon tanto este mecanismo, al punto de llegar a manipular la voluntad de las partes, y me permito colocar como ejemplo a Colombia, no es posible y no logro concebir como se trata de desmembrar una institución que nació de las entrañas mismas de las partes, generando en ella desconfianza por la falta de garantías que como instrumento solucionador se espera. *¿Acaso no son las partes debidamente representadas las que proponen formulas de arreglo y acuerdan los mismos, para que estos sean cambiados o modificados posteriormente arbitrariamente? ¿Cómo lograr que el sí de las partes sea sí, y el no sea no, asegurando el cumplimiento y respeto por todo sobre cada compromiso pactado?*

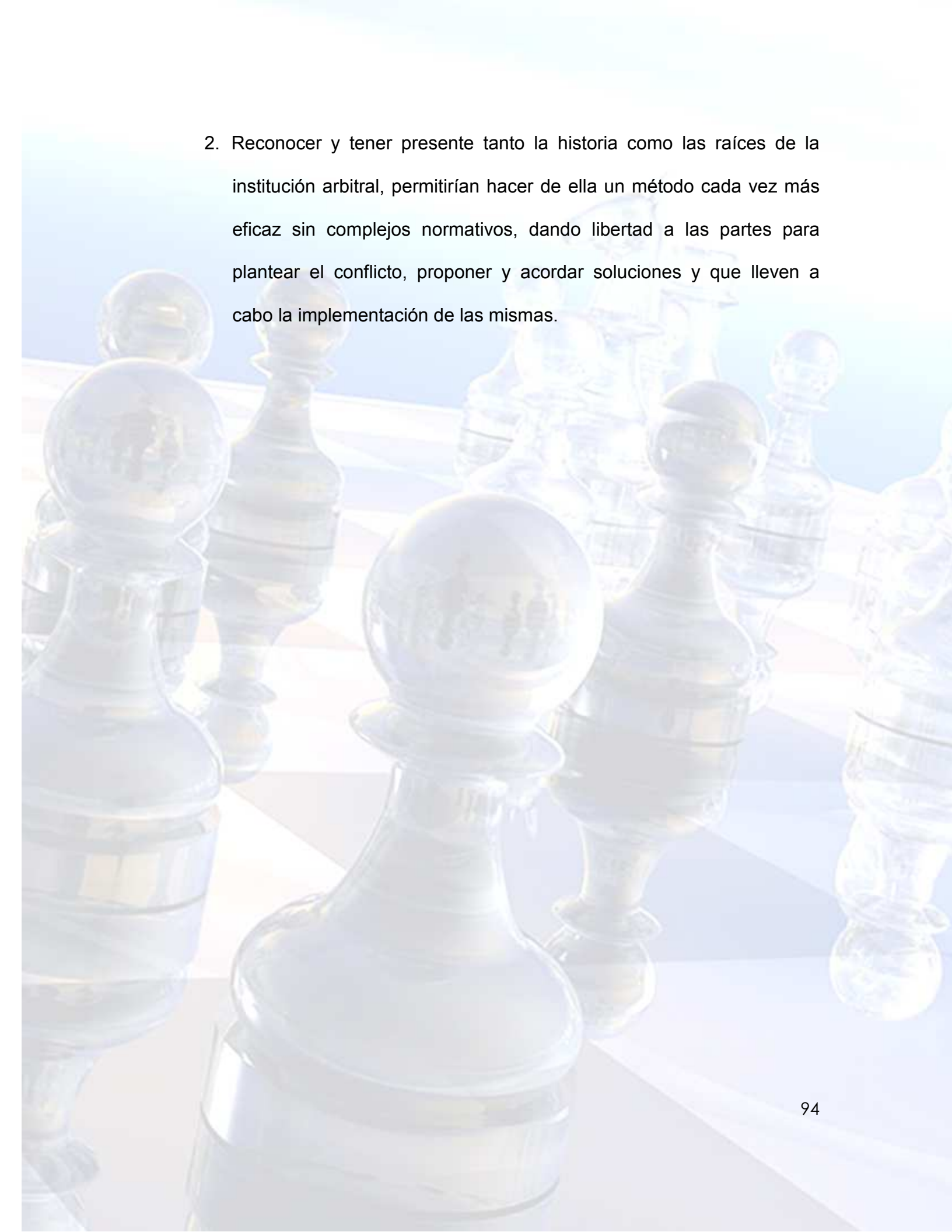
Pienso que debería ser hora en que el legislador colombiano, desencajara de tanto formalismo y legalidad esta institución. Que se les permita a las partes hacer y cumplir sus acuerdos, y como lo he manifestado a lo largo de este escrito, el Estado solo se limite si llegaré a ser necesario a realizar un estudio constitucional, y si es necesario indicar la modificación o corrección de algún punto, más nunca la instancia superior llegar a modificar lo pactado por respeto mismo de las partes, considero que ni los Tribunales ni la Corte pueden tener ese alcance o potestad.

Lo anterior me lleva a plantear la siguiente reflexión; si los principios rectores de esta figura e institución son la celeridad y la eficacia, considero que desde todo punto de vista estos son dependientes y complementarios el uno del otro, porque, de que valdría decir que se logro un pronto acuerdo si este no es eficaz. *¿Cuál es la realidad y que es lo que verdaderamente buscan las partes, que no otra cosa de mediar sus diferencias y llegar a acuerdos en consenso en un corto tiempo, habiendo previamente renunciado de común acuerdo al someter las mismas a la justicia ordinaria, para que luego sea está modificando sin el consentimiento de las mismas sus acuerdos?*

Para mí no es lógico este actual proceder de los Tribunales y la Corte en cada caso, pues son ellos los responsables de que las partes hoy por hoy no acaten las decisiones de los Laudos proferidos por los Tribunales de Arbitramento.

5.2 CONCLUSIONES

1. Después de ejercer el hombre la fuerza bruta como medio idóneo para hacer justicia, proteger sus derechos o recompensar los daños y pérdidas, y antes de que el mundo descubierto empezara a organizarse e impartir justicia desde lo que hoy se conoce como Estado u otras formas de asociación, ya se conocía en aquel entonces la existencia de tribunales de arbitramento, quiere decir esto, que su formación es meramente y evidentemente instintiva.

- 
2. Reconocer y tener presente tanto la historia como las raíces de la institución arbitral, permitirían hacer de ella un método cada vez más eficaz sin complejos normativos, dando libertad a las partes para plantear el conflicto, proponer y acordar soluciones y que lleven a cabo la implementación de las mismas.

6. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo³⁶ (*International Labour Organization*), en el informe del año 1969, se pronunció y fijó las características sobre esta temática del cual extraemos lo siguiente:

El arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto – individual o colectivo- planteado entre sujetos

³⁶ La OIT, la única agencia tripartita del sistema multilateral, está comprometida a generar trabajo decente y medios de sustento, seguridad laboral y mejores condiciones de vida para personas que viven tanto en los países pobres como en los ricos. Para alcanzar esas metas promueve los derechos en el trabajo, las mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre asuntos laborales. La OIT es el punto de encuentro del mundo del trabajo. Somos expertos en el trabajo y el empleo y en especial en su papel clave para el logro del desarrollo económico y el progreso en general. Un aspecto central de nuestra misión es ayudar a los países a crear instituciones que son baluartes de la democracia y de apoyarlas para que puedan rendir cuentas a la gente. La OIT produce normas laborales internacionales en la forma de Convenios y Recomendaciones, estableciendo las condiciones mínimas de los derechos fundamentales en el trabajo: libertad sindical, derecho a la organización, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y trato, y otras normas que se refieren a todos los temas relacionados con el mundo del trabajo. Las diversas tareas que lleva a cabo la OIT están agrupadas en torno a cuatro objetivos estratégicos: 1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos. 3. Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos. 4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Fuente www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang-es/index.htm

de una relación de derecho, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas³⁷.

6.1 CARACTERÍSTICAS DEL ARBITRAJE O.I.T

Primera: El arbitraje es una institución jurídica destinada a resolver conflictos en materia laboral. Surge como medida aplicable cuando las diferencias existentes entre las partes dan lugar a la perfección del conflicto que encierra una pretensión objeto del mismo. Es indiferente que el conflicto sea individual o colectivo. El arbitraje sirve igualmente a uno u otro. Dentro de los colectivos es así mismo indiferente que se trate de conflictos jurídicos o de intereses: lo único a tener en cuenta es que el planteamiento de aquellos o de estos otorga distinta significación al laudo arbitral, fundado en derecho, en el primer caso, y en equidad, en el segundo.

Segunda: La peculiaridad del arbitraje reside en la intervención de un tercero provocado cuya decisión se impone. Existe, pues, un tercero – como en la mediación-, pero aquí la decisión de este no tiene valor de mera propuesta, que es obligatoria en la medida en que las partes la

³⁷ No obstante se han publicado sobre este tema otros títulos, Arbitraje en las reclamaciones de los trabajadores, una guía práctica, Ginebra OIT 1978; El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses, una guía práctica, Ginebra OIT 1984; La Conciliación y el arbitraje en los conflictos de trabajo: un estudio comparativo, Ginebra OIT 1987, y La conciliación en los conflictos laborales, una guía práctica, Ginebra OIT 1988. Fuente El Arbitraje Laboral. Jaime Cerón Coral, Esteban Pizarro Jaramillo. Editorial Temis 2007. Página 40.

acepten. La obligatoriedad del laudo arbitral no depende, una vez dictado, de la voluntad de las partes, sino de la fuerza interna de la misma decisión emanada del tercero en cuestión, y;

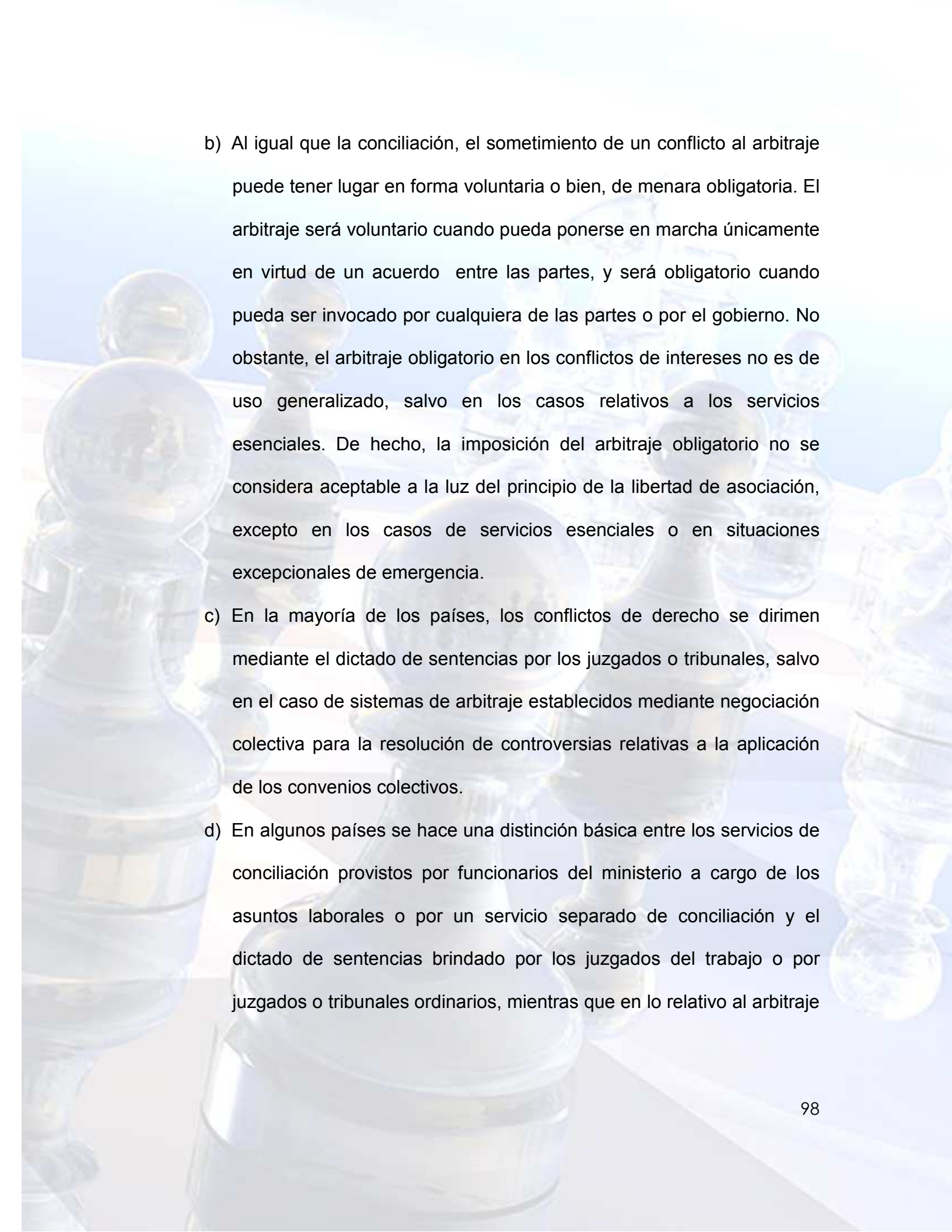
Tercera: Ahora bien, dicha fuerza interna no tiene fundamento en el carácter del órgano que la dicta, sino en la adhesión que las partes le han prestado de antemano; es decir, en el compromiso adquirido por las mismas, con carácter previo y en virtud del cual han decidido someter sus diferencias a la decisión arbitral³⁸.”

Otros aspectos importantes y precisiones que la Organización destaca son³⁹:

- a) El arbitraje es un procedimiento de resolución de conflictos por el cual los diferendos se someten a un tercero neutral e independiente para que este los resuelva en forma definitiva y obligatoria para las partes. Esta resolución se denomina Laudo o Decisión. De una forma u otra, el arbitraje ocupa un lugar en la mayoría de los sistemas gubernamentales de resolución de conflictos laborales y, algunas veces, también es utilizado voluntariamente por las partes en conflicto. Este procedimiento puede instituirse en el marco de los convenios colectivos del trabajo, para el manejo de los conflictos de derechos (EU y Canadá), o bien de los conflictos de intereses.

³⁸ Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje, Ginebra, 1969. Páginas 188 y 189.

³⁹ Tomados de la Página www.ilo.org

- 
- The background of the page features a faded, artistic image of chess pieces, including pawns and a king, arranged on a chessboard. The pieces are rendered in a light, translucent style, creating a subtle, intellectual atmosphere.
- b) Al igual que la conciliación, el sometimiento de un conflicto al arbitraje puede tener lugar en forma voluntaria o bien, de menara obligatoria. El arbitraje será voluntario cuando pueda ponerse en marcha únicamente en virtud de un acuerdo entre las partes, y será obligatorio cuando pueda ser invocado por cualquiera de las partes o por el gobierno. No obstante, el arbitraje obligatorio en los conflictos de intereses no es de uso generalizado, salvo en los casos relativos a los servicios esenciales. De hecho, la imposición del arbitraje obligatorio no se considera aceptable a la luz del principio de la libertad de asociación, excepto en los casos de servicios esenciales o en situaciones excepcionales de emergencia.
- c) En la mayoría de los países, los conflictos de derecho se dirimen mediante el dictado de sentencias por los juzgados o tribunales, salvo en el caso de sistemas de arbitraje establecidos mediante negociación colectiva para la resolución de controversias relativas a la aplicación de los convenios colectivos.
- d) En algunos países se hace una distinción básica entre los servicios de conciliación provistos por funcionarios del ministerio a cargo de los asuntos laborales o por un servicio separado de conciliación y el dictado de sentencias brindado por los juzgados del trabajo o por juzgados o tribunales ordinarios, mientras que en lo relativo al arbitraje

por lo general participan personas u organismos establecidos sobre una base *ad hoc*.

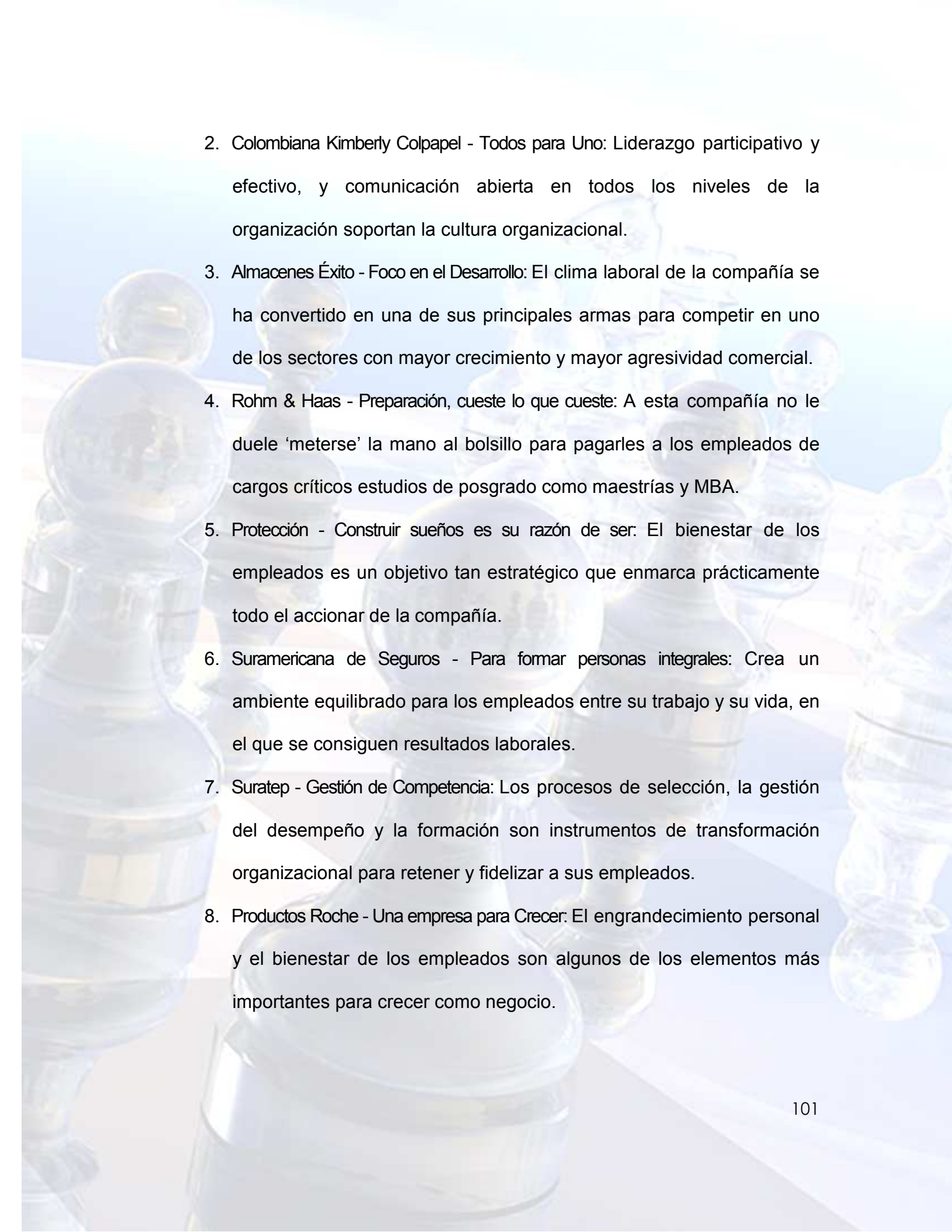
6.2 CONCLUSIÓN

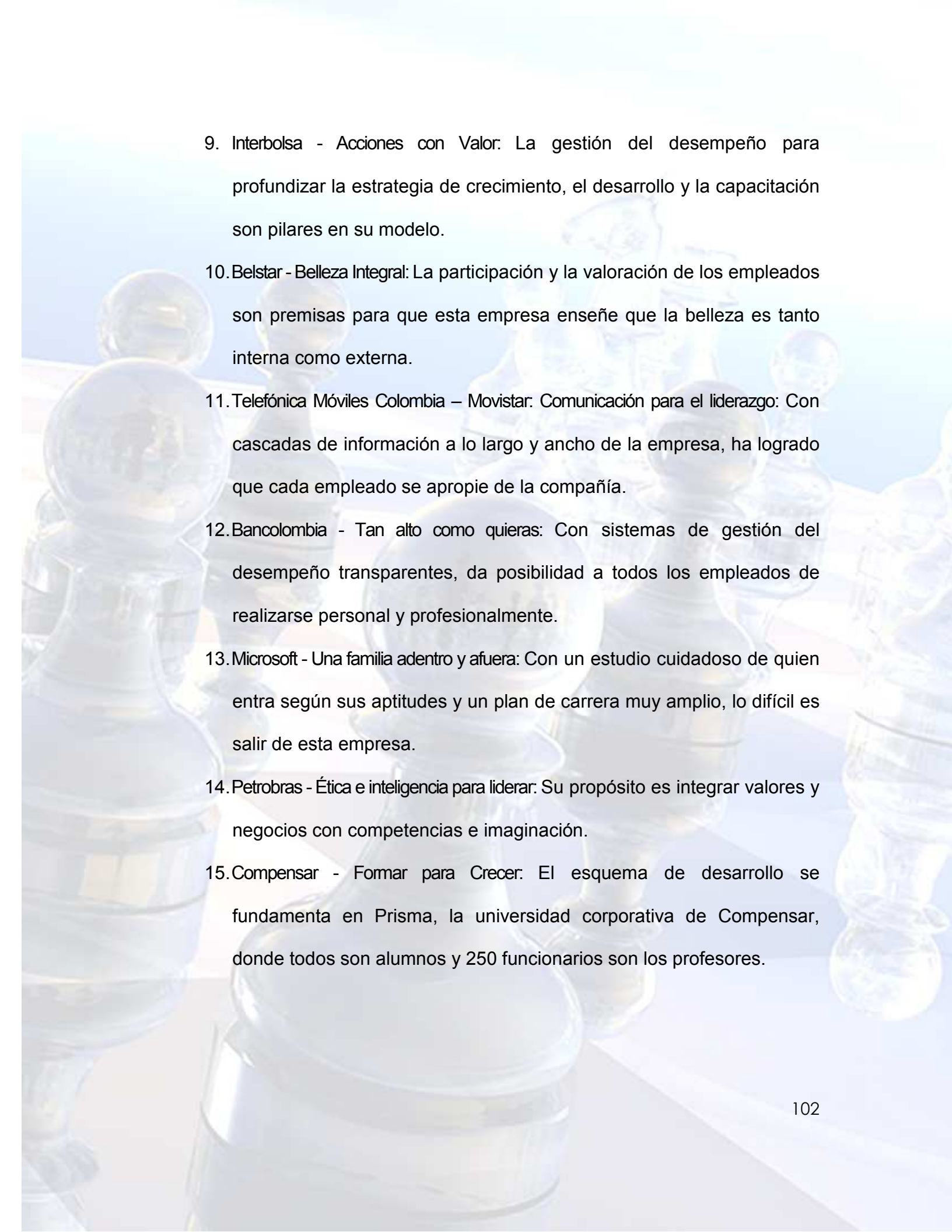
1. Existiendo directrices dadas por la OIT, pareciera que nuestro sistema se aleja en cierta forma de sus postulados, pues el organismo sostiene que el fallo o laudo es de carácter impositivo y su respaldo se basa en la potestad que las partes le otorgaron al tercero para dirimir su conflicto.

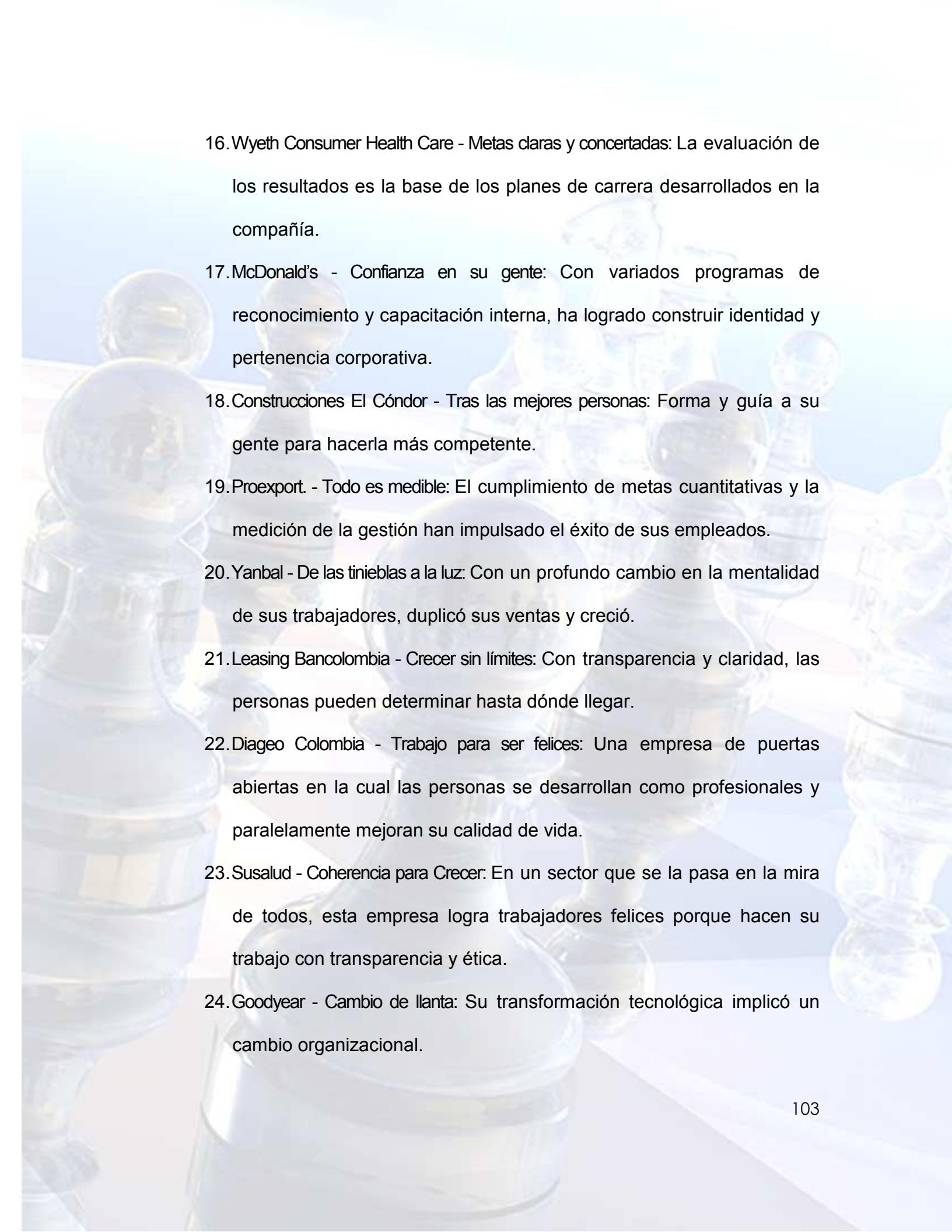
7.1 BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES EN COLOMBIA

No obstante los tropiezos que frecuentemente se presentan ante la implementación de esta institución arbitral, encontramos en Colombia Empresas y Organizaciones con sanas políticas laborales que contribuyen día a día al mejoramiento de la calidad del ambiente laboral, que junto con sus programas institucionales de mejoramiento de calidad y servicio, permiten generar en los trabajadores sentido de pertenencia y contribución al desarrollo de la misma, no en vano, multinacionales y grandes empresas nacionales han sido calificadas como las mejores para laborar en América Latina. Ahora no solo se identifican por su nombre “*societario o comercial*”, sino por el valor agregado que junto con sus colaboradores, es decir, los trabajadores vinculados a éstas, han implementado a lo largo de los años de trabajo mancomunado, entre estas destacamos las enunciadas en el artículo publicado por la revista Dinero el 12 de julio del año 2006, así:

1. Sofasa - La fuerza de las Ideas: Esta compañía continúa liderando el ranking de las mejores empresas para trabajar. Su secreto es la comunicación y lograr el empoderamiento del equipo. Todos los empleados son generadores de ideas que se ponen en marcha.

- 
2. Colombiana Kimberly Colpapel - Todos para Uno: Liderazgo participativo y efectivo, y comunicación abierta en todos los niveles de la organización soportan la cultura organizacional.
 3. Almacenes Éxito - Foco en el Desarrollo: El clima laboral de la compañía se ha convertido en una de sus principales armas para competir en uno de los sectores con mayor crecimiento y mayor agresividad comercial.
 4. Rohm & Haas - Preparación, cueste lo que cueste: A esta compañía no le duele 'meterse' la mano al bolsillo para pagarles a los empleados de cargos críticos estudios de posgrado como maestrías y MBA.
 5. Protección - Construir sueños es su razón de ser: El bienestar de los empleados es un objetivo tan estratégico que enmarca prácticamente todo el accionar de la compañía.
 6. Suramericana de Seguros - Para formar personas integrales: Crea un ambiente equilibrado para los empleados entre su trabajo y su vida, en el que se consiguen resultados laborales.
 7. Suratep - Gestión de Competencia: Los procesos de selección, la gestión del desempeño y la formación son instrumentos de transformación organizacional para retener y fidelizar a sus empleados.
 8. Productos Roche - Una empresa para Crecer: El engrandecimiento personal y el bienestar de los empleados son algunos de los elementos más importantes para crecer como negocio.

- 
9. Interbolsa - Acciones con Valor: La gestión del desempeño para profundizar la estrategia de crecimiento, el desarrollo y la capacitación son pilares en su modelo.
 10. Belstar - Belleza Integral: La participación y la valoración de los empleados son premisas para que esta empresa enseñe que la belleza es tanto interna como externa.
 11. Telefónica Móviles Colombia – Movistar: Comunicación para el liderazgo: Con cascadas de información a lo largo y ancho de la empresa, ha logrado que cada empleado se apropie de la compañía.
 12. Bancolombia - Tan alto como quieras: Con sistemas de gestión del desempeño transparentes, da posibilidad a todos los empleados de realizarse personal y profesionalmente.
 13. Microsoft - Una familia adentro y afuera: Con un estudio cuidadoso de quien entra según sus aptitudes y un plan de carrera muy amplio, lo difícil es salir de esta empresa.
 14. Petrobras - Ética e inteligencia para liderar: Su propósito es integrar valores y negocios con competencias e imaginación.
 15. Compensar - Formar para Crecer: El esquema de desarrollo se fundamenta en Prisma, la universidad corporativa de Compensar, donde todos son alumnos y 250 funcionarios son los profesores.

- 
16. Wyeth Consumer Health Care - Metas claras y concertadas: La evaluación de los resultados es la base de los planes de carrera desarrollados en la compañía.
 17. McDonald's - Confianza en su gente: Con variados programas de reconocimiento y capacitación interna, ha logrado construir identidad y pertenencia corporativa.
 18. Construcciones El Cóndor - Tras las mejores personas: Forma y guía a su gente para hacerla más competente.
 19. Proexport. - Todo es medible: El cumplimiento de metas cuantitativas y la medición de la gestión han impulsado el éxito de sus empleados.
 20. Yanbal - De las tinieblas a la luz: Con un profundo cambio en la mentalidad de sus trabajadores, duplicó sus ventas y creció.
 21. Leasing Bancolombia - Crecer sin límites: Con transparencia y claridad, las personas pueden determinar hasta dónde llegar.
 22. Diageo Colombia - Trabajo para ser felices: Una empresa de puertas abiertas en la cual las personas se desarrollan como profesionales y paralelamente mejoran su calidad de vida.
 23. Susalud - Coherencia para Crecer: En un sector que se la pasa en la mira de todos, esta empresa logra trabajadores felices porque hacen su trabajo con transparencia y ética.
 24. Goodyear - Cambio de llanta: Su transformación tecnológica implicó un cambio organizacional.

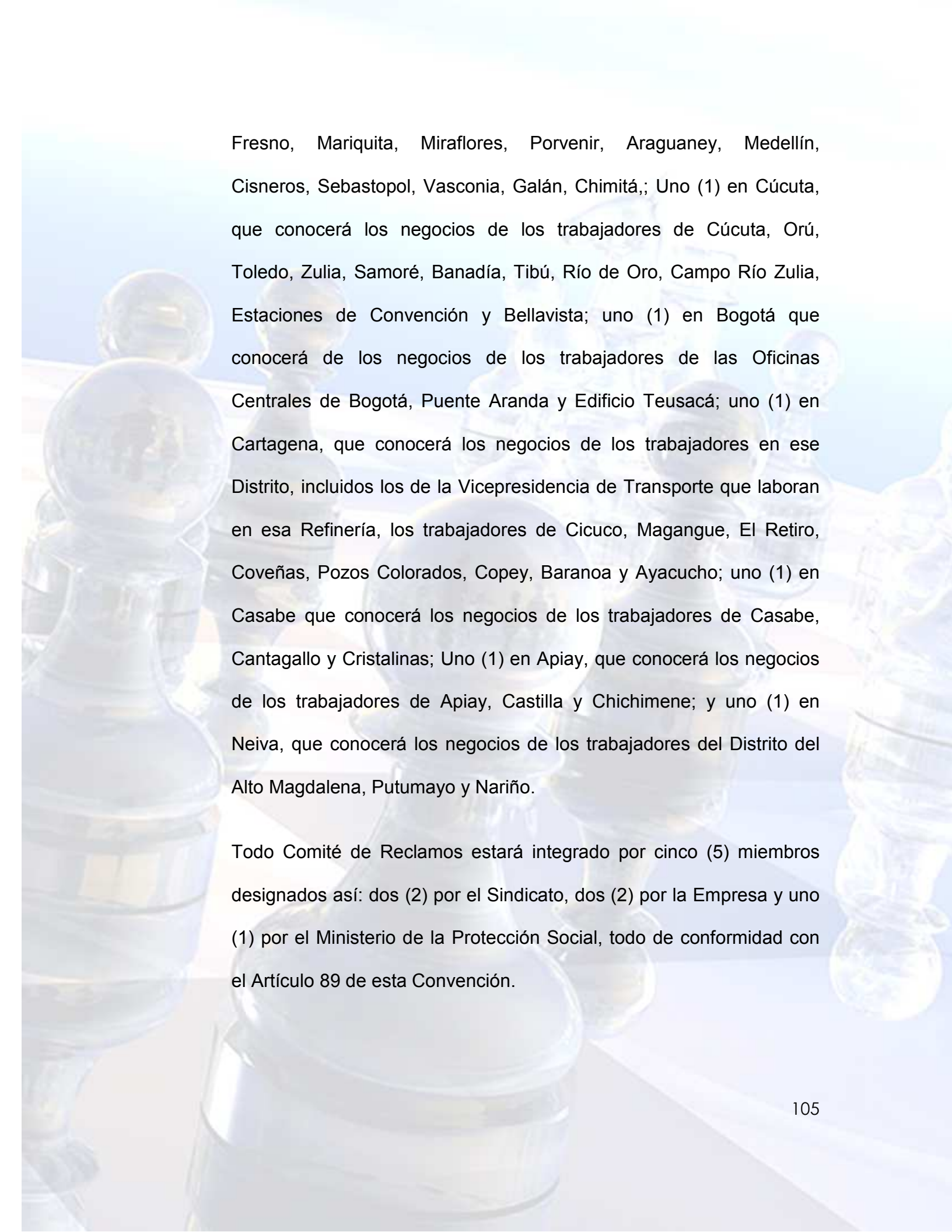
25.Laboratorios Wyeth - Disciplina y lúdica tras los resultados: Con clases de yoga, culinaria, fotografía y música, incorpora esparcimiento a la vida laboral.

Ahora, para examinar más puntualmente el tema objeto de esta monografía, me permito examinar de forma respetuosa la efectividad de los acuerdos convencionales pactado entre la empresa Colombiana de Petróleos – Ecopetrol- y sus trabajadores sindicalizados, que laboran para ella en la República de Colombia, representados por el Sindicato de Industria “Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo” –USO-. La convención consagra:

7.1 COMITÉ DE RECLAMOS⁴⁰

ARTÍCULO 88.- Para atender los reclamos de los trabajadores sindicalizados, funcionarán los siguientes Comités de Reclamos: uno (1) en El Centro que conocerá los negocios de los trabajadores del Distrito de Producción El Centro y Sabana de Torres; uno (1) en Barrancabermeja, que conocerá los negocios de los trabajadores del Complejo Industrial, Servicios Médicos en Bucaramanga e ICP; uno (1) en Puerto Salgar que conocerá de los negocios de los trabajadores del oleoducto radicados en Puerto Salgar, Guaduro, Villeta, Albán, Mansilla, Buenaventura, Dagua, Yumbo, Cartago, Manizales, Herveo,

⁴⁰ Convención Colectiva de Trabajo 2006/2009 Ecopetrol – Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO. Bogotá D.C Julio 7 de 2006. Capítulo XII Páginas 121 a 126.



Fresno, Mariquita, Miraflores, Porvenir, Arguaney, Medellín, Cisneros, Sebastopol, Vasconia, Galán, Chimitá; Uno (1) en Cúcuta, que conocerá los negocios de los trabajadores de Cúcuta, Orú, Toledo, Zulia, Samoré, Banadía, Tibú, Río de Oro, Campo Río Zulia, Estaciones de Convención y Bellavista; uno (1) en Bogotá que conocerá de los negocios de los trabajadores de las Oficinas Centrales de Bogotá, Puente Aranda y Edificio Teusacá; uno (1) en Cartagena, que conocerá los negocios de los trabajadores en ese Distrito, incluidos los de la Vicepresidencia de Transporte que laboran en esa Refinería, los trabajadores de Cicuco, Magangue, El Retiro, Coveñas, Pozos Colorados, Copey, Baranoa y Ayacucho; uno (1) en Casabe que conocerá los negocios de los trabajadores de Casabe, Cantagallo y Cristalinas; Uno (1) en Apiay, que conocerá los negocios de los trabajadores de Apiay, Castilla y Chichimene; y uno (1) en Neiva, que conocerá los negocios de los trabajadores del Distrito del Alto Magdalena, Putumayo y Nariño.

Todo Comité de Reclamos estará integrado por cinco (5) miembros designados así: dos (2) por el Sindicato, dos (2) por la Empresa y uno (1) por el Ministerio de la Protección Social, todo de conformidad con el Artículo 89 de esta Convención.

La Empresa garantizará los días de permiso y concederá transporte de ida y regreso para que los representantes de los Comités de Reclamos de Puerto Salgar, Cartagena, Neiva y Cúcuta puedan asistir a esos comités.

Parágrafo 1. El Comité de Reclamos así integrado y una vez agotado en cada caso el procedimiento de que habla el Capítulo Once (XI)⁴¹ de

⁴¹ Capítulo XI Procedimiento para aplicar sanciones:

ARTÍCULO 86.- Antes de aplicar una sanción disciplinaria o un despido individual, la Empresa dentro del término de cuatro (4) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se cometió la infracción, notificará al trabajador por escrito, y personalmente si concurre efectivamente a su sitio de trabajo, el derecho que tiene para ser oído en descargos y le señalará el lugar, día, hora y la causa por la cual ha de responder el trabajador citado, para que se presente a la diligencia, asesorado por dos (2) representantes del Sindicato, si así lo desea y si se trata de un afiliado a la USO. Cumplida la diligencia de descargos, o si el trabajador no se presentare a dicha diligencia, la Empresa, dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes, impondrá la sanción o efectuará el despido, si hubiere lugar a ello.

En todo caso, cuando la Empresa tenga conocimiento de una falta, cinco (5) días hábiles después de cometida, no podrá someter al trabajador a procedimiento alguno para aplicar sanción, salvo cuando se trate de un hecho calificado como delito.

El motivo alegado inicialmente para imponer sanción disciplinaria no podrá ser cambiado en caso alguno y la sanción sólo tendrá lugar una vez cumplidos estos requisitos. La Empresa se obliga a pasar copia al Sindicato de toda carta que dirija a los afiliados de éste sobre llamadas de atención, citaciones a descargos, sanciones y despidos.

Parágrafo 1. Para ser oído en descargos cuando el trabajador esté laborando en el turno de diez (10:00 p.m.) a seis (6:00 a.m.), o de seis (6:00 p.m.) a seis (6:00 a.m.), su Jefe podrá cambiarlo al turno de dos (2:00 p.m.) a diez (10:00 p.m.), y turnos similares, en la fecha en que deba presentarse a descargos.

Si no fuere posible el cambio, la diligencia para los trabajadores de estos turnos no podrá efectuarse antes de las dos (2:00 p.m.) del día señalado para los descargos.

La Empresa reconocerá al trabajador como tiempo regular el que dure en la diligencia de descargos, en caso de que ésta ocurra en horas no laborables para él.

En toda la Empresa la fijación del día y hora para la rendición de descargos se hará procurando que medie un período razonable entre aquella fecha y la correspondiente a la carta de llamamiento, en forma tal que el trabajador pueda acudir ante la USO en demanda de su derecho a ser asistido en dicha diligencia.

En el Distrito de Oleoductos y en el de Caño Limón Coveñas este período será de cinco (5) días como mínimo. El texto de la carta lo transmitirá la Empresa por télex a la subdirectiva respectiva.

En las cartas de llamada de atención se hará mención que no constituyen sanción.

Parágrafo 2. Cuando la sanción disciplinaria impuesta al trabajador no exceda de seis (6) días de suspensión, no habrá lugar a la pérdida del descanso dominical.

ARTÍCULO 87.- Los reclamos de los trabajadores incluidos los casos de sanciones, despidos, cancelación o terminación del contrato de trabajo, deberán tramitarse así:

a) El trabajador, el despedido, el retirado por la Empresa por haberle ésta cancelado o terminado el contrato de trabajo, o el retirado voluntariamente, presentará a su respectivo Jefe sus reclamos, en forma escrita, dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes al hecho que lo motive.

Para el Distrito de Oleoductos y para el de Caño Limón Coveñas este término será de diez (10) días hábiles.

El Jefe del Departamento deberá dar contestación al reclamante dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles siguientes al de la presentación del reclamo. El término a que se refiere este literal para dar respuesta al reclamante será de cinco (5) días hábiles para el Distrito de Oleoductos y para el de Caño Limón Coveñas.

b) Si no hubiere respuesta o si ésta fuere desfavorable al reclamante, el asunto pasará automáticamente al estudio del Comité de Reclamos, salvo que el reclamante o el Sindicato, en el curso de los cinco (5) días hábiles siguientes a la decisión, manifieste su conformidad con lo resuelto por el Jefe del Departamento.

Los reclamos serán conciliados o decididos según su orden de inscripción y deberán quedar resueltos en el término de noventa (90) días calendario, contados a partir de la fecha en que se empiece a tratar o estudiar cada caso en forma efectiva, salvo fuerza mayor o caso fortuito.

En ningún caso el término de noventa (90) días se considerará como término prescriptivo de la competencia del Comité, que lo inhabilite para el conocimiento y decisión de todos los casos que se traten en él.

esta Convención, sustituirá la jurisdicción ordinaria del trabajo en el conocimiento y decisión de los siguientes asuntos:

a) De los reclamos individuales del trabajador y aquellos a quienes se refiere el literal a) del Artículo 87 originados de sus derechos reconocidos en el Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva, el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, Seguridad e Higiene; de las sanciones, los despidos y la terminación o cancelación del contrato de trabajo con excepción de las terminaciones de contrato por reconocimiento de la pensión de jubilación, en cuyo caso tan solo será competente en los asuntos previstos en el literal b).

b) De los reclamos relativos a la pensión y sus prestaciones legales y extralegales, formulados por trabajadores que se encuentren en el

c) Los reclamos por prestaciones o indemnizaciones legales o extralegales se someterán al siguiente trámite:

El trabajador formulará su reclamación por escrito ante el Jefe del respectivo Departamento, quien deberá dar contestación por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del reclamo. Si vencido este término, el Jefe del Departamento no ha dado respuesta al reclamante o si la respuesta fuere desfavorable, se entenderá agotado este procedimiento y el trabajador podrá acudir al Comité de Reclamos.

d) Los reclamos por prestaciones o indemnizaciones legales o extralegales de los trabajadores que hayan sido objeto de despido, los que hayan sido retirados de la Empresa por cancelación o terminación del contrato de trabajo, se someterán al procedimiento de reclamos establecido en los literales a) y b) del presente Artículo.

Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo 2006/2009 Ecopetrol – Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo USO. Bogotá D.C Julio 7 de 2006. Capitulo XI Páginas 117 a 120.

período de tránsito entre la condición de trabajador y la de jubilado, antes de que esta última sea definida.

Parágrafo 2. Los conflictos colectivos de trabajo y todos los problemas que no están comprendidos en los literales a) y b) del parágrafo anterior, y los relacionados con el levantamiento del fuero sindical, se seguirán tramitando por las disposiciones pertinentes del Código Sustantivo del Trabajo y Procesal Laboral ya que las partes entienden que tales mandatos legales quedan en todo su vigor, pues este Capítulo regula situaciones distintas a las que dan lugar a dichos conflictos.

Parágrafo Transitorio 1.- Dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a la firma de la Convención Colectiva de Trabajo, los miembros de los Comités de Reclamos de Cantagallo, Tibú, Coveñas, Cicuco, Orito y Sabana de Torres, agrupados con ocasión de la reducción del número de los Comités de Reclamos, deberán trasladar los respectivos expedientes que contienen los asuntos que venían siendo conocidos por dichos Comités ò inscritos, al respectivo Comité que a partir de la firma de la presente Convención Colectiva de Trabajo asumirá por competencia el conocimiento y decisión de los mismos, conforme a lo previsto en el presente artículo.”

ARTÍCULO 89.- Los representantes de la USO y sus suplentes en el Comité de Reclamos serán de libre nombramiento y remoción de sus respectivas juntas directivas. Los representantes de la Empresa y sus suplentes serán igualmente de libre nombramiento y remoción de ésta. El representante del Ministerio de Trabajo será, así mismo, de libre nombramiento y remoción del Ministerio del ramo.

La Empresa suministrará las facilidades de transporte y alimentación para el representante del Ministerio, si la situación así lo amerita.

Parágrafo: Los suplentes reemplazarán a los principales en sus faltas temporales. Principales y suplentes por la USO y Ecopetrol S.A. serán trabajadores de la Empresa.

Cuando representantes de una subdirectiva soliciten la intervención de un miembro de la directiva nacional o de otra subdirectiva y viceversa, podrá éste intervenir en las deliberaciones del Comité con las mismas atribuciones del reemplazado.

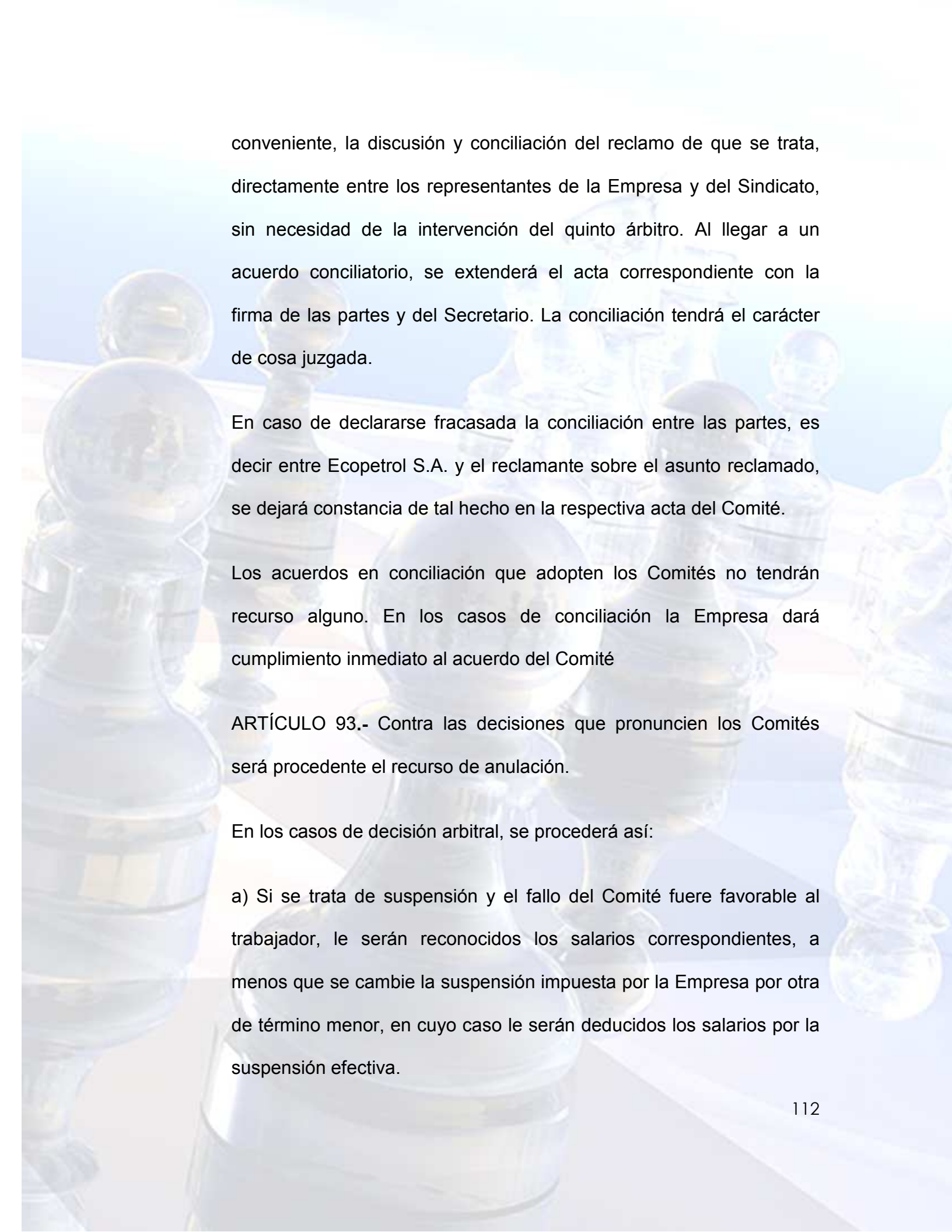
ARTÍCULO 90.- El Comité de Reclamos tendrá una secretaría ocupada por un trabajador de la Empresa sin derecho a voz ni voto, que será nombrado por el Comité en pleno, no por decisión sino por conciliación y su período será de un (1) año. La Empresa garantizará el funcionamiento de la Secretaría. Dicha secretaría en los días de las

sesiones del Comité, no tendrá otras funciones distintas a las que éste le señale.

ARTICULO 91.- Los Comités de Barrancabermeja, El Centro y Puerto Salgar tendrán semanalmente dos (2) sesiones y los demás Comités una (1) sesión a la semana, si hay reclamos inscritos para cada uno de ellos, debiendo laborar ocho (8) horas por sesión dentro de la jornada ordinaria. Habrá sesiones extraordinarias en caso de despido y a tal efecto, la Secretaría hará las convocatorias a solicitud del Sindicato para dentro de las ocho (8) horas hábiles siguientes. También podrán sesionar extraordinariamente por decisión tomada de común acuerdo entre los miembros del Comité.

Parágrafo. Para atender el Comité de Reclamos de que trata este artículo, Ecopetrol S.A. les concederá a los representantes del Sindicato para cada día de sesión los siguientes permisos remunerados, así: dos (2) para El Centro, dos (2) para Barrancabermeja, dos (2) para Casabe, dos (2) para Bogotá, dos (2) para Salgar, dos (2) para Cartagena, dos (2) para Cúcuta, dos (2) para Apiay y dos (2) para Neiva.

ARTICULO 92.- En todos los Comités de Reclamos, antes de la tramitación de la controversia respectiva, se procurarán arreglos conciliatorios. Para estos efectos, las partes decidirán cuando lo crean



conveniente, la discusión y conciliación del reclamo de que se trata, directamente entre los representantes de la Empresa y del Sindicato, sin necesidad de la intervención del quinto árbitro. Al llegar a un acuerdo conciliatorio, se extenderá el acta correspondiente con la firma de las partes y del Secretario. La conciliación tendrá el carácter de cosa juzgada.

En caso de declararse fracasada la conciliación entre las partes, es decir entre Ecopetrol S.A. y el reclamante sobre el asunto reclamado, se dejará constancia de tal hecho en la respectiva acta del Comité.

Los acuerdos en conciliación que adopten los Comités no tendrán recurso alguno. En los casos de conciliación la Empresa dará cumplimiento inmediato al acuerdo del Comité

ARTÍCULO 93.- Contra las decisiones que pronuncien los Comités será procedente el recurso de anulación.

En los casos de decisión arbitral, se procederá así:

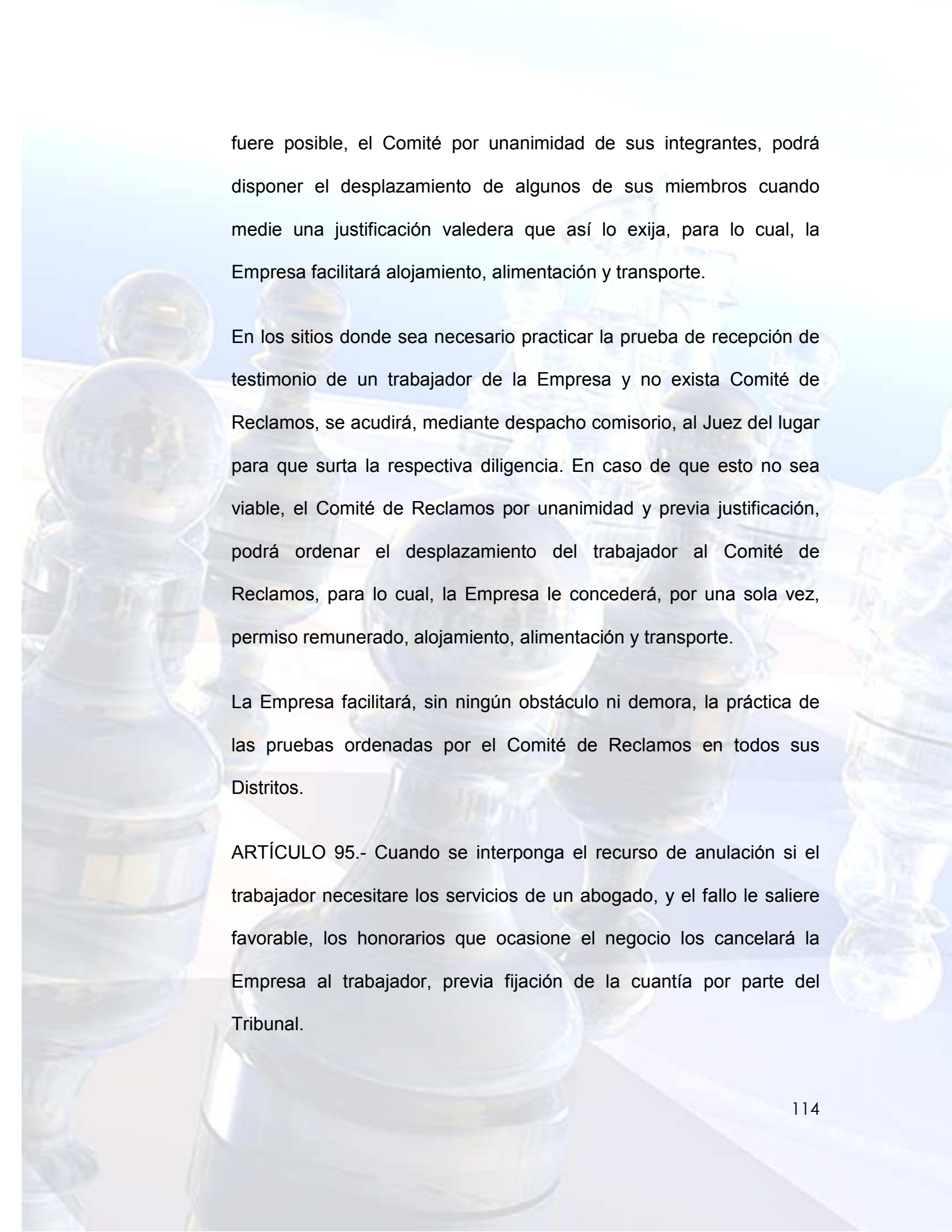
a) Si se trata de suspensión y el fallo del Comité fuere favorable al trabajador, le serán reconocidos los salarios correspondientes, a menos que se cambie la suspensión impuesta por la Empresa por otra de término menor, en cuyo caso le serán deducidos los salarios por la suspensión efectiva.

b) Si se trata de despido, y el fallo del Comité fuere favorable al trabajador, éste será restablecido al servicio de la Empresa en un cargo de igual categoría y salario al que tenía cuando fue despedido. Pero este reintegro es transitorio y no implica que la Empresa desista del recurso de anulación a que tiene derecho en tales casos, el cual podrá ejercerlo de conformidad con el Artículo 141 del Código Procesal del Trabajo. Una vez desatado el recurso de anulación la Empresa le dará cumplimiento inmediatamente al fallo del Tribunal.

c) Si la anulación interpuesta por la Empresa o el trabajador fuere favorable a este último, se le reintegrará a su antiguo cargo o en su defecto, a uno de igual categoría y salario. En este caso, Ecopetrol S.A. estará obligada a pagarle el salario básico y prestaciones legales y extralegales, a excepción de los subsidios de alimentación y transporte, por todo el período que hubiere subsistido el despido.

ARTÍCULO 94.- La Empresa pondrá a la disposición del Comité los datos e informaciones que las partes soliciten relativas al trabajador y así mismo, facilitará las prácticas probatorias a fin de que éste cuente con los mayores elementos de juicio para su acertada decisión.

En caso de requerirse la práctica de alguna prueba decretada por el Comité de Reclamos, fuera de su sede, se acudirá a las herramientas legales que permita el cumplimiento de la misma. Si lo anterior no

A background image showing several chess pieces, including pawns and a king, on a light-colored chessboard. The pieces are slightly out of focus, creating a soft, artistic backdrop for the text.

fuere posible, el Comité por unanimidad de sus integrantes, podrá disponer el desplazamiento de algunos de sus miembros cuando medie una justificación valedera que así lo exija, para lo cual, la Empresa facilitará alojamiento, alimentación y transporte.

En los sitios donde sea necesario practicar la prueba de recepción de testimonio de un trabajador de la Empresa y no exista Comité de Reclamos, se acudirá, mediante despacho comisorio, al Juez del lugar para que surta la respectiva diligencia. En caso de que esto no sea viable, el Comité de Reclamos por unanimidad y previa justificación, podrá ordenar el desplazamiento del trabajador al Comité de Reclamos, para lo cual, la Empresa le concederá, por una sola vez, permiso remunerado, alojamiento, alimentación y transporte.

La Empresa facilitará, sin ningún obstáculo ni demora, la práctica de las pruebas ordenadas por el Comité de Reclamos en todos sus Distritos.

ARTÍCULO 95.- Cuando se interponga el recurso de anulación si el trabajador necesitare los servicios de un abogado, y el fallo le saliere favorable, los honorarios que ocasione el negocio los cancelará la Empresa al trabajador, previa fijación de la cuantía por parte del Tribunal.

Parágrafo 1. La Empresa, además, reconocerá los gastos necesarios que el trabajador compruebe haber hecho con motivo de la suspensión o despido, siempre que tenga relación directa con el recurso aludido.

7.2 CONSIDERACIONES

Se contemplan la mayoría de situaciones *conflictivas* que se pueden suscitar en desarrollo de la relación laboral, y se establece una etapa o procedimiento para la aplicación de sanciones, previa al Comité de Reclamos, buscando lograr acuerdos en estancias amigables en pro del beneficio mutuo.

Otorga la empresa no solo permisos para el trabajador implicado, sino el de los representantes del sindicato, garantizando así la debida representación del trabajador, y asume además, la totalidad de los costos que se susciten por desplazamientos si hay lugar a ellos. De esta forma el equilibrio en las partes laborales, es decir, el capital frente a la fuerza de trabajo, se entrelazan para buscar un equilibrio.

Lo anterior genera un impacto incalculable en el ambiente laboral, y un favorecimiento a la seguridad del trabajador; partiendo de la base que muchos trabajadores que prestan sus servicios en Colombia aún para empresas catalogadas como grandes no permiten que sus empleados sean asistidos, y por el contrario, la persuasión del empleador o de sus

representantes permiten dejar ver como poco a poco se ven minimizan sus derechos y garantías, considerando en vano la promulgación de la ley 1010 conocida como ley de Acoso laboral.

Debemos sumar a esto la ineficiente normatividad que regula la materia, y los preceptos legales sobre la prohibición de la representación y asistencia de las organizaciones sindicales a los trabajadores asociados a estas.

Favorable y de sana practica empresarial la implementación de la conciliación antes de proceder a dar trámite a la controversia respectiva, la cual carece de todo recurso obligándose la empresa a dar cumplimiento inmediato a lo allí pactado en caso que exista acuerdo.

No comparto y me parece mal sano dentro de las obligaciones de la relación laboral el haber pactado y considerar procedente la presentación del recurso de anulación, aunque es legal, considero que los acuerdos a que llegan las partes libre y espontáneamente se deben cumplir tal como se pactó, no pactar para luego solicitar la anulación y evadir así el compromiso.

7.3 CONCLUSIONES

1. La conciliación es y sigue siendo un método eficiente en la implementación de solución de conflictos o diferencias laborales, previo a la instalación o convocatoria del arbitramento voluntario.

- 
2. El no permitir el legislador caprichosamente la asistencia y representación de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales en los conflictos suscitados de la relación laboral, coloca en desventaja no solo al trabajador, sino al mundo del trabajo quedando este expuesto y retraído.
 3. Gran error de las partes es pactar la utilización del recurso de anulación entre los acuerdos logrados o proferidos por el tribunal de arbitramento. Por esencia deberían acogerse a él y cumplir con lo allí establecido.

8.⁴² LA ÉTICA - LA BASE DE LAS RELACIONES HUMANAS, ES LA CONFIANZA

La base de las relaciones humanas es la confianza; esto es lo más difícil de construir y también lo más fácil y rápido de destruir. Cuando la tenemos no la apreciamos porque no sabemos cuánto vale; pero cuando la perdemos, sabemos cuánto cuesta recuperarla, si es que se llega a recuperar. Al ser humano en su creación lo más valioso que se le entregó, más que cualquier bien material o hábitat, fue la confianza expresada en una libre voluntad y determinación.

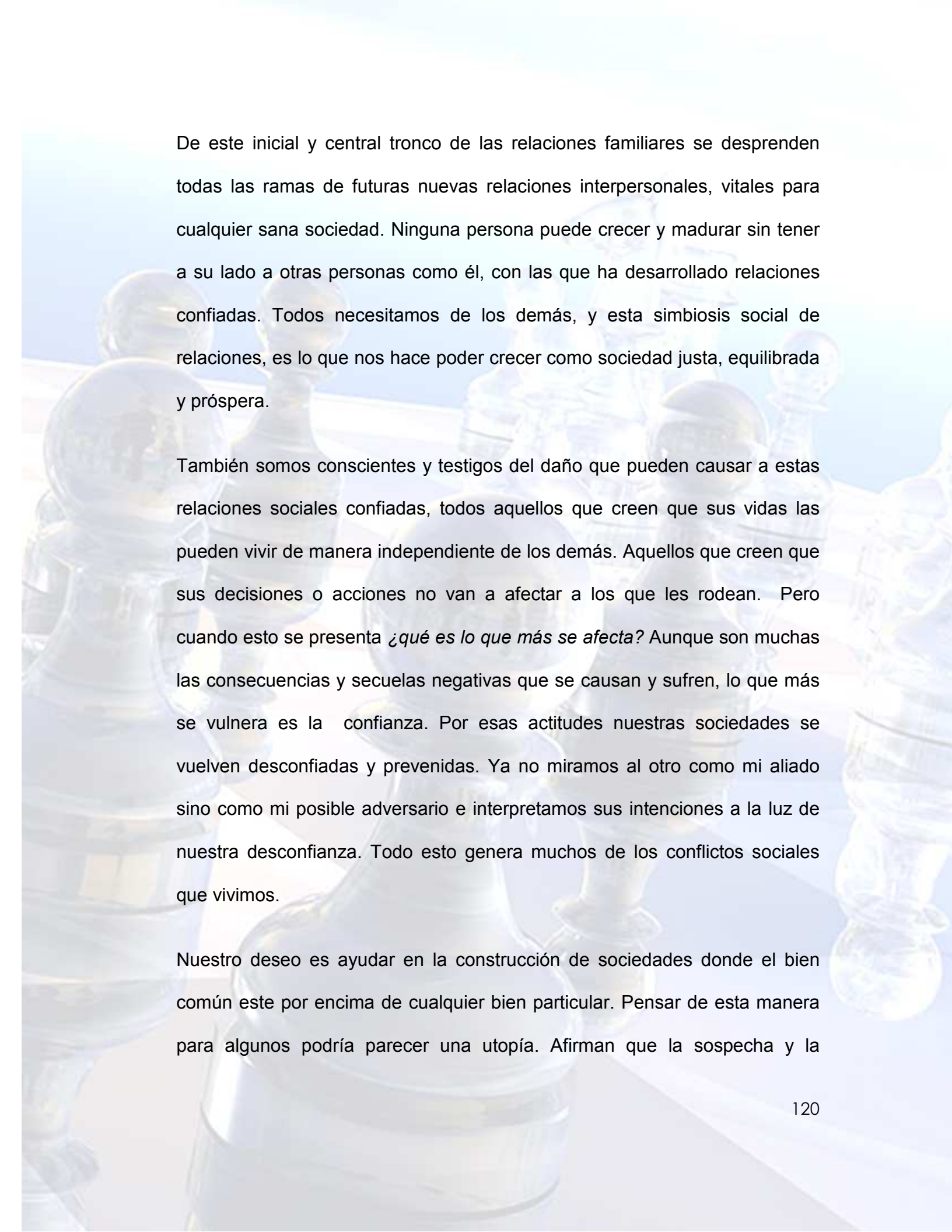
En nuestras primeras relaciones humanas, las del hogar, lo primero que los padres buscan comunicar a sus hijos es confianza. Un bebé, no comprende ni es consciente de lo que significan los bienes, las riquezas, los apellidos, los títulos o las posesiones, y mucho menos que todas estas cosas para los adultos representan muchas veces su seguridad y confianza. Lo que realmente genera seguridad para él, es la confianza que le inspiran sus padres. Por ello, todos los progenitores al acercarse a su bebé buscan

⁴² Con la colaboración de Manuel Oswaldo Gómez Muñoz. Administrador de Empresas. Licenciado en Teología y Magister en Teología de la Universidad FLET (Facultad Latino Americana de Estudios Teológicos) Director de la Iglesia Jezreel Asociada a Centros de Formación y Liderazgo CENFOL.

comunicarle, con un lenguaje que no contiene palabras, que ellos están allí y que nada le hará falta; en eso puede confiar, esa primera señal de confianza que genera seguridad se comunica con caricias, atención y provisión.

Las ciencias del comportamiento humano nos enseñan que en la medida que el ser humano va creciendo, experimenta la necesidad de que su confianza no sólo esté puesta en lo que otros puedan hacer por él; también debe aprender a confiar en sí mismo. Sus habilidades naturales, sus capacidades desarrolladas, sus talentos perfeccionados se vuelven en la base de su actuar confiado. Es por eso que los primeros acompañantes (padres en la mayoría de los casos) en el proceso del crecimiento de toda persona, la mayor preocupación y dedicación, es para que sus hijos se sientan y lleguen a ser seguros.

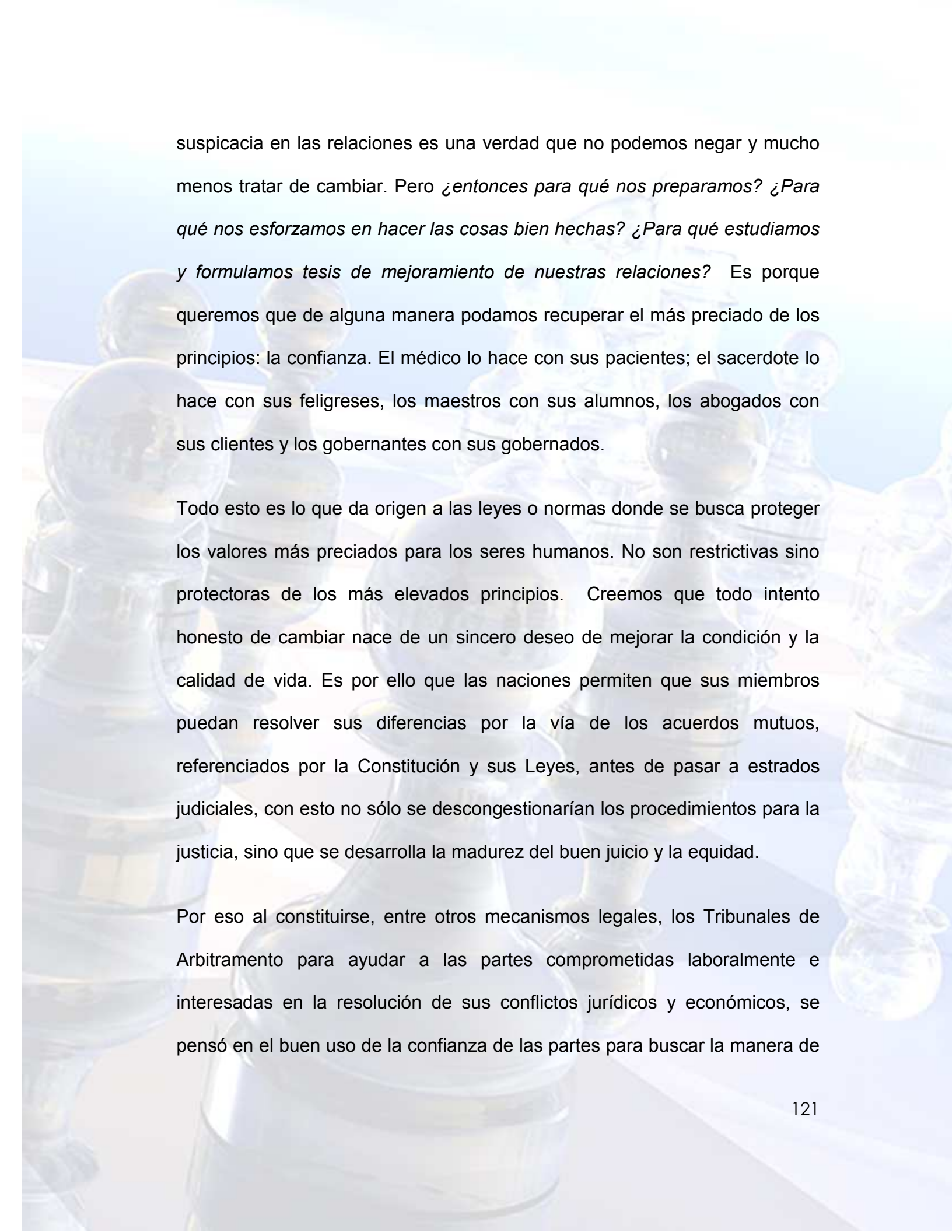
Así es que la confianza empieza a tener una doble dirección. Ya no es solamente que los hijos confíen en sus padres o acompañantes, sino que ahora éstos empiezan a confiar en sus hijos. Por eso sus mejores esfuerzos, lecciones o enseñanzas, están destinadas a capacitarlos con todos los elementos de juicio necesarios, para que cuando tengan que decidir lo sepan hacer de la mejor manera. Nadie puede asegurar que lo harán de la forma perfecta, pero por lo menos queremos confiar en que lo harán en la forma más sincera y honesta posible.



De este inicial y central tronco de las relaciones familiares se desprenden todas las ramas de futuras nuevas relaciones interpersonales, vitales para cualquier sana sociedad. Ninguna persona puede crecer y madurar sin tener a su lado a otras personas como él, con las que ha desarrollado relaciones confiadas. Todos necesitamos de los demás, y esta simbiosis social de relaciones, es lo que nos hace poder crecer como sociedad justa, equilibrada y próspera.

También somos conscientes y testigos del daño que pueden causar a estas relaciones sociales confiadas, todos aquellos que creen que sus vidas las pueden vivir de manera independiente de los demás. Aquellos que creen que sus decisiones o acciones no van a afectar a los que les rodean. Pero cuando esto se presenta *¿qué es lo que más se afecta?* Aunque son muchas las consecuencias y secuelas negativas que se causan y sufren, lo que más se vulnera es la confianza. Por esas actitudes nuestras sociedades se vuelven desconfiadas y prevenidas. Ya no miramos al otro como mi aliado sino como mi posible adversario e interpretamos sus intenciones a la luz de nuestra desconfianza. Todo esto genera muchos de los conflictos sociales que vivimos.

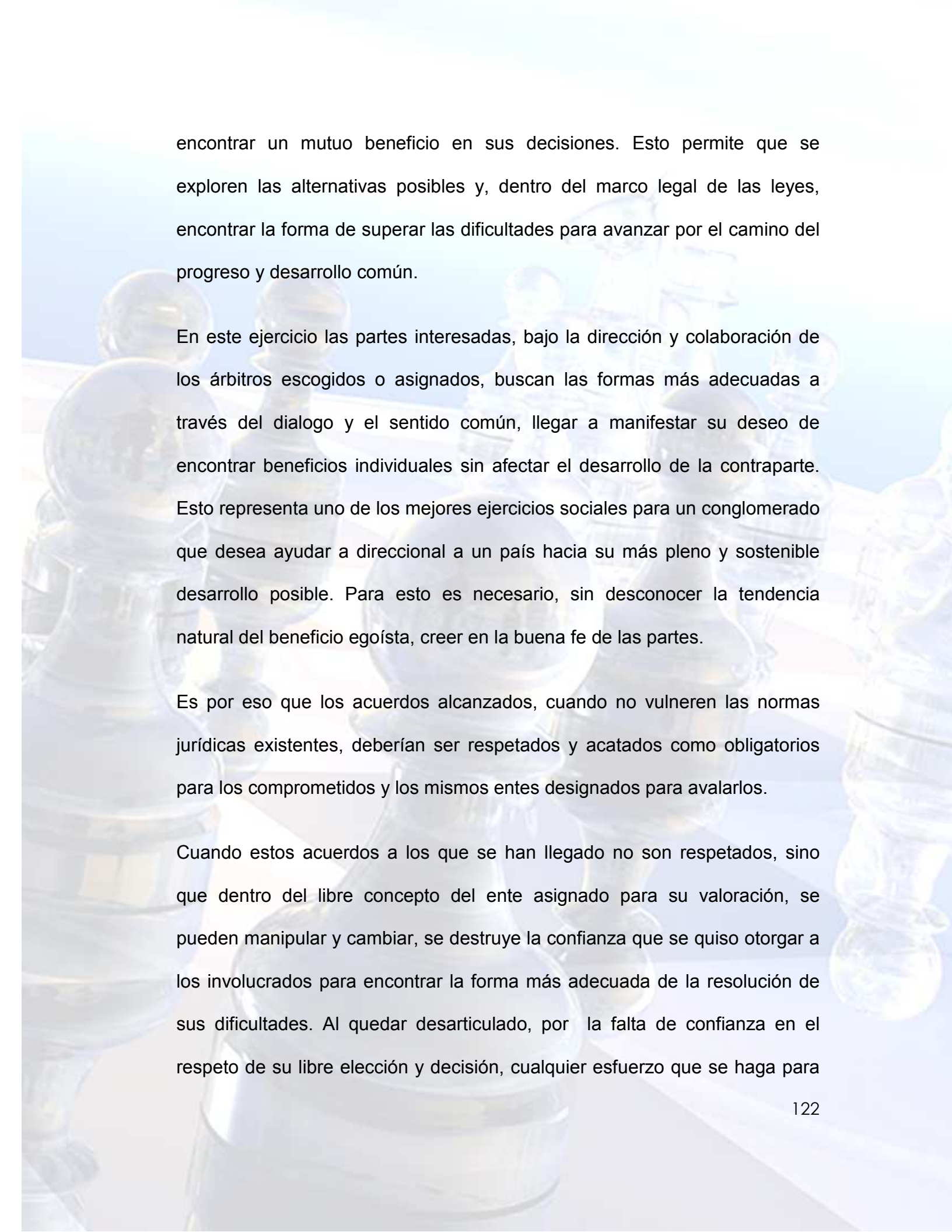
Nuestro deseo es ayudar en la construcción de sociedades donde el bien común este por encima de cualquier bien particular. Pensar de esta manera para algunos podría parecer una utopía. Afirman que la sospecha y la



susplicacia en las relaciones es una verdad que no podemos negar y mucho menos tratar de cambiar. Pero *¿entonces para qué nos preparamos? ¿Para qué nos esforzamos en hacer las cosas bien hechas? ¿Para qué estudiamos y formulamos tesis de mejoramiento de nuestras relaciones?* Es porque queremos que de alguna manera podamos recuperar el máspreciado de los principios: la confianza. El médico lo hace con sus pacientes; el sacerdote lo hace con sus feligreses, los maestros con sus alumnos, los abogados con sus clientes y los gobernantes con sus gobernados.

Todo esto es lo que da origen a las leyes o normas donde se busca proteger los valores más preciados para los seres humanos. No son restrictivas sino protectoras de los más elevados principios. Creemos que todo intento honesto de cambiar nace de un sincero deseo de mejorar la condición y la calidad de vida. Es por ello que las naciones permiten que sus miembros puedan resolver sus diferencias por la vía de los acuerdos mutuos, referenciados por la Constitución y sus Leyes, antes de pasar a estrados judiciales, con esto no sólo se descongestionarían los procedimientos para la justicia, sino que se desarrolla la madurez del buen juicio y la equidad.

Por eso al constituirse, entre otros mecanismos legales, los Tribunales de Arbitramento para ayudar a las partes comprometidas laboralmente e interesadas en la resolución de sus conflictos jurídicos y económicos, se pensó en el buen uso de la confianza de las partes para buscar la manera de

The background of the page is a faded, artistic image of chess pieces, including pawns, knights, and a king, arranged on a chessboard. The image is in a light blue and white color scheme, creating a subtle, intellectual atmosphere.

encontrar un mutuo beneficio en sus decisiones. Esto permite que se exploren las alternativas posibles y, dentro del marco legal de las leyes, encontrar la forma de superar las dificultades para avanzar por el camino del progreso y desarrollo común.

En este ejercicio las partes interesadas, bajo la dirección y colaboración de los árbitros escogidos o asignados, buscan las formas más adecuadas a través del dialogo y el sentido común, llegar a manifestar su deseo de encontrar beneficios individuales sin afectar el desarrollo de la contraparte. Esto representa uno de los mejores ejercicios sociales para un conglomerado que desea ayudar a direccionar a un país hacia su más pleno y sostenible desarrollo posible. Para esto es necesario, sin desconocer la tendencia natural del beneficio egoísta, creer en la buena fe de las partes.

Es por eso que los acuerdos alcanzados, cuando no vulneren las normas jurídicas existentes, deberían ser respetados y acatados como obligatorios para los comprometidos y los mismos entes designados para avalarlos.

Cuando estos acuerdos a los que se han llegado no son respetados, sino que dentro del libre concepto del ente asignado para su valoración, se pueden manipular y cambiar, se destruye la confianza que se quiso otorgar a los involucrados para encontrar la forma más adecuada de la resolución de sus dificultades. Al quedar desarticulado, por la falta de confianza en el respeto de su libre elección y decisión, cualquier esfuerzo que se haga para

alcanzar las más efectivas soluciones, a menores costos en términos de tiempo y economía, termina convirtiéndose en un procedimiento de obligatorio cumplimiento pero donde no se colocará de forma integral y honesta el mejor de los esfuerzos por hallar una consenso de común beneficio. *¿De qué sirve entonces la libertad de hallar un acuerdo sin vulnerar el orden legal, si éste finalmente no es respetado?*

Alcanzar la madurez es un proceso que se desarrolla en el tiempo, donde con el conocimiento y las experiencias adquiridas al evaluar las decisiones con sus respectivas acciones y consecuencias, se encuentra la manera más sensata y justa para el libre actuar sin afectar o deteriorar las relaciones con los demás.

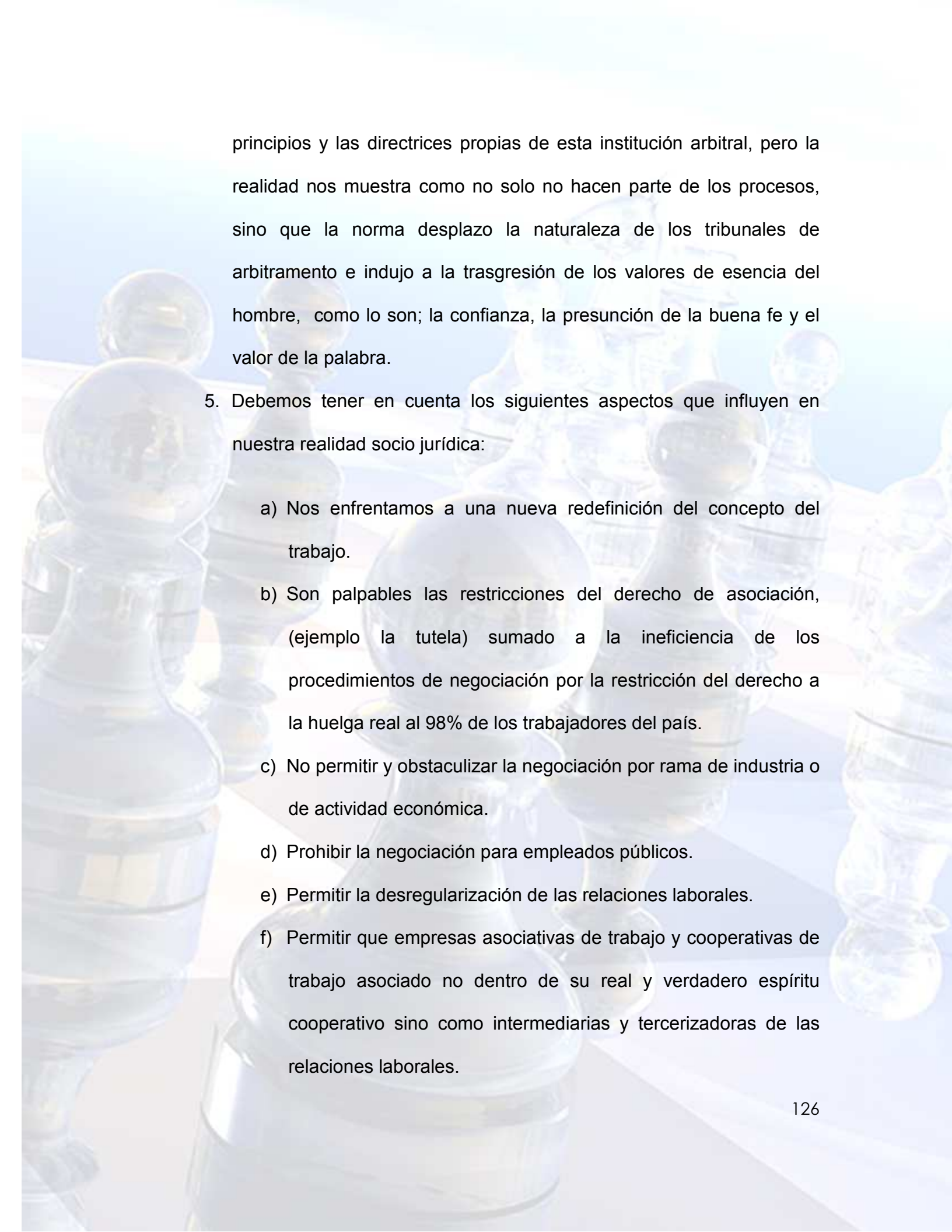
Igualmente, las sociedades a lo largo del tiempo y a la luz de los resultados obtenidos de sus interpretaciones de las circunstancias y momentos, reconocen, aceptan y establecen las mejores formas de proceder para que sus integrantes encuentren el ambiente necesario para su completa realización. Por esto es importante que al haber colocado al alcance de los implicados en dificultades laborales la forma precisa para llegar a unos acuerdos de mutuos beneficios, estos sean respetados. De esa forma se ayuda no sólo a descongestionar los procesos de solución de los mismos, sino que se desarrolla la confianza para el buen ejercicio de la equidad y la justicia individual, en aras de un bien mayor y colectivo.

8.1 CONCLUSIONES

1. No somos conscientes de los alcances que tienen nuestras decisiones y acciones en cuanto al daño o afectación que puedan causar a los que nos rodean.
2. Existe una silenciosa pero constante lucha en la sociedad en aras de recuperar de alguna manera el más preciado de los principios humanos; la confianza. Esto es lo que da origen a las leyes o normas donde se busca proteger los valores más preciados para los seres humanos.
3. Todo intento honesto de cambiar nace de un sincero deseo de mejorar la condición y la calidad de vida, por ello cuando la ley permite que se constituyan los Tribunales de Arbitramento como un mecanismo legal con el fin de ayudar a las partes comprometidas laboralmente e interesadas en la resolución de sus conflictos jurídicos y económicos, se pensó en el buen uso de la confianza de las partes para buscar la manera de encontrar un mutuo beneficio en sus decisiones.

CONCLUSIONES

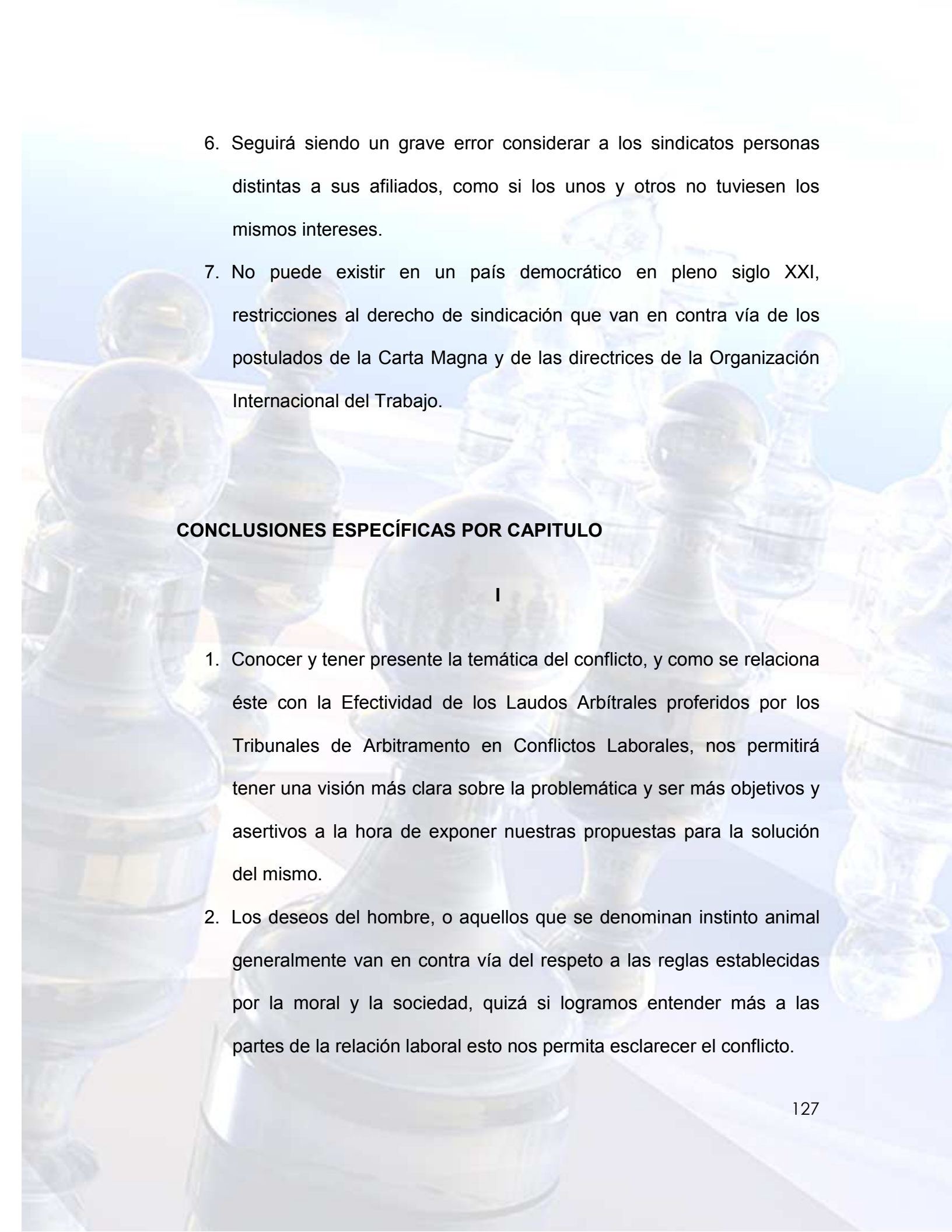
1. Por lo anteriormente expuesto, no podemos encontrar eficiente los laudos arbitrales proferidos por los tribunales de arbitramento en conflictos laborales, toda vez que este se ha desmaterializado y no cumple con su loable fin, traducido éste, como la potestad de las partes para dirimir sus diferencias extrajudicialmente en un tiempo corto y prudencial, si posteriormente a la expedición del Laudo arbitral éste no es acogido en su integridad por las partes.
2. No debería la rama judicial en cabeza de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, considerarse con el derecho propio de modificar potestativamente, sin estarlo, los laudos y mucho menos los acuerdos pactados por las partes, cuando estos no vulneran el orden jurídico superior.
3. Se desconoce los matices que acompañan el conflicto y como se debería trabajar mancomunadamente para que las partes que dieron origen al mismo se beneficien de igual forma en la solución.
4. La Teoría del Conflicto y la Confianza *“desde la perspectiva de la Ética”* como la base las relaciones humanas, deberían ser los



principios y las directrices propias de esta institución arbitral, pero la realidad nos muestra como no solo no hacen parte de los procesos, sino que la norma desplazo la naturaleza de los tribunales de arbitramento e indujo a la trasgresión de los valores de esencia del hombre, como lo son; la confianza, la presunción de la buena fe y el valor de la palabra.

5. Debemos tener en cuenta los siguientes aspectos que influyen en nuestra realidad socio jurídica:

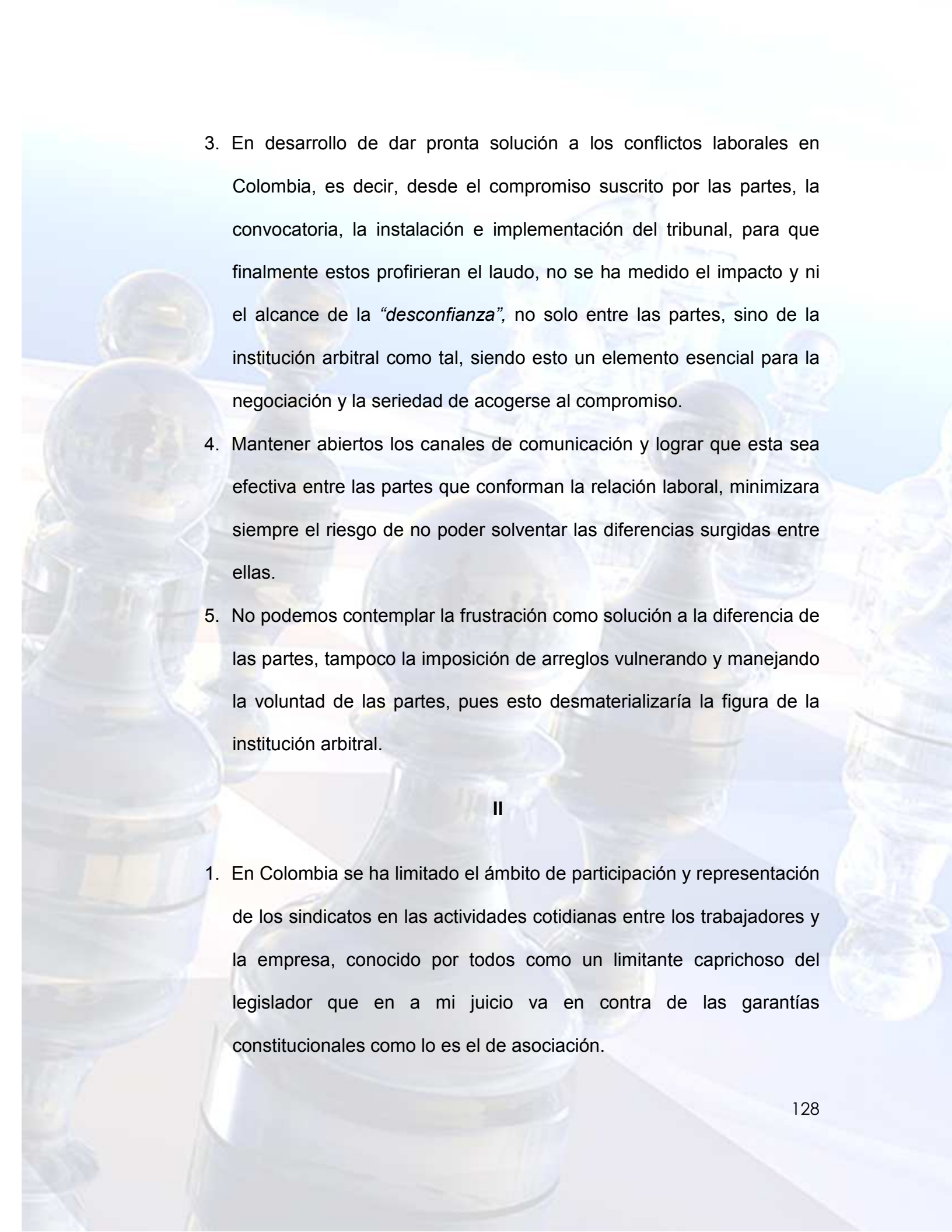
- a) Nos enfrentamos a una nueva redefinición del concepto del trabajo.
- b) Son palpables las restricciones del derecho de asociación, (ejemplo la tutela) sumado a la ineficiencia de los procedimientos de negociación por la restricción del derecho a la huelga real al 98% de los trabajadores del país.
- c) No permitir y obstaculizar la negociación por rama de industria o de actividad económica.
- d) Prohibir la negociación para empleados públicos.
- e) Permitir la desregularización de las relaciones laborales.
- f) Permitir que empresas asociativas de trabajo y cooperativas de trabajo asociado no dentro de su real y verdadero espíritu cooperativo sino como intermediarias y tercerizadoras de las relaciones laborales.

- 
6. Seguirá siendo un grave error considerar a los sindicatos personas distintas a sus afiliados, como si los unos y otros no tuviesen los mismos intereses.
 7. No puede existir en un país democrático en pleno siglo XXI, restricciones al derecho de sindicación que van en contra vía de los postulados de la Carta Magna y de las directrices de la Organización Internacional del Trabajo.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS POR CAPITULO

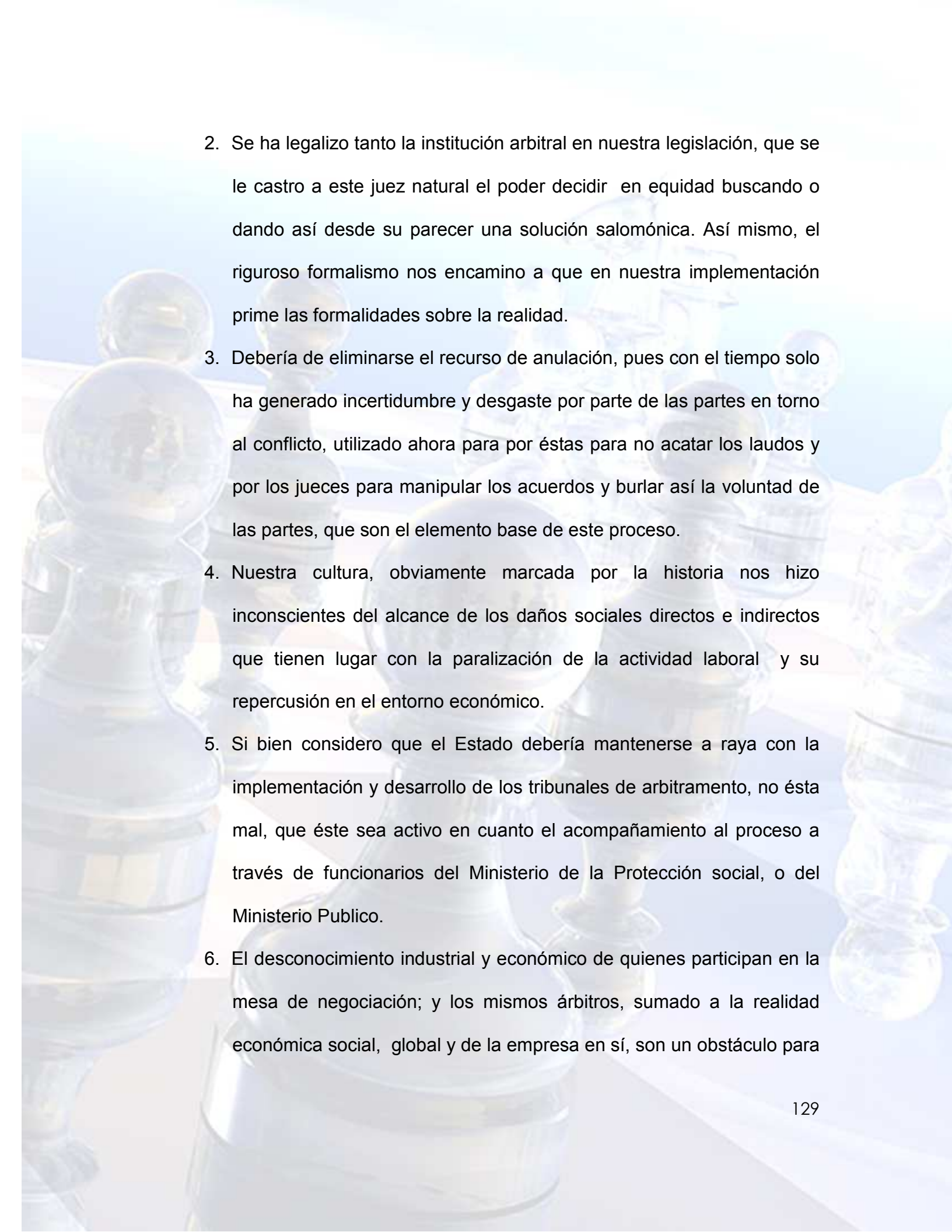
I

1. Conocer y tener presente la temática del conflicto, y como se relaciona éste con la Efectividad de los Laudos Arbitrales proferidos por los Tribunales de Arbitramento en Conflictos Laborales, nos permitirá tener una visión más clara sobre la problemática y ser más objetivos y asertivos a la hora de exponer nuestras propuestas para la solución del mismo.
2. Los deseos del hombre, o aquellos que se denominan instinto animal generalmente van en contra vía del respeto a las reglas establecidas por la moral y la sociedad, quizá si logramos entender más a las partes de la relación laboral esto nos permita esclarecer el conflicto.

- 
3. En desarrollo de dar pronta solución a los conflictos laborales en Colombia, es decir, desde el compromiso suscrito por las partes, la convocatoria, la instalación e implementación del tribunal, para que finalmente estos profirieran el laudo, no se ha medido el impacto y ni el alcance de la “*desconfianza*”, no solo entre las partes, sino de la institución arbitral como tal, siendo esto un elemento esencial para la negociación y la seriedad de acogerse al compromiso.
 4. Mantener abiertos los canales de comunicación y lograr que esta sea efectiva entre las partes que conforman la relación laboral, minimizara siempre el riesgo de no poder solventar las diferencias surgidas entre ellas.
 5. No podemos contemplar la frustración como solución a la diferencia de las partes, tampoco la imposición de arreglos vulnerando y manejando la voluntad de las partes, pues esto desmaterializaría la figura de la institución arbitral.

II

1. En Colombia se ha limitado el ámbito de participación y representación de los sindicatos en las actividades cotidianas entre los trabajadores y la empresa, conocido por todos como un limitante caprichoso del legislador que en a mi juicio va en contra de las garantías constitucionales como lo es el de asociación.

- 
- The background of the page is a faded, artistic photograph of chess pieces. In the foreground, a large, dark-colored king piece is prominent on the left, and a white queen piece is on the right. Other pieces like pawns and knights are visible in the mid-ground, creating a sense of depth. The lighting is soft, highlighting the textures of the pieces.
2. Se ha legalizado tanto la institución arbitral en nuestra legislación, que se le ha dado a este juez natural el poder decidir en equidad buscando o dando así desde su parecer una solución salomónica. Así mismo, el riguroso formalismo nos encaminó a que en nuestra implementación prime las formalidades sobre la realidad.
 3. Debería de eliminarse el recurso de anulación, pues con el tiempo solo ha generado incertidumbre y desgaste por parte de las partes en torno al conflicto, utilizado ahora para por éstas para no acatar los laudos y por los jueces para manipular los acuerdos y burlar así la voluntad de las partes, que son el elemento base de este proceso.
 4. Nuestra cultura, obviamente marcada por la historia nos hizo inconscientes del alcance de los daños sociales directos e indirectos que tienen lugar con la paralización de la actividad laboral y su repercusión en el entorno económico.
 5. Si bien considero que el Estado debería mantenerse a raya con la implementación y desarrollo de los tribunales de arbitramento, no ésta mal, que éste sea activo en cuanto el acompañamiento al proceso a través de funcionarios del Ministerio de la Protección social, o del Ministerio Público.
 6. El desconocimiento industrial y económico de quienes participan en la mesa de negociación; y los mismos árbitros, sumado a la realidad económica social, global y de la empresa en sí, son un obstáculo para

lograr acuerdos que se ajusten a la realidad tanto organizacional como de los de los trabajadores, en donde se pueda cumplir y satisfacer las necesidades de unos y otros.

III

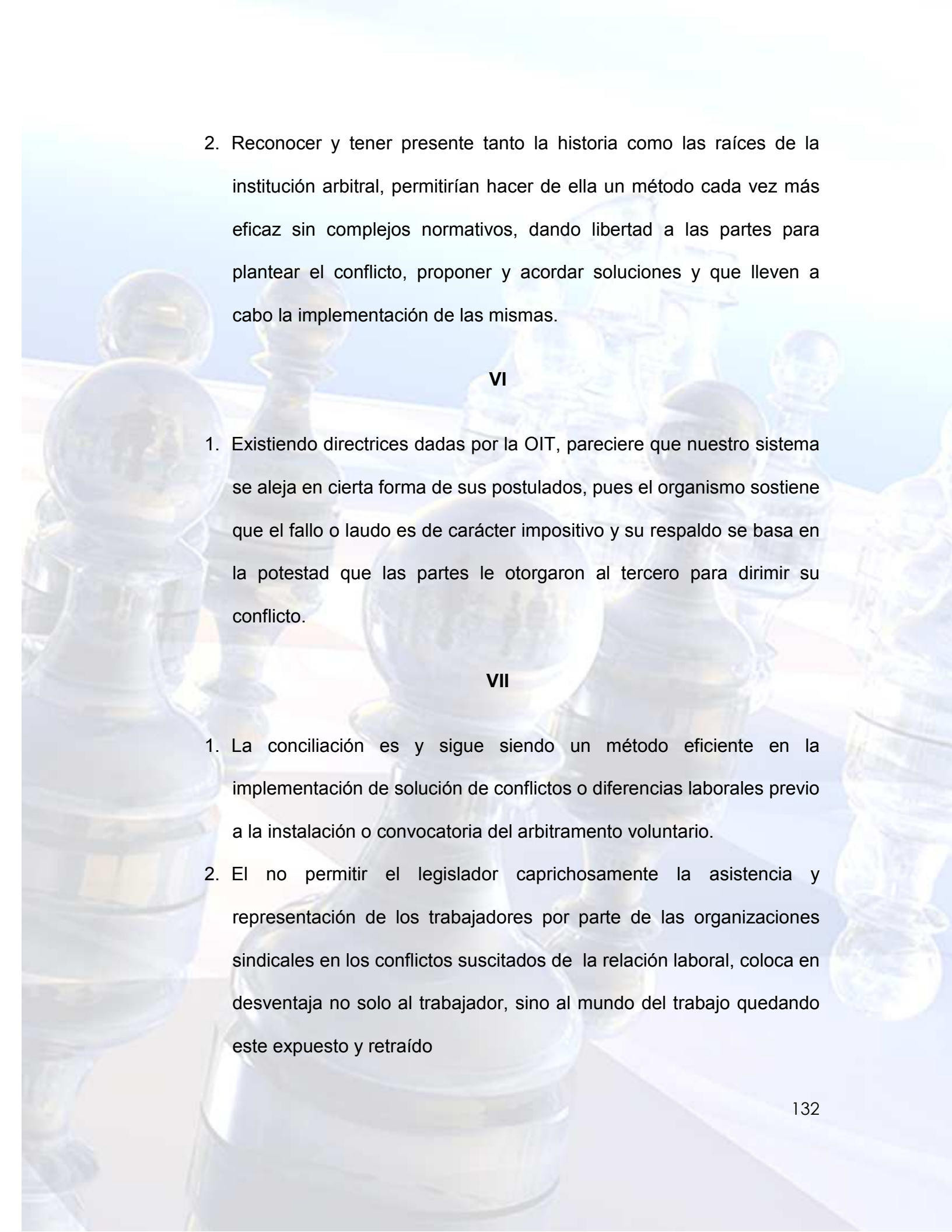
1. Si las raíces y el significado mismo de las palabras árbitro y arbitramento, refieren a la acción que ejecutan las personas que tiene autoridad y han sido nombradas para resolver una duda, (entiéndase esta como diferencia o conflicto), en quienes las mismas se comprometen para que ajuste y transija sus diferencias; *¿No deberían ser las mismas partes quienes definan y limiten su competencia en cada caso en particular?*
2. Lo anterior se puede sustentar en la afirmación hecha por Aristóteles, quien cuestionaba el arbitrio del juez, toda vez que éste estaba regulado en el derecho y debía aferrarse a una norma aplicable; pero si el árbitro fuera libre, fácilmente podría incurrir en la arbitrariedad, o sea, en un acto, conducta o proceder contrario a lo justo, razonable o legal, inspirado sólo por la propia voluntad, el capricho, o incluso, por un propósito maligno. Esta es la libertad que deberían tener los árbitros durante el encargo y desde el momento mismo de la instalación del Tribunal.

IV

1. Así como la institución arbitral está reglamentada, también lo es la forma de cómo se puede acceder a ella, entendiendo con esto, los momentos en que las partes pueden pactar su implementación o convocatoria, siendo indiferente para mí el momento en que esto se haga. Lo valioso es poder renunciar conjuntamente al sometimiento de los jueces ordinarios y tratar de mediar sus diferencias por métodos menos ortodoxos.
2. No debemos perder de vista que todo laudo arbitral en su estructura consta de dos partes, y estas entre si son dependientes, por tanto la coherencia que lo expuesto en la parte formal debe ser un fiel reflejo de la parte material.

V

1. Después de ejercer el hombre la fuerza bruta como medio idóneo para hacer justicia, proteger sus derechos o recompensar los daños y pérdidas, y antes de que el mundo descubierto empezara a organizarse e impartir justicia desde lo que hoy se conoce como Estado u otras formas de asociación, ya se conocía en aquel entonces la existencia de tribunales de arbitramento, quiere decir esto, que su formación es meramente y evidentemente inquisitiva.

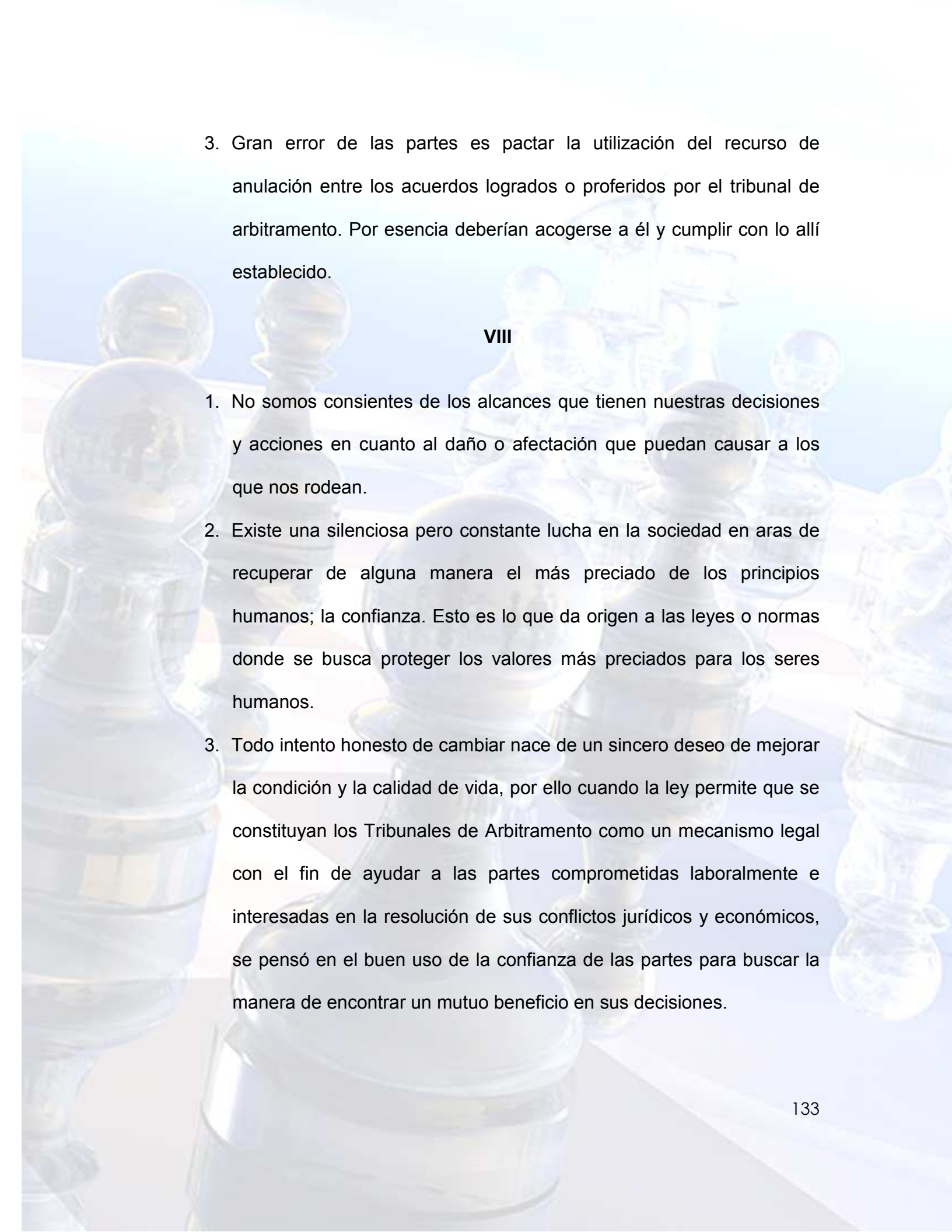
- 
2. Reconocer y tener presente tanto la historia como las raíces de la institución arbitral, permitirían hacer de ella un método cada vez más eficaz sin complejos normativos, dando libertad a las partes para plantear el conflicto, proponer y acordar soluciones y que lleven a cabo la implementación de las mismas.

VI

1. Existiendo directrices dadas por la OIT, pareciere que nuestro sistema se aleja en cierta forma de sus postulados, pues el organismo sostiene que el fallo o laudo es de carácter impositivo y su respaldo se basa en la potestad que las partes le otorgaron al tercero para dirimir su conflicto.

VII

1. La conciliación es y sigue siendo un método eficiente en la implementación de solución de conflictos o diferencias laborales previo a la instalación o convocatoria del arbitramento voluntario.
2. El no permitir el legislador caprichosamente la asistencia y representación de los trabajadores por parte de las organizaciones sindicales en los conflictos suscitados de la relación laboral, coloca en desventaja no solo al trabajador, sino al mundo del trabajo quedando este expuesto y retraído

- 
3. Gran error de las partes es pactar la utilización del recurso de anulación entre los acuerdos logrados o proferidos por el tribunal de arbitramento. Por esencia deberían acogerse a él y cumplir con lo allí establecido.

VIII

1. No somos consientes de los alcances que tienen nuestras decisiones y acciones en cuanto al daño o afectación que puedan causar a los que nos rodean.
2. Existe una silenciosa pero constante lucha en la sociedad en aras de recuperar de alguna manera el máspreciado de los principios humanos; la confianza. Esto es lo que da origen a las leyes o normas donde se busca proteger los valores máspreciados para los seres humanos.
3. Todo intento honesto de cambiar nace de un sincero deseo de mejorar la condición y la calidad de vida, por ello cuando la ley permite que se constituyan los Tribunales de Arbitramento como un mecanismo legal con el fin de ayudar a las partes comprometidas laboralmente e interesadas en la resolución de sus conflictos jurídicos y económicos, se pensó en el buen uso de la confianza de las partes para buscar la manera de encontrar un mutuo beneficio en sus decisiones.

RECOMENDACIONES

1. Limitar desde la normatividad, el alcance de revisión del recurso de Anulación por parte de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia y de las Salas Laborales de los Tribunales Superiores de los Distritos Judiciales, restringiendo éste al estudio constitucional y de los mínimos laborales.
2. Buscar los medios idóneos y adelantar los proyectos legislativos necesarios, para que en Colombia sea posible alcanzar el “*deber ser*” de esta institución arbitral, teniendo como ejemplo y referencia lo expuesto en el capítulo segundo sobre Estados Unidos de Norte América.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arboleda Valencia, J. (1987) La transacción laboral. Universidad Externado de Colombia. Bogotá

Benedetti Salgar, J. (2001) El arbitraje en el derecho colombiano. Editorial Temis. Bogotá

Campos Rivera D. (2003) Derecho Laboral. Editorial Temis. (7ª ed.) Bogotá.

Cerón Coral, J. Pizarro Jaramillo, E. (2007) El arbitraje laboral. Editorial Temis. Bogotá.

Cerón Coral, J. (1986) Reformas al tribunal de arbitramento laboral en Colombia. Situación actual y perspectivas. Revista academia colombiana de jurisprudencia. Página 308. Bogotá.

O'Connor Joseph y Ian McDermott (1998) Introducción al Pensamiento Sistémico. Ediciones Urano. Barcelona.

Constitución de Portugal.

Constitución Política de Chile. (1996) Editorial Jurídica de Chile. Santiago

Constitución Política de Colombia. (1991).

Convención Colectiva de Trabajo Ecopetrol (2006 – 2009). Bogotá.

De La Cueva, M. El nuevo derecho mexicano. (1996) Porrúa. M;exico.

Diario de República. (2003) Núm. 197, de 27 de agosto.

Diario Oficial de la Federación. (1970) 1° abril.

Diccionario de la Lengua Española. (22ª ed.)

Decreto con fuerza de ley. (2003) 31 julio 2002. Publicado en el Diario oficial el día de 27 de marzo 2003.

Decreto Supremo 1.150. (1980) Publicado en el diario oficial el 24 de octubre.

Decreto 1818 de 1998 Artículos 115 y 118. Tomado de la página www.dafp.gov.co/leyes

Gaete Berríos A, Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.

González Charry, G. (1996) Derecho colectivo del trabajo. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Bogotá.

Hernández Sampieri, R. (2006) Metodología de la investigación, enfoques cualitativo, cuantitativo y mixto. (4ª ed.) MC Graw-Hill. Bogotá.

Informe de la Organización Internacional del Trabajo sobre conciliación y arbitraje. (1986) Ginebra.

Jiménez Díaz E. (1983) Actualidad Laboral. Legis Editores S.A. Bogotá.

Kreseel, k y Prutt, (1985) Themes in the mediation of social conflict. Journal of Social Issues.

León, V. (2006) El conflicto como un sistema, reflexiones sobre un posible abordaje sistémico de la conflictividad. Guatemala.

López Fajardo A. (1999) Elementos de Derecho del Trabajo. Parte Individual y Colectiva. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá.

Myers David. (1996) Psicología social. (4ª ed.) Editorial Mc Graw Hill, México.

Montoya Melgar, A. (1997) Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid.

Montoya Melgar, A. (1981) Revista Española de derecho del trabajo.

O.I.T, Las relaciones laborales en Chile. Informe Relasur, Ginebra.

Página web Alcaldía de Bogotá.

Página web Legis Net.

Pinilla Campos, E. (1998) Tendencias Jurisprudenciales sobre el arbitramento en los conflictos colectivos del trabajo. Actualidad laboral 27, Bogotá.

Pla Rodríguez, A. (1985) La solución de los conflictos laborales. Tomo I.

Compañía edito gráfica Rendón. México.

Régimen laboral. Económica y de Finanzas. Lima.

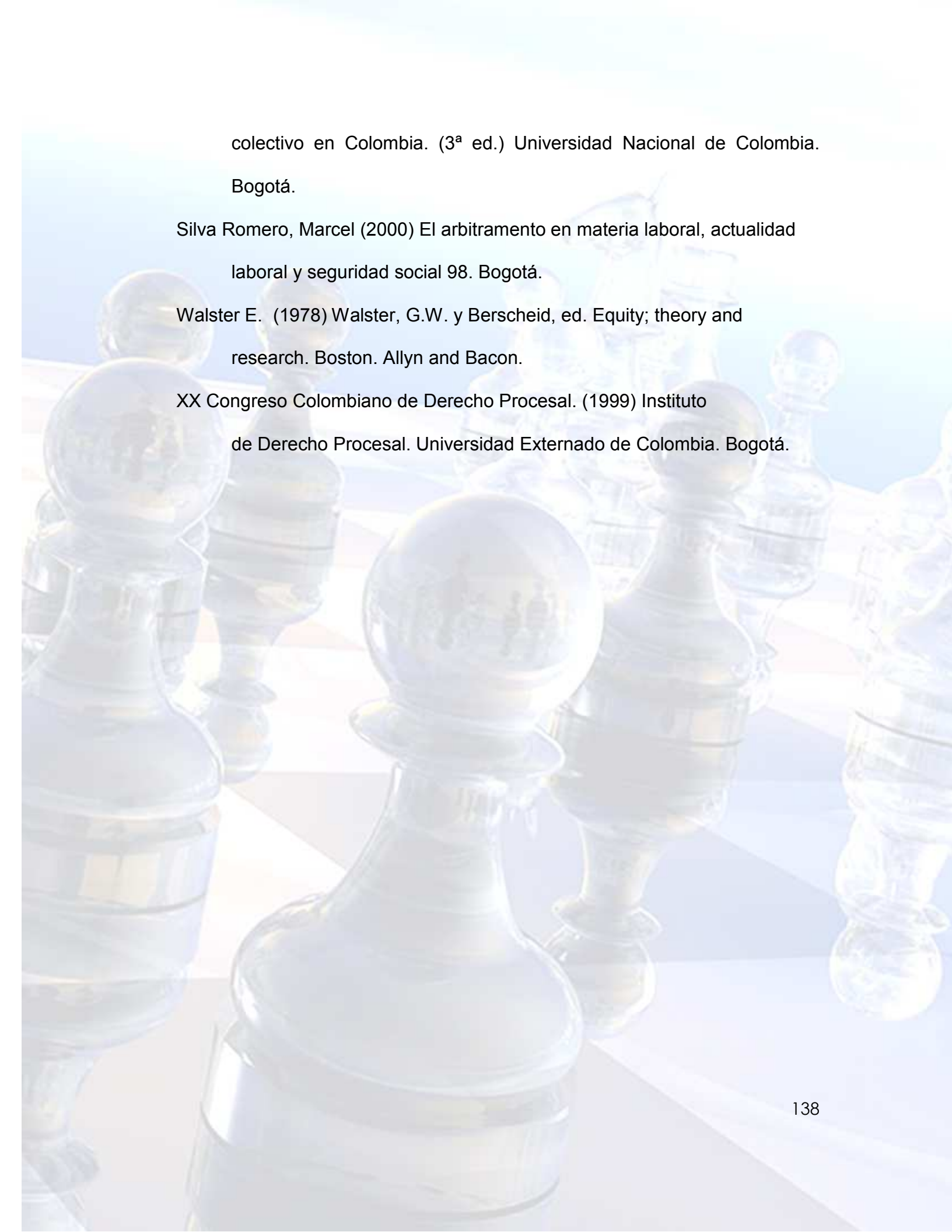
Santa Biblia Versión Reina Valero Revisada (1960).

S. Freíd. (1924) Neurosis y psicosis. La pérdida de realidad en las neurosis y en las psicosis.

Sentencia C- 1038 de 28 noviembre 2002. Magistrado ponente Eduardo Montealegre Lynett.

Sentencia del 11 de febrero de 1954. Casación Laboral Corte Suprema de Justicia. Tomado de la página web de Legis Editores Publicaciones electrónicas.

Silva Romero, Marcel. (2005) Proyección de un siglo de derecho laboral



colectivo en Colombia. (3ª ed.) Universidad Nacional de Colombia.
Bogotá.

Silva Romero, Marcel (2000) El arbitramento en materia laboral, actualidad
laboral y seguridad social 98. Bogotá.

Walster E. (1978) Walster, G.W. y Berscheid, ed. Equity; theory and
research. Boston. Allyn and Bacon.

XX Congreso Colombiano de Derecho Procesal. (1999) Instituto
de Derecho Procesal. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.