

REPUBLICA DE COLOMBIA  
CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR  
FACULTAD DE DERECHO

EL ARBITRAMENTO EN MATERIA LABORAL

JULIO CESAR JIMENEZ CORREA  
IVAN ALBERTO AMADOR SILVA

Tesis de Grado para obtener  
el título de Abogado

BARRANQUILLA 1990

Nota de Aceptación.

---

---

---

---

Presidente del Jurado.

---

Jurado.

---

Jurado.

Barranquilla, 1990.

## INDICE GENERAL

	Págs.
INTRODUCCION	
Preliminares ... ..	8
I.    CAPITULO PRIMERO	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1.  En Grecia ... ..	10
1.2.  En Roma .. ...	11
1.3.  En algunas partes de Europa y de América . ...	14
1.3.1.  En España ... ..	14
1.3.2.  En Francia ... ..	18
1.3.3.  En Inglaterra ... ..	19
1.3.4.  En México ... ..	20
1.3.5.  En Norte América . ... ..	20
1.3.6.  En Argentina . ... ..	22
1.3.7.  En Chile . ... ..	23
1.3.8.  En el Perú ... ..	23
1.4.  Movimiento Legislativo Nacional .. ...	24
II.   CAPITULO SEGUNDO	
EL ARBITRAMIENTO EN GENERAL	
2.1.  Noción ... ..	41
2.2.  Concepto . ... ..	41
2.3.  Características .. ...	42
2.4.  Clases ... ..	44
2.5.  Momentos . ... ..	55

III. CAPITULO TERCERO

REGULACION DEL ARBITRAMENTO EN  
NUESTRA LEGISLACION LABORAL

3.1.	Composición de los Tribunales Especiales de Arbitramento . . . . .	57
3.2.	Fuentes del Arbitramento . . . . .	64
	a. Disposición de la Ley . . . . .	64
	b. Compromiso y cláusula compromisoria . . . . .	65
3.3.	Nombramiento, Aceptación y Reemplazo de Arbitros . . . . .	68
3.4.	Impedimentos y Recusaciones . . . . .	71
3.5.	Funcionamiento del Tribunal . . . . .	73
3.6.	Notificación de las Providencias y de las Diligencias . . . . .	75
3.7.	Firmas de las Actas de Audiencia y Diligencias . . . . .	75

IV. CAPITULO CUARTO

ARBITRAJE Y LAUDO

4.1.	Laudos Arbitrales en el Derecho Laboral . . . . .	77
4.2.	Diferencias entre el Laudo Arbitral y la Convención Colectiva de Trabajo . . . . .	89

V. CAPITULO QUINTO

RECURSO DE HOMOLOGACION

5.1.	Generalidades, naturaleza y finalidad . . . . .	91
------	--	----

	Págs.
5.2. Facultades de la Corte y de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial .	93
5.3. Decisión ... ..	94
5.4. Resúmenes de algunas jurisprudencias de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia .. ..	98
CONCLUSIONES .. ..	116
BIBLIOGRAFIA .. ..	119

## INTRODUCCION

Tal vez nuestras propias experiencias profesionales a lo largo de tres años de permanente dedicación a los problemas laborales colectivos unidas a los conocimientos obtenidos en las fuentes de la Universidad Simón Bolívar determinaron mi interés por este tema.

Lógicamente que ello está ligado al deseo de aportar conceptos que bien podrían tenerse en cuenta y ser de alguna utilidad, para quienes deseen interesarse por esta institución del arbitramento, consagrada en casi todas las legislaciones del mundo moderno.

Es evidente que el concepto de arbitramento fue sufriendo a través de la historia un gran desarrollo. Así, de un poder decisorio que tenían los árbitros en la antigüedad, el cual en la mayoría de los casos era fruto de las bajas pasiones, la simpatía, la animadversión, el parentesco, el favor personal, el consejo de los altos dignatarios o simplemente del parecer, de superfluas apreciaciones y consideraciones menores, tenemos hoy en día una institución que representa un nuevo tipo de juzgadores con facultades más amplias y con una capacidad de decisión producto del estudio y análisis de los derechos de las partes que motivaron el diferendo y del ánimo limpio y sincero de solucionarlo mediante la aplicación de lo justo y lo equitativo.

Este estudio no pretende demostrar un dominio pleno sobre la materia, sino que se limitará a plantear inquietudes, a esbozar los conceptos y a precisar las disposiciones que lo regulan, así como también los hechos históricos que pudieron haberle dado origen.

## Preliminares

Para poder llegar con la mayor precisión al tema, presentamos algunos conceptos acerca de lo que es el Trabajo, ya que de él se desprende la Institución arbitral.

El trabajo es un derecho y un deber.

El derecho de trabajar es el resultado del deber que Dios impuso al hombre, para que pudiera cumplir con sus objetivos individuales y sociales.

Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 23 de la Declaración de los Derechos Humanos, que al respecto dice:

1. "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por igual trabajo.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para defensa de sus intereses".

Nuestra Constitución estipula en su artículo 17: "El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado".

El artículo 5o. del Código Sustantivo del Trabajo expresa: "El trabajo que regula este Código es toda actividad humana y libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo".

Así, el trabajo es una actividad exclusiva del hombre para que él con su razón y buen criterio produzca los bienes necesarios su propia subsistencia y desarrollo.

El hombre por naturaleza es un ser social y como tal necesita para su subsistencia y convivencia de alimentos, vivienda, vestidos y otros bienes materiales. Lógicamente que para producir esos bienes tiene que efectuar trabajos, de donde podemos deducir que la producción de los bienes materiales es la plataforma indispensable del desarrollo económico y social de los pueblos y la base de una vida armónica y pacífica. Sin embargo, no está de más recordar que la vida de los hombres y su destino se encuentra íntimamente ligada a la voluntad Divina; de allí la importancia que el fruto del trabajo y el desarrollo de los pueblos tenga como patronos de obligatoria observancia las inmutables leyes del Supremo Creador y Director del Universo.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

La Institución arbitral tuvo su nacimiento en las primeras discordias surgidas entre los hombres, cuando éstos valiéndose de los recursos que la razón natural les inspiraba buscaban la resolución de sus problemas en una tercera persona. De ellos nos habla la mitología cuando leemos: "elegido Páris por juez entre Minerva, Juno y Venus, adjudicó a ésta la célebre manzana que, según la fábula, fué origen de tantas discordias" (2).

#### 1.1. En Grecia.

Los historiadores Tucídides y Plutarco afirmaban que se daban, con bastante regularidad, al sometimiento del arbitraje de una ciudad neutral, los asuntos de poca importancia que surgieron entre las ciudades-naciones.

El legislador-ateniense Solón refiriéndose al arbitraje manifestaba: "Si los ciudadanos quieren elegir un árbitro para terminar las diferencias que entre ellos surjan sobre sus negocios particulares, tomen el que gusten de común acuerdo, y aténganse a su decisión, sin ulterior recurso ante los Tribunales" (2).

---

(2) Diccionario Enciclopédico Hispano Americano de Literatura, Ciencias, Artes, etc. Tomo II. The Colonial Press Inc. Impresores, Clinton, Mass. Estados Unidos de Norte América. (s.f.), Pág. 509.

(2) Diccionario Enciclopédico Hispano Americano de Literatura, Ciencias, Artes, etc. O.C. Pág. 509.

Hacia el año 1520 A.C., con el primer gobierno griego, presidido por Anfición, apareció la institución denominada de los "Consejos anfictiónicos".

Este consejo tenía una función eminentemente religiosa. Su finalidad principal consistía en mantener la concordia entre los diferentes grupos étnicos que constituían la antigua Grecia, así como también la defensa de la nación contra los constantes acometimientos de sus enemigos. Estaban conformados por doce ancianos en representación de las diferentes tribus. Tenían un poder casi omnimodo, hasta tal punto, que la sola discusión de sus veredictos se consideraba como herejía.

Existieron también en Atenas unos árbitros de carácter público que eran elegidos al azar entre cuarenta y cuatro patriarcas que se distinguían por su conducta irreprochable y limpia. A ellos les estaba confiado el conocimiento de las causas públicas y criminales. Sus decisiones eran dictadas ante el pueblo.

## 1.2. En Roma.

Los árbitros aparecían junto a los jueces.

Ya la ley de las Doce Tablas o ley decenviral contenía tres leyes que hacían referencia a los árbitros. La primera hablaba del derecho que tenían las partes interesadas a designar árbitros que pertenecieran a la misma familia; la segunda, establecía la facultad que tenía el pretor de nombrar tres árbitros para que definieran los asuntos atinentes a los límites; y la tercera, sancionaba con la pena capital al árbitro que por alguna razón se corrompiera. Posteriormente se consagraron siete clases de árbitros: "1. Arbiter compromissarius; 2. arbiter juratus; 3. arbiter ex nudo pacto; 4. arbiter sententia judicum constitutus; 5. arbiter in caussis bonae fidei; 6. arbiter

in contractibus adjectus; y judex pendaneux"(3). Los tres primeros y el sexto eran escogidos por los interesados. Cuando se designaba el primero, las partes decían cuál era la pena que debía establecer el fallo arbitral; el segundo tenía que acatar la sentencia; el tercero gozaba de libertad para acogerse al fallo o rechazarlo según su voluntad; el sexto tenía como facultad dirimir los errores o llenar los vacíos que se encontraban en los contratos. Los árbitros restantes eran nombrados por el juez o el pretor; el cuarto tenía como atribuciones hacer tasaciones, cuentas, etc.; el quinto era escogido por el pretor y tenía como funciones juzgar las acciones bonae fidei o arbitrarie.

Hay que anotar, que la institución del arbitramento constituyó la primera forma de administrar justicia. Se conocía desde el "Status Civitas".

En Roma, los procedimientos que estaban encaminados a la defensa de los derechos se dividían en dos campos: el familiar y el interfamiliar. En el primero los conflictos se llamaban "judex domesticus". Y en el segundo recibían el nombre de "lites". En este campo existieron diferentes modos de solucionar los conflictos o "lites".

El primero. Consistía en emplear la fuerza física y material de personas ajenas a la familia para dirimir la controversia. Esta forma no constituye un mecanismo jurídico para solucionar las pugnas que se presentaran en la vida social y menos un primer modo de administrar justicia.

---

(3) Diccionario Enciclopédico Hispano Americano de Literatura Ciencias, Artes, etc. O. C. pág. 509.

El segundo. Consiste en utilizar la fuerza pública para proteger los derechos que tenían los particulares. Al surgir esta forma de tutelar los derechos, los individuos carecían de facultad para administrar justicia por ellos mismos,

Se puede decir entonces, que en el derecho desapareció la vindicta y nació la justicia.

De esos dos modos surgieron varios estados intermedios, y es en ellos donde nace la primera forma de arbitramento, es decir, que nació como un estado intermedio entre la justicia privada y la pública.

Este procedimiento era usado cuando se presentaban contiendas entre dos individuos, que en vez de solucionarlos mediante el empleo de la fuerza pública, nombraban a un árbitro para que definiera quién tenía la razón.

Este acuerdo se denominó compromiso.

Al originarse esta institución dentro del estado de la justicia privada, tenía el carácter de ser privado.

Luego apareció el arbitramento obligatorio. Las partes no solucionaban sus controversias a través de la fuerza, sino que podían sujetarse al arbitramento y no podían desconocer el laudo que terminara el negocio, el que se convertía en norma de derecho público.

El derecho procesal romano tuvo su nacimiento en el arbitramento y comprendía dos etapas: La primera, llamada "ordo iudiciorum" contenía dos partes: procedimiento in iure y procedimiento in iudicio. Se distinguía porque los jueces o árbitros eran personas particulares, seleccionadas por mutuo consenso entre los interesados y además porque ellos tenían facultades para fallar de acuerdo con los principios de derecho, iudex, o -

también según su leal saber y entender, árbitros.

La segunda, denominada "extra ordinem indiciorum", comprendía una sola parte y se caracterizaba porque el juez era un funcionario público que impartía justicia nomine ac loci status, según los principios de derecho.

Como se vé, la administración de justicia nació del arbitramento, apartándose posteriormente, para convertirse en justicia administrada por el estado, pero concediendo a las partes la posibilidad de acogerse a éste.

### 1.3 En algunas partes de Europa y de América.

#### 1.3.1 En España.

En las leyes Españolas, desde las edades más remotas existen referencias al arbitramento.

En el Fuero Viejo de Castilla, leyes 13 y 25, tít. 1 lib 2<sup>o</sup>, y en el lib. 3<sup>o</sup>, tít. 1<sup>o</sup> y 3<sup>o</sup> se disponía que las partes podían nombrar de común acuerdo los árbitros para que ellos les solucionaran las diferencias que tuviesen.

En las leyes de las siete partidas se reproduce casi totalmente lo que en materia de árbitros había consagrado la doctrina Romana apareciendo de este modo en una forma más o menos organizada la institución del arbitramento.

Para tener un concepto mucho más claro del tratamiento que tuvo el arbitraje en las partidas, transcribiremos a continuación algunos de los textos de las leyes que hacen referencia a él/.

Ley XXIII. "Árbitros en latín tanto quiere decir en romance como jueces avenidores que son escogidos et puestos de

de las partes para librar la contienda que es entre ellos, et estos son en dos maneras: la una es cuando los homes ponen sus pleitos et sus contiendas en manos de ellos que los oyan et -  
- los libren segunt derecho; entonces devimos que tales avenidores como estos desque resbieren et otorgaren de librarlos así, que deben andar adelante por el pleyto también como si fuesen jueces ordinarios faciéndolos comenzar ante si por demanda et por respuesta, et oyendo et recibiendo las pruebas et las defensiones et las razones que ponen cada una de las partes; et sobre todo deben dar su juicio afinado segunt entendieren que lo deben facer de derecho. La otra manera de jueces de avenencia es á que llaman en latin arbitradores, que quiere tanto como decir alvedriadores et comunales amigos que son escogidos por placer de amas las partes para avénir et librar las contiendas que hubieren entre si en qual manera que ellos tovieren por bien; et estos atales después que fueren escogidos et hobieren rescebidos los pleytos et las contiendas desta guisa en su mano, han poder de oir las razones de amas las partes, et de avenirlas - en qual manera quisieren.

Ley XXVI. Avenencia es cosa que deben mucho los homes condiciar de haber entre sí, et mayormiente aquellos que han pleyto o contienda sobre alguna razón en que cuidan haber derecho: et por ende decimos que quando algunos meten sus pleytos en mano de avenidores, que aquellos que los resciben mucho se deben trabajar de los avénir judgándolos et librándolos de manera que finquen en paz; et para poder fecer esto bien deben primera - mente catar aquel pleyto que quieran meter en su mano sea de - tal natura que se pueda librar por jueces de avenencia; ca si tal non fuese, non pueden nin lo deben rescebir en ninguna manera.

Ley XXXI. Enemistad es cosa que todos se deben rezelar; et por ende quando alguno de los avenidores se descubriese por enemigo de alguna de las partes después quel pleyto fuese metido en su mano, puedel et debel afrontar ante homes buenos que non se trabaje de ir adelante por aquel pleyto, porque lo ha por sospechoso por la razón que desuso deximos: et si por aventura él non lo quisiese dexar por eso, la parte que se teme miere dé lo debe demostrar al, juez ordinario, de allí adelante non se entremeta de aquel pleyto. Eso mismo decimos que debe facer la parte que hobiere sospecha de los avenidores por precio ó por don que dice que la otra parte les ha dado o prometido: et sin avenidor fuese tan porfiado que después quel juez ordinario le vedase de oír este pleyto no lo dexase por eso, decimos que juicio nin mandamiento que él feciese después en razón deste pleyto que non deben valer: et por ende la parte que no obedesciese non debe por eso caer en pena.

Ley XXXIV. Mandan los judgadores de avenencia á las partes en su juicio que den ó fagan alguna cosa, et ponen plazo á a que lo cumplan: et por ende decimos que las partes deben cumplir su mandamiento fasta aquel plazo que les fue puesto, et la parte que lo non ficiese debe pechar a la otra mano de amigos: et nonnse pueden excusar diciendo que los jueces non pueden dar este plazo pues non les fue otorgado poderío del o facer; ca maguer así fuese, bien lo pueden poner por razón de su oficio. Et si por aventura diesen juicio non señalando tiempo en que lo cumpliesen, entonce decimos que han las partes plazo para cumplirlo fasta quatro meses, et de aquel tiempo adelante cae en pena la parte que non quisiese facer lo que mandaron" (4).

(4) Campo Rivera Domingo. Derechi Laboral Colombiano. Editorial Temis, Bogotá. D. E. 1974. Págs. 259, 260 y 261.

También se leen cláusulas referentes al arbitramento en los Estatutos de Montpellier y en el fuero de Sepúlveda escrito en el siglo XI por Alfonso VI.

En esta época se le confiaban a los árbitros la solución de los conflictos de límites entre naciones y pueblos, así como la resolución de las diferencias surgidas por problemas de sucesión de la corona. Para no citar sino un solo caso, hemos considerado oportuno señalar brevemente lo sucedido con la corona de Aragón así: cuando en 1.410 falleció el Rey de Aragón, Cataluña y Valencia, Martín I el Humano, para evitar una guerra entre los sucesores a la corona de Aragón, cada uno de los tres reinos decidieron nombrar un árbitro, para que éstos declararan a quién pertenecía esta corona. De inmediato, procedieron a publicar los edictos donde llamaban a todas las personas que tuvieran derecho a suceder. Posteriormente se reunieron en Caspe, para abrir el juicio respectivo y dictar sentencia. Una vez oídos los procuradores del Infante de Castilla D. Fernando, y del conde Urgel, declararon que la Corona de Aragón era del Infante de Castilla.

La ley 19 de Mayo de 1908 fue la primera disposición legislativa española sobre conciliación y arbitraje.

Los decretos del 1<sup>o</sup> de Agosto de 1916 y 23, de marzo de 1917 establecieron un sistema de conciliación previa especial y de arbitraje potestativo para las industrias y compañías con sesionarias de servicios públicos.

Luego el decreto de 25 de agosto de 1923 lo hizo extensivo a todas las empresas relacionadas con estas actividades y a las industrias que tuvieran más de doscientos operarios sin importar la actividad que realizaran.

El sometimiento obligatorio de arreglos en las disputas de trabajo se planteó en la circular número 3 de 20 de diciembre de 1928 emanada de la Dirección General de Previsión y Corporaciones.

El Decreto del 20 de septiembre de 1962 contempla como medios de solución de los conflictos, la conciliación, la mediación, el arbitraje, la decisión administrativa, la negociación colectiva, el proceso colectivo y la intervención de comisiones paritarias.

### 1.3.2. En Francia.

Inicialmente el arbitramento no se incluyó como una forma de solución de los conflictos, sin embargo fue en este país donde se registró en 1806 el primer caso de Juntas de Conciliación y Arbitraje con los "Conseils de Prudhommes" o sea Colegios de Arbitros, que se encontraban conformados por hombres que se caracterizaban por su rectitud y que tenían como misión aconsejar a las partes para resolver las divergencias que había entre ellos.

Después estas entidades se organizan y son presididas por un delegado del Emperador iniciando así la intervención del Estado en estas materias.

La ley 27 de diciembre de 1892 contemplaba un procedimiento de conciliación y arbitramento totalmente voluntario para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

La ley de diciembre de 1936 ordenaba que las diferencias colectivas de trabajo debían someterse obligatoriamente antes de ir a la huelga al procedimiento de conciliación y arbitramento.

Posteriormente se expidió la ley 11 de Febrero de 1950.

Este Estatuto ha sido reformado por las leyes del 27 de Febrero y 24 de mayo de 1951 del 18 de julio de 1952, del 3 de abril de 1953 y principalmente por la Ley del 26 de julio de 1957 que reglamenta los tres procedimientos que se deben tener en cuenta para solucionar los conflictos colectivos de trabajo y que son: la conciliación, la mediación y el arbitraje. Con relación a la conciliación estipula que es de carácter obligatorio. En lo referente a la mediación, dispone que puede ser representada por el presidente de la comisión de conciliación o por el Ministerio de Trabajo, convirtiéndose de este modo en obligatoria. Vale la pena aclarar, que el mediador goza de amplias atribuciones para procurar la solución entre las partes y sus propuestas deben ser motivadas. A éstas, las partes pueden o no someterse. Por último el arbitramento tiene carácter voluntario, al contrario de lo que acontece con la conciliación y la mediación.

El arbitro a diferencia del conciliador y mediador tiene atribuciones limitadas, su fallo tiene que ser motivado y contra él procede recurso ante el Tribunal Superior de Arbitraje

### 1.3.3. En Inglaterra.

Los empresarios y trabajadores crearon Juntas de conciliación y Arbitraje bajo la forma de consejos de empresas, para fijar salarios más justos y solucionar las diferencias que se presentaran en la relaciones obrero patronales. A manera de ejemplo citaremos a Gotteman donde se creó esta institución, la cual estaba conformada por seis miembros que representaban a los trabajadores y seis de los empresarios elegidos para períodos de un año reelegibles y tenían como función dirimir los

conflictos que se suscitaran en las industrias respectivas; se sionaba cada tres meses independientemente de existir diferencias por dirimir.

Más tarde aparece el arbitramento obligatorio. Las partes tienen que resétar el laudo proferido por el tribunal arbitral convirtiéndose en normas de Derecho Público.

#### 1.3.4. En México.

El artículo 123 de la constitución en su fracción XX estipula: "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros y de los patronos, y uno del gobierno"(5).

En 1924, se reconoció y practicó el arbitraje obligatorio.

En 1934, la jurisprudencia de la corte consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran verdaderos Tribunales, por lo tanto debían conocer de los conflictos individuales y económicos, siempre y cuando que los trabajadores debieran someterse al arbitraje.

#### 1.3.5. En Norte América.

En Estados Unidos salvo pocas excepciones, no se ha acudido al arbitramento obligatorio para resolver los conflictos de trabajo. Se emplea un arbitramento voluntario, en el cual las partes buscan sujetar las diferencias que se originan de la aplicación o interpretación de los contratos colectivos a la decisión de un tercero, laudo que las partes acuerdan aceptar.

La Unión Internacional Tipográfica en 1875 formó parte de un caso de arbitraje.

El Sindicato Internacional de Moldeadores y la Asociación Nacional de Defensa de los Fundidores del Estado realizó en 1891 el primer experimento de conciliación.

Sin embargo, la firma del primer convenio internacional de arbitraje se efectuó entre la Asociación Norte Americana de Editores de Periódicos y el Sindicato Internacional Tipográfico (AFL) en 1901.

Posteriormente en 1902 se firmó el acuerdo entre el Sindicato de Prensistas y Ayudantes.

El primer presidente arbitral se nombró en 1903 por orden de la comisión de la Antracita.

En 1910 se constituyeron Juntas de Arbitraje en las industrias de la ropa.

El arbitramento voluntario y las negociaciones colectivas se encuentran reglamentados en la Ley Nacional de Recuperación Económica de 1933 y en la Ley Wagner de 1935.

En 1941, ya se solicitaba el arreglo imparcial de los conflictos en las industrias del acero, de los hilados y tejidos, de los automóviles y en muchas otras empresas.

El arbitramento voluntario dominante en los Estados Unidos tiene carácter restringido: en principio es voluntario, ya que las partes deciden sujetarse a él sin que haya intervención oficial. Sin embargo cualquiera de las partes puede desistirse de él y acudir a la justicia ordinaria; pero este desisti-

- (5) Covarrubias Banuet Oscar. Problemas jurídicos de Naturaleza Civil en ciertas actividades artísticas regidas por la ley Federal. Tesis de grado Escuela Libre de Derecho. México. D. F. 1955. Pág 67.

miento hace que sea responsable de los perjuicios que le ocasiona a la otra parte.

### 1.3.6. En Argentina.

Los primeros procedimientos legales de arbitramento se presentaron en 1912 con la ley 8999 que creó el Departamento Nacional del Trabajo. Estos procedimientos se caracterizaban por ser voluntarios.

Mediante Decreto-Ley del, 30 de noviembre de 1944 se crearon y regularizaron para la capital Federal de los Tribunales del Trabajo.

Conviene aclarar aquí, que esto no constituyó una gran novedad ya que sobre el particular desde tiempos anteriores se habían presentado varias iniciativas y proyectos gubernamentales y legislativos.

La constitución de estos Tribunales es del Trabajo, así como también el establecimiento de un procedimiento único para arreglar las causas laborales que se suscitaban entre los trabajadores se imponía ya en la Argentina debido a la gran cantidad de leyes que hacían referencia en alguna medida a esta materia.

Posteriormente se introdujo el arbitramento obligatorio con la expedición de una resolución de la Secretaría de Trabajo y Previsión el seis de marzo de 1944 y con varios decretos leyes promulgados en 1956 y 1957. Pero el procedimiento obligatorio sólo sancionó en 1958 mediante Ley 14.786.

En 1957 por Decreto-Ley 879 de ese año se introdujo un procedimiento especial de carácter administrativo para las ac-

tividades de servicio público.

Estas leyes 14.786 y 16.930 se diferenciaban por establecer la primera un arbitraje obligatorio y por hacer referencia a conflictos colectivos de intereses y la segunda por introducir un arbitraje voluntario y por cobijar conflictos colectivos laborales bien sean de intereses o de derecho. Estas diferencias desaparecieron con la ley 14.250 que atribuyó funciones jurisdiccionales a organismos que no eran Tribunales.

#### 1.3.7. En Chile.

La Ley 4.056 del 8 de septiembre de 1924, creó las juntas permanentes de conciliación y arbitraje, para solucionar los conflictos que se presentaran entre el capital y el trabajo. En la legislación chilena se contempla la conciliación obligatoria y el arbitraje facultativo. Pero las Leyes 6.026 del 12 de febrero de 1937 de Seguridad Interior del Estado y 8.987 del 3 de septiembre de 1948 de Defensa Permanente de la Democracia restringieron el arbitraje voluntario, convirtiéndolo en obligatorio en la mayoría de los casos.

#### 1.3.8. En el Perú.

El Decreto del 11 de enero de 1942 estableció el arbitramento obligatorio para todos los conflictos colectivos de trabajo. Estas disposiciones se aplican a la banca, la agricultura la industria, la minería, el comercio y los transportes y cobija los casos de suspensión total o parcial de actividades, así como también las diferencias que se presenten por aumento o disminución de la remuneración y de las horas de trabajo.

En el evento de presentarse conflictos colectivos, éstos deberán someterse obligatoriamente al Departamento de Relaciones Colectivas; si no se consigue la conciliación pasará entonces al Tribunal Arbitral con sede en Lima.

Cualquier suspensión o paralización del trabajo por parte de los empresarios, o toda modificación que se presente del régimen del trabajo y que ocasione el desmejoramiento salarial de los trabajadores, deberá someterse a la autorización de la Dirección del Trabajo.

#### 1.4. Movimiento Legislativo Nacional.

El derecho laboral tomó fuerza y forma a medida que los métodos de trabajo se modernizaron. Cuando nuestro País entró en la era del desarrollo económico, industrial y social surgieron leyes para la solución de los problemas laborales que se iban presentando.

Dicho progreso solo empieza a contarse más o menos en el año 1915. De ahí que podamos darnos cuenta de lo reciente que es la formación de nuestro Derecho Laboral.

La primera ley que se dictó en Colombia, como país independiente, respecto al arbitramento, fue la ley 105 de 1890, que se refería naturalmente, al arbitramento voluntario para resolver las controversias que se originaban en el derecho privado. Posteriormente se expidió la ley 78 de 1919, que tuvo como mérito el haber reglamentado por primera vez los conflictos colectivos de trabajo.

Este estatuto comienza definiendo la huelga: "Entiéndase por huelga el abandono del trabajo en una o varias fabricas o empresas industriales o agricolas, abandono convenido o aceptado

voluntariamente por un número tal de empleados, obreros o trabajadores, que produzcan la suspensión del funcionamiento de las fabricas o empresas, y las condiciones siguientes..."

1. Que la huelga tuviere como objeto mejorar las condiciones de trabajo vigente, o sostenerlas, en el evento de pretender ser desmejoradas por parte del patron.
2. Que la huelga fuera pacifica.

Esta ley no establece los requisitos previos a la declaratoria de huelga: presentación de pliego de peticiones, arreglo directo y conciliación. El conflicto se podía iniciar con la declaratoria de huelga; solamente se estableció la posibilidad de nombrar los trabajadores antes de ella o durante su desarrollo apoderados que acordaran con el patrón o su representante un arreglo amigable. Este procedimiento no era obligatorio.

En el caso de llegarse a un acuerdo, se extendía en un acta firmada por el patrono o sus representantes, los apoderados de los trabajadores y la autoridad.

La ley no especifica cuál es la autoridad que debe firmar el acta, pero conocemos que debe ser el Alcalde Municipal del lugar donde se dieron los acontecimientos. Este documento tenía el carácter de Escritura pública. Si no se llegaba a un acuerdo había que extenderse "un acta de lo ocurrido".

Tampoco dice nada sobre la forma como debían constituirse estos tribunales, ni sobre las funciones que tenían, ni los requisitos que se necesitaban para ser miembros de ellos y mucho menos contemplaba control judicial alguno.

En este cuerpo legal el legislador sienta una constante que a lo largo de nuestra historia jurídica se ha mantenido, y es la prohibición de huelga en actividad de servicio público.

A complementar estas irregularidades vino la ley 21 de 1920.

La importancia de este documento radica en haber establecido para los conflictos laborales las etapas de Arreglo Directo y Conciliación, así como el arbitramento obligatorio para aquellas empresas que se consideraban como de servicio público.

Al surgir el conflicto los trabajadores designaban tres delegados que solicitaban al patrón las enmiendas deseadas. El patrono estaba obligado a recibirlas en las veinticuatro horas siguientes a la respectiva solicitud de audiencia.

Si de las conversaciones se lograba un acuerdo, se extendía un acta, copia de la cual era remitida a la primera autoridad pública del lugar. La decisión era obligatoria para las partes en los términos y condiciones otorgados,

Si no existía consenso se daba por terminado el período de arreglo directo y se procedía al período de conciliación. Las partes de común acuerdo nombraban un mediador, y en caso de que no se lograra cada una de ellas designaba uno.

Los conciliadores entraban en funciones dentro de las veinticuatro horas siguientes a su nombramiento y convocaban en seguida a los representantes de los trabajadores y los patronos para conocer suficientemente la índole de los negocios de la empresa y los pormenores del conflicto.

Los conciliadores deben "procurar por todos los medios posibles un arreglo equitativo y conveniente para las partes en conflicto.

El concepto emitido por los conciliadores no era obligatorio, pues su labor no era proferir decisiones que acabaran con la controversia, sino proponer formulas que llevaran a una solución amistosa entre las partes. Pero si lograba un acuerdo la decisión era obligatoria para los contendientes. El convenio se extendía en un acta. Dicha acta también se levantaba en el evento de no llegarse a ningún arreglo.

La copia auténtica de las actas era remitida a la primera autoridad política del lugar. También regulaba la ley del año 20 el procedimiento que se debía seguir para notificar oficialmente a las autoridades la existencia de un conflicto laboral llenando así una deficiencia de la ley 78 de 1919.

Si en el período de conciliación no surgía ninguna solución, los trabajadores podían someterse voluntariamente al arbitramento o declarar la huelga en las empresas que no fueron consideradas como de servicio público.

Si se decidían por el arbitraje las partes nombraban un árbitro que podía ser seleccionado entre los conciliadores. Instalado el Tribunal los dos árbitros elegían un tercero en discordia; si no existía consenso sobre el nombramiento de este último, hacía sus veces el ciudadano que ejerciera la primera autoridad pública del lugar.

El tribunal profería su fallo dentro de los ocho días siguientes a su instalación. Su laudo era dentro de los ocho días siguientes a su instalación. Su laudo era de forzoso cumplimiento para las partes.

El arbitraje obligatorio fue establecido por la ley 21 de 1920 en su artículo 22: "El arbitraje es obligatorio y toda cesación de trabajo colectivo está prohibido mientras el tribunal dicta su fallo, en las siguientes empresas, a las cuales -

están ligadas la seguridad, la salubridad y la vida económica y social de los ciudadanos.

1. Medios de transporte, que comprenden los ferrocarriles, tranvías, los buques fluviales y los buques marítimos.
2. Acueductos públicos;
3. Alumbrado público en las poblaciones;
4. Higiene y aseo de las ciudades; y
5. Explotación de las minas de la Nación"

Esta misma ley establecía las sanciones que se le debían imponer a las personas que por alguna razón impedían la labor de los conciliadores y de los árbitros.

Si a pesar de no estar permitida la huelga en ninguna actividad de servicio público los trabajadores persistían en ella, el gobierno quedaba revestido de autoridad para asumir automáticamente su dirección.

La disposición examinada adolece del grave defecto de no establecer recurso alguno contra el laudo dictado por el tribunal arbitral.

En el período posterior a 1920 cuando avanzó y prosperó la industrialización en nuestro país, apareció una clase trabajadora que luchaba arduamente por sus derechos e intereses. Fue así como a raíz de un conflicto ocasionado por los empleados de las Empresas de transporte fluvial que en ese tiempo navegaban por el río Magdalena, el Gobierno Nacional decidió hacer uso de las facultades que se le concedían por el estado de sitio y promulgó el Decreto número 1485 del 24 de Junio de 1942 que reglamentaba algunos aspectos del procedimiento arbitral.

Posteriormente el sistema se estructuró y desarrollo en atención a nuevos acontecimientos.

Así tenemos, el Decreto 2350 de 30 de septiembre de 1944 que establece ciertas normas sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.

Luego vino la ley 6<sup>a</sup> de 1945 que constituyó el ordenamiento laboral más importante que se hubiera expedido en el país antes que aparecieran nuestros códigos. Con relación al arbitramento este estatuto dispuso en su artículo 57 que cuando un conflicto colectivo de trabajo en las actividades consideradas como de servicio público no fuera solucionado por arreglo directo o conciliación debía someterse a la decisión de un tribunal especial de arbitramento conformado por tres miembros nombrados, uno por los trabajadores, uno por los patronos y el tercero por el Ministerio de Trabajo.

Como podemos observar esta ley confirmó lo contemplado en las leyes anteriores exceptuándose solamente lo dispuesto en la ley 78 de 1919, pues nuestro legislador impuso el arbitraje en todos los conflictos de trabajo que se realizaran en las actividades de servicio público cuando no se lograra una solución satisfactoria en las etapas anteriores.

A medida que el Derecho Laboral se fue desarrollando, los sindicatos y los empresarios buscaron el modo de abreviar sus diferencias para lo cual se le dió una mayor fuerza al arbitramento.

Después del 9 de abril de 1948, el gobierno expidió el Decreto Ley 2158 del 24 de junio de ese año, o sea el Código de Procedimiento Laboral que sistematizó todo lo relacionado con los cuerpos arbitrales y los dividió claramente en volunta

rios y obligatorios. En este documento legal se consagró por primera vez el recurso extraordinario de homologación.

El legislador en este Decreto estableció el control que podía ejercerse sobre los tribunales voluntarios y obligatorios, confiriéndolo a la jurisdicción del trabajo.

Cuando un fallo del tribunal voluntario excedía los términos contemplados en la Carta Fundamental, en la ley o en normas convencionales se declaraba inexecutable. En cambio cuando se presentaban extralimitaciones en otros cuerpos arbitrales, éstos eran simplemente anulados por el Supremo.

Esta situación originó una gran polémica entre varios juristas de la época que censuraban el tratamiento que nuestro legislador le había dado a las dos formas de laudos.

Así las cosas, el Tribunal Supremo de Trabajo procedió a puntualizar los diferentes tipos de conflictos colectivos que se podían presentar y consagró el control de fondo para las decisiones que fueran proferidas por las corporaciones arbitrales obligatorias.

A mediados del siglo se expide el decreto 2663 de 1950 que contiene el Código del Trabajo. Sin embargo, el gobierno del Doctor Laureano Gómez, considerando que "desde la fecha de expedición del Código el gobierno ha oído las observaciones formuladas al Código en referencia por las asociaciones patronales y de los trabajadores y especialistas en derecho del trabajo" dictó el Decreto 3743 de 1950 que introduce modificaciones al cuerpo legal recientemente promulgado.

Estos dos ordenamientos conformaron entonces el Código Sustantivo del Trabajo.

El numeral 1<sup>o</sup> del artículo 1<sup>o</sup> del Decreto Extraordinario número 525 de 1956, dispuso: "El Tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio, se compone de tres miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo".

El artículo 31 del Decreto legislativo 2351 del 4 de septiembre de 1965 fue la primera norma que se expidió para reformar el sistema arbitral, al decir:

"Terminadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas en votación secreta, por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que ésta puedan presentar y controlar su desarrollo".

A continuación este Estatuto establece en sus artículos 35 y 36, en su orden:

"Lista de Arbitros. 1.- cada dos (2) años, a partir de la vigencia de esta ley, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a solicitud del Ministerio del Trabajo, formará una lista de ciento ochenta (180) personas mayores de edad, ciudadanos Colombianos, abogados titulados, expertos en derecho laboral, o conocedores de las cuestiones

económicas y sociales, altamente calificados y de reconocida - honorabilidad, que constituirá la lista de árbitros de entre - los cuales se escogerán los integrantes de los tribunales de - arbitramento obligatorio en la forma que en el artículo si - guiente se indica".

".....

"3.- Mientras la sala laboral de la Corte suprema prepara la lista de árbitros a que se refiere este artículo, ella se rá elaborada provisionalmente por el Gobierno.

"Constitución de los tribunales de arbitramento.- El, Tribunal de Arbitramento Obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio se compondrá de tres (3) - miembros así: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior, Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año".

De la simple lectura de las disposiciones transcritas, - se nota un cambio fundamental al sistema dominante hasta entonces.

1.- Se establece una lista de árbitros que deben tener - determinadas condiciones.

2.- Se limita la libertad de las partes para nombrar su árbitro.

3.- El Ministerio del Trabajo carece ya de la facultad - de nombrar cualquier persona para integrar como tercero el Tribunal Especial.

4.- Las partes y el Ministerio del Trabajo tienen que seleccionar los árbitros que integran el Tribunal, de la lista - que hace referencia el artículo 35 del Decreto en mención.

Este nuevo sistema tuvo muy poca vigencia ya que el diecisiete de septiembre se dictó el Decreto extraordinario 2469 que sustituyó en forma expresa el artículo 35 del Decreto 2351 de 1965 y tácitamente el 36 del mismo cuerpo legal, al estipular:

"Artículo 10.- Lista de Arbitros: El artículo 35 del Decreto 2351 del 4 de septiembre de 1965, quedará así:

1. Cada dos (2) años, a partir de la vigencia de este Decreto el gobierno enviará a la sala laboral de la corte suprema de justicia una lista de por lo menos ciento ochenta (180) personas, ciudadanos Colombianos, abogados titulados, o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, y de reconocida honorabilidad, que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales aquélla escogerá ñps integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio".

Como observamos, el sistema tuvo de nuevo una modificación fundamental que implicó el cambio del artículo 36 del Decreto número 2351, no sólo porque acabó con la concordancia entre esta norma y la anterior, sino por cuanto en el artículo 2<sup>o</sup> se dijo:

"Mientras el gobierno reglamentaba el artículo anterior, la designación de árbitros para integrar los tribunales de arbitramento obligatorio se hará en la siguiente forma: Uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo".

Luego se dictó el Decreto 939 de 1966, que dispuso:

"Artículo 1<sup>o</sup> Cuando una huelga se prolongue por treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de soluciónal conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores

podrán dentro de los diez días siguientes, solicitar al Ministerio del Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplicaran las disposiciones legales vigentes".

El artículo 2<sup>o</sup> Estipulaba: "Cuando las partes, de común acuerdo, o los trabajadores no pidan la constitución del Tribunal de Arbitramento obligatorio de que trata el artículo anterior, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que aquel que se constituya para resolver, como en los casos anteriores, los puntos del pliego de peticiones sobre los cuales no hubo acuerdo en las etapas previstas en la ley".

Y el artículo tercero añadía: "La designación de los trabajadores de acogerse al tribunal de arbitramento obligatorio contemplado en el artículo primero de este decreto o la notificación de la resolución del Ministerio del Trabajo por lo cual ordena su constitución conforme a lo preceptuado en el artículo segundo del mismo, conlleva para aquellos la obligación de reanudar, dentro del término máximo de tres (3) días las actividades de trabajo en la empresa".

Por último vino la ley 48 del 11 de diciembre de 1968 - que incrementó la legislación sobre esta materia y contempló - en su artículo tercero y numeral dos: "En cualquier momento antes de la declaración de la huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que están afiliados, más de la mitad de los trabajadores o en defectos de éstos los trabajadores, en asamblea general, podrán solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, contenidas en el pliego de peticiones entre los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pacto colecti-

vo de trabajo, sean sometidos al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que deteemina más adelante".

Vale aclarar que esta disposición en lo que hace referencia a la competencia que tenía la corporación arbitral para resolver únicamente las peticiones contempladas en el pliego petitorio fue declarada inexecutable en su totalidad por la honorable Corte Suprema de Justicia.

Este aspecto se sintetizó con mucha claridad por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en su fallo de doce de junio de 1970 así:

"Cuando entró a regir el decreto 528 de 1964 solamente tenía el carácter de obligatorio el arbitraje para decidir los conflictos colectivos de trabajo que se presentaran en los servicios públicos y que hubieran podido resolverse mediante arreglo directo o conciliación (art. 432 del C. S. del T.). Posteriormente el decreto 2351 de 1965 amplió los casos de tribunales especiales y estableció en su artículo 34 que serían sometidos a arbitramento obligatorio, además de los conflictos colectivos en los servicios públicos, no resueltos en arreglo directo (literal a), aquellos en que los trabajadores optaren por él conforme en lo establecido en el artículo 31 ibidem (literal b).

El decreto 939 de 1969 estableció un nuevo caso de tribunal especial de arbitramento obligatorio cuando una huelga se prolongue por más de treinta días sin que las partes encuentren fórmulas de solución del conflicto que dió origen al caso o al cese de actividades dentro de dos modalidades:

- a) Los trabajadores tienen la facultad de solicitar su convocatoria dentro de los diez días siguientes a los

treinta del cese de actividades, aplicándose entonces las disposiciones legales vigentes;

- b) Cuando las partes de común acuerdo o los trabajadores no pidan su constitución, conforme a lo dicho en el artículo anterior el ministerio del trabajo podrá ordenar que se constituya" (6).

Vale advertir, que los casos previstos en el artículo 31 y en el Decreto 939 de 1966 son distintos. En el primero los trabajadores solicitan una vez agotadas las etapas de arreglo directo y de conciliación sin acuerdo alguno la constitución de un tribunal de arbitramento sin término especial, por el contrario, en el segundo la ley dispone términos especiales de duración de la huelga en primer término y de solicitud del tribunal de arbitramento, en segundo término y añade que si esa solicitud no se hace vencido los cuarenta días el Ministerio del ramo puede constituir el tribunal arbitral si lo estima conveniente, así como también la orden para que el diferendo sea dirimido por él.

Esta diferencia se funda en el texto del numeral primero del artículo tercero de la ley citada, de donde se infiere que si no se hubieran establecido las enmiendas o adiciones en lo pertinente al Decreto 2351 de 1965 éste seguía vigente, además en el artículo 31 no se dice nada acerca de la modalidad y del caso planteado por el Decreto 939 de donde se concluye que no fue adicionado, modificado o derogado por el estatuto en mención.

De forma que la enumeración y separación que hace la Sala Laboral de la Corte es correcta.

Sin embargo, se presenta el caso enunciado en el numeral segundo del artículo 34 del Decreto 2351 de 1965 que hace referencia a los conflictos colectivos que pudieran presentarse en

otras empresas, las que podrán someterse a arbitramento voluntario si así lo deciden las partes.

Surgen entonces los siguientes planteamientos:

- 1.- ¿A qué empresas alude la disposición? Tiene que ser otro tipo de empresas privadas, nunca públicas ya que éstas últimas se encuentran cobijadas dentro de la noción de servicios públicos de que trata el punto primero donde es la ley la que impone el arbitraje, no estando por ende sujeto a la voluntad de las partes.
- 2.- Puede darse el acuerdo de las partes para acudir al arbitraje en cualquier tiempo, aún antes de las etapas de arreglo directo y conciliación o después de ellas?

Si es posterior, estaríamos frente a la hipótesis contemplada en el numeral 21 del artículo 1<sup>o</sup> o del artículo 34, ya que los trabajadores pueden solicitarlo, si no lo hacen, no habrá arbitraje y mucho menos acuerdo para llevarlo a cabo. Si es anterior, cabría la primera hipótesis y constituiría una excepción a la obligatoriedad de los procedimientos de arreglo directo y de conciliación. Esclarecido este punto, vale aclarar que la ley no quiere esto como norma general pero si ella misma indica los casos en donde se les da a los trabajadores una opción que hace necesario el paso de la huelga al arbitraje o de la conciliación al arbitramento, es necesario encontrar una explicación distinta a esta hipótesis.

El numeral tercero del artículo tercero de la ley en mención establece cómo debe integrarse el Tribunal de Arbitramento Obligatorio:

"El Tribunal de Arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros así: uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que están afiliados más de la mitad de los trabajadores o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de la lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia integrada dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad".

La disposición transcrita comprende tres partes:

- 1.- Integración del Tribunal de Arbitramento Obligatorio en donde se observa la modificación introducida por el decreto legislativo No. 2351 de 1965.

El tribunal se compondrá de tres árbitros uno nombrado por las partes, tal como se preveía en la legislación anterior y el tercero designado libremente sin sujeción a listas por los dos árbitros anteriores, previa posesión de éstos, es decir cuando ya tiene el carácter transitorio de funcionarios públicos.

- 2.- La ley faculta al Ministerio del Trabajo para nombrar el tercero cuando dentro de las 48 horas siguientes no se haya producido acuerdo para designarlo, pero no libremente sino seleccionado de la lista preparada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia.

- 3.- Se dijo, tal como lo establecía el artículo 35 del Decreto 2351, cuál era la lista de árbitros y qué requisitos

debían llenar los escogidos, modificando su número pues antes era de 180 personas y a partir del 11 de diciembre de 1968, fue de 200.

Finalmente es preciso indicar que en materia de Tribunales de Arbitramento obligatorio se creó uno nuevo que es el caso contemplado en el numeral cuarto del artículo tercero ibidem así:

"Si una huelga por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerado en su conjunto, el presidente de la república podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia".

De la lectura de dicha disposición fluye la conclusión de que el derecho de huelga no puede tomarse como absoluto, es decir, que no podemos hacer de él un uso por tiempo ilimitado o en forma indiscriminada sin tener en cuenta los intereses de la colectividad, pues nuestra Carta garantiza el derecho de huelga no para que la comunidad sea destruída sino para que los trabajadores obtengan reivindicaciones.

Aunque resultaría provechoso e interesante hacer un análisis de derecho comparado tanto en materia histórica como en la estructura legal de Colombia, consideramos de importancia explicar que el objetivo de este trabajo no es realizar tal estudio sobre cuyos basamentos existen ya suficiente material de ilustración.

---

(6) González Charris Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II, Biblioteca Banco de la República. Valledupar. Colombia. 1988. Pág. 350.

Nuestro objetivo ha sido sencillo y llanamente proporcionar en forma sintética pero práctica la historia de lo que ha sido el arbitramento.

## CAPITULO II

### EL ARBITRAMENTO EN GENERAL

#### 2.1. Noción.

El arbitramento es una palabra que proviene del verbo latino arbitrari que equivale a juzgar.

El "Arbitro" es la persona que soluciona o decide una cuestión controvertida entre otros.

El "Arbitramento" es la acción de fallar sobre determinados conflictos que han sido puestos a consideración de una persona ajena a la discusión.

Y el "procedimiento arbitral" lo conforman las reglas que para el fallo de la controversia deben tener en cuenta los árbitros.

#### 2.2. Concepto.

El arbitraje ha sido considerado como una de las formas más idóneas para solucionar las discrepancias o disputas que pudieran presentarse entre los hombres, en razón de sus intereses, situaciones o negocios.

C. Wilson Randle sostiene: "El arbitraje es un procedimiento en el que puede haber un número de variaciones casi infinito. Puede ser definido o indefinido, flexible o inflexible, rápido o dilatorio, legalista o realista. Puede desarrollarse de acuerdo con reglas estrictas o decisiones, o sin ninguna regla. Puede estar concebido en forma tal que fomente decisiones de transacción, por una parte, o adhesión estricta a las garantías contractuales, por la otra. Puede dar libre curso a las

consideraciones de equidad, o puede funcionar bajo el severo principio de que "los casos difíciles producen fallos defectuosos". (1)

Existe una jurisdicción laboral para los conflictos individuales de trabajo, con jueces para dirimir ese tipo de litigios, sin embargo en los conflictos colectivos se presenta un problema más complejo ya que la pugna de intereses no se fundamenta en un derecho adquirido, sino en uno por crearse. De ahí que el arbitramento en derecho laboral tenga una importancia diferente de la que se presenta en la legislación civil, comercial y en el derecho internacional público.

### 2.3. Características.

El arbitramento es una institución del derecho procesal, mediante la cual se ejerce la jurisdicción que es la acción pública de administrar justicia.

Por ende, los árbitros a pesar de no ser funcionarios que prestan un servicio permanente sino ocasional, son verdaderos jueces cuya función se ejerce en un proceso llamado arbitral el cual está regido también, como cualquier proceso, por la ley procesal.

Este carácter público de su función no se pierde, ni en el arbitramento voluntario, por el hecho de que su práctica o ejercicio emane de la cláusula compromisoria o del compromiso es decir del mutuo acuerdo de las partes que participan en la litis, ya que este convenio es solamente la condición que la ley misma exige para que se pueda actuar. La función tampoco se privatiza por el hecho de ser las partes interesadas en la solución de las disputas las que nombran los árbitros o porque éstos sean jueces ocasionales ya que el ejercicio de su función

proviene de la ley que lo ha instituido como una entidad de carácter público, como tampoco puede hacerlo en cualquier otra clase de procedimiento.

Debido a su naturaleza pública, las partes sometidas a arbitraje no pueden marginarse del proceso arbitral consagrado por la ley. En el evento de establecerse para el arbitraje un proceso diferente, se tiene por no escrito.

En nuestro derecho es incuestionable el hecho de ser la administración de justicia, sea cual fuere la forma de su ejercicio, una función eminentemente pública; por lo tanto los agentes que la practican son funcionarios de Estado con categoría de jueces.

El artículo primero del Decreto 1265 de 1970 (Estatuto Orgánico de la Administración) establece que los árbitros esporádicamente realizaran funciones jurisdiccionales, lo que indica que nuestro ordenamiento legal concibe la institución del arbitramento como una manera de administrar justicia y a los que tienen la calidad de árbitros como jueces; de ahí, el carácter público del arbitraje.

En razón de todo lo anterior nuestra legislación procesal acogió la teoría jurisdiccional en lo que hace referencia al arbitramento.

Los árbitros son verdaderos jueces. Ellos no profieren su laudo como apoderados de las partes, sino como terceros imparciales que emiten su pronunciamiento después de haber oído las pretensiones de las partes comprometidas en las pugnas.

Además, es la ley la que habilita a los árbitros para que participen en la función pública de administrar justicia, pues los particulares en el arbitramento voluntario lo que ha-

cen es valerse de esta institución para resolver sus diferencias, en vez de ir a los jueces propiamente dichos y en el obligatorio, someterse a ella de acuerdo con la regulación pertinente.

#### 2.4. Clases.

Si miramos cualquier panorama social notaremos cómo las relaciones que se dan dentro de la sociedad, se ven afectadas por innumerables problemas, conflictos, o disputas que surgen entre los hombres y que nacen de causas bien diferentes, generando una compleja problemática que lesiona la estructura socio-económica de los países.

Desde luego, que el derecho como ordenamiento jurídico - regulador de la vida social, debe evitar las violaciones que se presenten al orden que él ha establecido y sobre todo debe procurar los medios tendientes a solucionar las pugnas que surjan dentro de la colectividad.

Esto último es lo que ha motivado la creación de preceptos especiales para solucionar las disputas que se presenten.

Es conveniente anotar que la resolución de los conflictos económicos o de intereses debe atender no sólo a las normas de derecho existentes en un Estado determinado, sino también a los principios de equidad y los objetivos socio-económicos que se consideran procedentes en el momento de dirimirlos.

El estudio de conflictos que puedan surgir en las relaciones obrero patronales, es una de las partes que tiene mucha relevancia en el Derecho Laboral. Es necesario entonces indicar cuáles fueron los motivos que los originaron, posteriormente hay que entrar a clasificarlos y por último se deben establecer los medios que se van a utilizar para dirimirlos.

Los conflictos obrero patronales tienen una ordenación que emana de la naturaleza de la litis y de acuerdo con ella se clasifican en conflictos jurídicos y conflictos de intereses o económicos.

El conflicto jurídico trata sobre la interpretación de un derecho existente; no interesa que este tenga su nacimiento en una disposición legal, o en un convenio, o en un reglamento de trabajo, etc. Su interpretación debe provenir del Juez del trabajo.

El conflicto de intereses, en cambio, no trata sobre la interpretación de un derecho nacido, bien sea de la ley o de un convenio, sino sobre una reivindicación que busca crear un derecho o enmendar el derecho existente. La solución de este tipo de conflicto corresponde al conciliador o al arbitrador.

Existe pues, una clara diferencia entre estos dos tipos de conflictos. En el Jurídico, el asunto que se discute es un problema de derecho, al paso que en el de intereses no existe una norma jurídica que los contenga y los resuelva; y su objetivo es la creación de una disposición jurídica futura.

Los tribunales de arbitramento tienen como misión solucionar los conflictos jurídicos o de intereses que se susciten entre las partes.

Cuando deciden conflictos jurídicos, los árbitros actúan como funcionarios judiciales, pues su principal función es el juzgamiento de la intención de alguna norma de derecho teniendo que sujetarse a los términos del compromiso en su caso y a los derechos que recogen nuestra constitución, la ley y los preceptos convencionales.

Cuando los árbitros resuelven conflictos económicos o de intereses tienen que examinar cuál fue la causa que motivo la convocación del tribunal; si las pugnas se refieren a la creación de modalidades generales de trabajo, o si se trata de corregir o mejorar las condiciones que ya existían. Es decir, - que ejercen una labor legislativa, pues sus fallos, crean preceptos semejantes a los de las leyes formales. Y a ellos tienen que sujetarse las partes durante el tiempo en que el laudo se encuentre vigente.

Precisadas así las diferencias entre los conflictos jurídicos y económicos y las distintas esferas en donde actúan, es necesario examinar las clases de arbitramento que existen en nuestro derecho laboral.

Nuestra legislación laboral contempla dos clases de arbitramento, a saber:

El arbitramento voluntario; y

El arbitramento obligatorio.

La distinción entre estas dos modalidades, radica en la diferente actitud que toma la voluntad de las partes interesadas en dirimir las disputas.

En el arbitramento voluntario, la intervención del tercero es producida por las partes. En el obligatorio, es la ley - la que ordena, que determinado conflicto que no haya sido resuelto, sea solucionado mediante la institución arbitral.

#### ARBITRAMENTO VOLUNTARIO.

Podemos decir, que el arbitrio voluntario se da cuando las partes de común acuerdo someten un determinado asunto al arbitraje.

Es entonces, en la voluntad donde radica su característica.

Gerardo Salazar, llama arbitraje: "a la jurisdicción que en virtud del compromiso se confiere a los árbitros para decidir las controversias que expresamente se les señalen; por compromiso se entiende el convenio o contrato por el cual dos o más personas acuerdan someter a la decisión de árbitros, designados en la forma que a bien tengan, las controversias mencionadas, y denominase procedimiento arbitral el que observan los árbitros para decidir la controversia objeto del arbitraje"(2)

Por su parte, Ricardo Silva anota: "El arbitraje es la facultad que la ley concede para decidir una controversia fuera de la competencia de los órganos jurisdiccionales que son los encargados de resolver los conflictos individuales o controversias dentro de la organización de la justicia.

De aquí, que el arbitraje sea considerado como un privilegio concedido a los particulares para no someterse a la competencia de los jueces ordinarios" (3).

Se puede definir como un procedimiento especial creado por la ley para que a través de él un tercero investido de poder jurisdiccional resuelva un asunto en que las partes por tener, intereses diferentes, han querido depositar en aquél su decisión.

Esta institución nació en nuestro país con la Ley 78 de 1919 cuando cuando en su artículo 6<sup>o</sup> estableció: "Los empleados, obreros y trabajadores que se propongan entrar o que hayan entrado en huelga, por una parte, y los empresarios por otra, pueden constituir arbitradores o tribunales de arbitramento para que diriman sus diferencias". Es decir, que se imponía entre nosotros la institución del compromiso o cláusula compromi

soria.

La Ley 2a. de 1938 en su artículo primero definió lo que se entiende por cláusula compromisoria, al sostener que es: - "aquella en virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él puedan surgir, o algunas de ellas".

Como podemos observar, la ley acepta que personas extrañas a la administración de justicia realicen ciertas funciones que normalmente son de competencia del órgano jurisdiccional del poder público. Sin embargo, conviene aclarar que estas funciones únicamente la ejercen determinadas personas que cumplen con los requisitos expresamente indicados por la ley para tal evento.

#### ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO.

A diferencia del arbitrio voluntario, donde las partes - pueden o no acogerse a él, en el arbitramento obligatorio es - de forzosa aceptación el sometimiento de las disputas a ese - procedimiento.

Lo podemos definir como institución en la que es el propio legislador el que remite a árbitros la decisión de la cuestion litigiosa.

Efectivamente, las partes que se encuentren comprometidas en el conflicto económico, no pueden una vez que se hayan efectuado las etapas previas de arreglo directo, conciliación y en algunos casos, la huelga, someter su resolución a un procedi-

(2) Citado por Guerrero Figueroa, Guillermo. Pág 217.

(3) Silva Ricardo. Comentarios al Nuevo Estatuto del Trabajo. Ediciones Librería Siglo XX. Bogotá, 1945. Pág. 180.

miento distinto del arbitramento.

Como consecuencia, de lo dispuesto por la norma legal ordenadora de este arbitrio, cada una de las partes tiene poder para exigir este procedimiento a la otra parte y a su vez tiene también la obligación de ejecutar todas las acciones tendientes a poner en práctica este procedimiento. Entonces, la existencia de este arbitramento nace de la serie de actos con que se da cumplimiento a lo estipulado por la ley en materia laboral. Es decir, que tiene su origen en la ley.

El arbitrio obligatorio en materia laboral, fue consagrado en el artículo 22 de la ley 21 de 1920 para aquellas empresas que se consideraran como de servicio público.

El campo de aplicación de esta institución se da principalmente en los conflictos de carácter económico.

En estos conflictos económicos o de intereses debemos diferenciar cuáles son las actividades que se consideran como de servicio público y cuáles no.

La Constitución Nacional en su artículo primero dispone: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

Al respecto, el artículo 34 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, establece: "Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- a) Los conflictos colectivos del 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 voluntario por acuerdo de las partes".

El artículo 430 del C. S. T., considera como servicio público "toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas".

Y el Decreto 753 de 1956 en su artículo primero consigna como actividades de servicio público las siguientes:

- a) Las que se presten en cualquiera de las ramas del poder público.
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones:
- c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas:
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia:
- e) Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados:
- f) Las de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones:
- g) Las de explotación, elaboración, y distribución de sal:
- h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustible

del país, a juicio del gobierno".

El arbitramento obligatorio fue pues desde que empezó a regir el Código Sustantivo del Trabajo, y lo es actualmente, - un sistema jurídico procesal para dirimir ciertas diferencias laborales, y como tal adoptó en varias de sus normas los requisitos sustanciales y procedimentales a que debía ajustarse para que el laudo o fallo arbitral fuera válido y tuviera fuerza obligatoria para las partes en disputa.

El artículo primero del Decreto 99 de 22 de enero de 1965 estipula:

"En cualquier caso en que se presentare de hecho la suspensión de actividades en empresas, establecimientos o entidades de servicio público, directa o indirectamente a cargo del estado, sus directores procederán a tomar, con el concurso de autoridades, las medidas necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de tales servicios, sin perjuicio de las sanciones que se aplicarán a los trabajadores que hayan promovido o participado en el cese de actividades".

La jurisprudencia, al hacer referencia a los conflictos colectivos que se puedan presentar en las actividades de servicio público, ha considerado: "Basta que el Ministerio del ramo tenga informe de que dicho conflicto no ha podido resolverse - mediante arreglo directo o conciliación, para disponer la convocatoria del tribunal especial de arbitramento. La ley no exige que proceda una petición formal de las partes o de cualquiera de ellas. El órgano de información en esos casos, conforme al artículo 443 del Código Sustantivo del Trabajo, es el inspector del trabajo o en su defecto el alcalde municipal respectivo.

El conflicto colectivo de trabajo, según la reglamentación legal presenta tres etapas: la de arreglo directo, la de

conciliación y la de arbitraje obligatorio, cuando se trata de servicio público. La litis no comienza con el arbitraje; por el contrario, este es el último de sus fases, lo cual quiere decir que cuando el tribunal de arbitramento se constituye, la litis existe. Esta, según el parecer de la doctrina, es un conflicto intersubjetivo de intereses, calificado por una pretensión o por una resistencia a ella. Entre los elementos que la integran es pues, relevante, la existencia de dos sujetos titulares de los intereses en contraste; y como proceso, en su estructura no es distinto de la litis cuando ésta se convierte en litigio de la relación procesal" (4).

Hay también lugar al arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos de trabajo que surjan en actividades no consideradas como de servicio público, siempre y cuando los trabajadores se acojan a lo dispuesto por el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965 y opten por ese procedimiento.

Para tal evento, la decisión debe hacerse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa respectiva en votación secreta y papelta escrita o en su defecto lo hará la asamblea general del sindicato o sindicatos a que afiliados más de la mitad de los trabajadores.

Sin embargo, antes de proceder a convocar la respectiva asamblea se debe comunicar tal decisión a las autoridades administrativas del trabajo, para que éstas vean y comprueben su desenvolvimiento.

De otro lado, la confederación a que pertenece el sindicato tiene la facultad de poder celebrar con las partes en conflicto ciertas reuniones que tienen como objetivo la insinuación de determinadas fórmulas de arreglo. A ellas pueden ir

los funcionarios del Ministerio del trabajo, si así lo quiere la federación o confederación.

Conviene decir además, que las partes también tienen atribuciones para adelantar conversaciones que tiendan a buscar el arreglo que dirimirá las disputas, o de pedir mutuamente que se constituya el respectivo tribunal de arbitramento.

Así mismo se puede recurrir al arbitrio obligatorio cuando una huelga se haya prolongado por más de treinta días.

Al respecto, el artículo 10. del Decreto 939 del 20 de abril de 1966 en su numeral 10. dice: "Cuando una huelga se prolongue por treinta (30) días sin que las partes encuentren fórmulas de solución al conflicto que dió origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez días siguientes, solicitar al Ministerio del trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se aplicaran las disposiciones legales vigentes".

El procedimiento a seguir, en este evento, es igual al señalado en el caso precedente, con la única diferencia de que si mutuamente las partes o los trabajadores no deciden pedir al Ministerio la constitución del Tribunal dentro de los diez días siguientes, éste si puede proceder inmediatamente a convocar su constitución.

Se va al arbitramento obligatorio también cuando el presidente de la república así lo decide, en los casos que estipula el numeral 4o. del artículo 3o. de la ley 48 del 11 de diciembre de 1968: "si una huelga, por razón de su naturaleza o

---

(4) Guerrero Figueroa, Guillermo. O.C. Págs 223 y 224.

magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el presidente de la república podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Se deroga el ordinal i del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, tal como fue sustituido por el artículo 10. del Decreto Legislativo 753 de 1956".

Es decir, que se le confirió al Presidente de la República la facultad de ordenar la terminación de la huelga y el sometimiento del conflicto al arbitramento, cuando el cese colectivo de actividades lesionara en conjunto, no parcialmente, los intereses de la economía nacional.

Esta disposición, mediante sentencia del 27 de noviembre de 1969 de la Sala Plena de la Honorable Corte Suprema de Justicia, fue declarada constitucional.

En mérito de todo lo expuesto, podemos decir, que el arbitramento es una de las instituciones más importantes del Decreto Positivo actual, no sólo porque con él se consigue una solución definitiva, pacífica y jurídica de las controversias que surgen entre el capital y el trabajo, sino también porque con el logro del convenio respectivo se evita la violencia que pueden representar las paralizaciones del trabajo, o las huelgas, además de los perjuicios o inconvenientes que ellas le ocasionen a la sociedad, debido a las grandes repercusiones que esos fenómenos tienen en la economía de un país y en el desarrollo de las industrias.

Sin embargo, hay quienes dicen que la obligatoriedad del arbitrio no asegura la paz laboral porque :

1.- El interés político puede incidir en los fallos arbitrales. En tal virtud, los empleados y los sindicatos quedarían envueltos en un clientelismo desorbitado - olvidándose de este modo de sus compromisos con la verdadera clase trabajadora.

2.- En el arbitramento obligatorio, las partes hacen todo lo posible por obtener laudos ventajosos para ellas.

A pesar de las críticas formuladas anteriormente consideramos que esta institución ha sido muy mal comprendida en el campo práctico y en la doctrina, pues a través del arbitramento las masas trabajadoras obtienen mediante el estudio de los derechos de cada una de las partes y del análisis concienzudo de las razones de fondo que motivaron el conflicto, una solución justa y equitativa, por provenir esta decisión de personas especializadas, que a base de escudriñar y desmenuzar la dogmática jurídica y el articulado de nuestro Código, están dotados de una alta concepción de la noción de equidad y justicia. Además de que constituye una solución de carácter jurídico, en vez de la de imperio de hecho y fuerza.

#### 2.5. Momentos.

Ricardo Silva Melero considera que en el arbitraje voluntario, -precisamos nosotros- hay tres momentos diferentes, a saber: "aquel en que las partes perfeccionan el contrato de compromiso, que es negocio de derecho privado; aquel en que esa voluntad se endereza a engendrar un vínculo que surge entre litigantes y el árbitro, y que se asemeja a un mandato; y aquel en que, investidos los árbitros de un poder, que está en potencia en la ley que así lo reconoce, pero que se traduce, in actu por obra del compromiso, ejercen una actividad pública: la de -

juzgar; y esto por que el Estado, al ejercer la tutela jurídica, puede valerse de funcionarios que permanentemente poseen - la potestad, jurisdiccional, o de personas a quienes atribuye con ciertos requisitos, la potestad de juzgar en un caso concreto" (5).

Podemos observar entonces, que el fundamento básico de tal arbitramento, lo constituye la sustracción del conocimiento que las partes libremente hacen al poder judicial, así como también el hecho de acudir a personas particulares que les diriman sus controversias.

---

(5) Citado por González Charry Guillermo. Derecho Colectivo del trabajo. Tomo II, Biblioteca Banco Popular. Cali 1979. Pág. 347

## CAPITULO III

### REGULACION DEL ARBITRAMENTO EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

Nuestra legislación laboral regula la institución del arbitramento en el título II, capítulos VI, VII y VIII del Código Sustantivo del Trabajo, en lo referente a su procedimiento, constitución, requisitos que se necesitan para poder ser árbitros, facultades de estos, quórum, decisión, términos para fallar, notificación de los fallos, efecto jurídico y vigencia de los mismos. Las normas consagradas en estos capítulos son comunes para las dos clases de arbitrios: El voluntario y el obligatorio. Sin embargo, en el capítulo XVII del Código de Procedimiento Laboral se consagran ciertas normas que regulan el arbitramento voluntario.

#### 3.1. Composición de los Tribunales Especiales de Arbitramento.

Los tribunales de arbitramento tienen una misión fundamental en la resolución de los conflictos colectivos de intereses no sólo porque aluden a disputas colectivas sino también por la gran injerencia que en la colectividad tiene la solución de los problemas económicos.

Actualmente encontramos diferentes tribunales de arbitramento, según sean constituidos por el acuerdo mutuo de las partes o por disposición de la ley, clasificándose en voluntarios y obligatorios. A diferencia de otros países, que consagran en sus legislaciones las juntas de conciliación y arbitraje, en Colombia ellos se llaman tribunales de arbitramento.

Las mencionadas juntas son de carácter permanente: en cambio, en nuestro país las corporaciones arbitrales se distin-

guen por ser primordialmente ocasionales o temporales, pues se conforman solamente para cada controversia.

La temporalidad o permanencia de estas corporaciones radica básicamente en el grado de desarrollo industrial de cada país, así como también en el número de conflictos que se presentan en estas actividades.

De otro lado, estos tribunales están integrados por tres miembros, nombrado de diferente forma; según se trate de arbitramento voluntario u obligatorio.

Estos tribunales no pueden resolver las disputas sino se encuentran integrados por todos sus miembros y entre las funciones que tienen están las de pedir a las partes o a sus representantes todas las informaciones que consideren necesarias para ilustrar el juicio arbitral y poder ordenar las inspecciones judiciales, o los interrogatorios a las partes interesadas y tomar declaraciones.

Los tribunales de arbitraje, como una norma general, tienen ciertas directrices comunes, pero el procedimiento cambia esencialmente en cada uno de ellos.

Si la parte que tiene la obligación de nombrar el árbitro no procede a hacerlo o muestra cierta renuencia al respecto, el juez del lugar, deberá hacerlo previo requerimiento de tres días.

En el arbitramento obligatorio, los tribunales se constituyen por mandato expreso de la ley a través de una resolución ministerial y están conformados por tres personas que son nombradas una por cada una de las partes interesadas en dirimir sus controversias y el tercero, que es elegido mutuamente por ambas partes.

ambas partes.

En lo que hace al nombramiento empresarial, casi nunca existe ningún tipo de problemas por razones lógicas.

Pero en la selección del árbitro de la parte obrera sí los hay por: 1. Si en la empresa sólo hay un sindicato, la elección del árbitro respectivo debe efectuarla la asamblea general de éste. 2. Si hay varios, se tienen en cuenta las normas que regulan esta materia así: Si una de las agremiaciones sindicales tiene afiliados a más de la mayoría de los trabajadores el nombramiento del árbitro debe realizarse en asamblea conjunta. 3. Si no hay ningún sindicato la elección deberá hacerse por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa respectiva, en votación secreta y papeleta escrita.

Si los árbitros nombrados por cada una de las partes no logran ponerse de acuerdo en el nombramiento de tercero en cuarenta y ocho (48) horas, esta elección la efectuaría el Ministerio del Trabajo de una lista de doscientos nombres que la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia prepara para períodos de dos años.

Esta lista la integran doscientos ciudadanos de nacionalidad colombiana, con residencia en los diferentes departamentos de Colombia. Deben tener además las siguientes condiciones: ser abogados titulados con especialización en Derecho Laboral, o personas avezadas en conocimientos socio-económicos del país.

Los árbitros tienen cuarenta y ocho horas, desde el momento en que se les notifique su nombramiento para aceptar, tomar posesión y, ejercer sus funciones.

Hay que tener en cuenta también para proceder a la designación de árbitros lo dispuesto en el artículo 463 del Código

Sustantivo del Trabajo: "No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores, ni de los patronos, ni conciliadores, ni miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados".

En relación con los honorarios de los árbitros, ellos se estiman y se cancelan así: en el arbitramento voluntario lo pagan las partes, en la proporción que éstas decidan. Si no hay acuerdo sobre el particular, lo cancelarán ellas en proporciones iguales.

En el arbitrio obligatorio, los honorarios los fija y cancela el Ministerio del Trabajo. Pero, los honorarios del secretario del tribunal a pesar de ser estimados por el Ministerio del Trabajo, son costeados por las partes.

Nuestra Legislación Laboral ha consagrado también la constitución de tribunales especiales de arbitramento que diriman, ya sea a través de uno o varios fallos los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en dos o más empresas o entidades de servicio público de igual índole en una misma ciudad.

En este evento el tribunal estará integrado por tres miembros, nombrados de la misma manera como cualquier tribunal de arbitramento obligatorio.

Deben darse además, para la constitución de esos tribunales especiales los siguientes elementos:

- 1.- Que se den diversos conflictos colectivos de intereses en dos o más empresas de una misma ciudad;
- 2.- Que los múltiples conflictos se presenten en dos o más entidades de servicio público de la misma naturaleza; y

3.- Que surjan en el mismo tiempo para que el Ministerio integre en una única resolución el tribunal que solucionará las disputas.

Con relación a este punto, la jurisprudencia considera: "En el conflicto múltiple, modalidad prevista en el numeral 2º del artículo 1º del Decreto 525 de 1956, hay pluralidad de sujetos en una y otra parte. El texto citado autoriza la acumulación de todos los conflictos y su decisión en un solo fallo o en tantos cuantos sean las empresas comprometidas en la contienda. La diversidad de fallos está indicando que el litis consorcio no es necesario, pues si lo fuera no serían posibles los fallos parciales. Así, en el proceso arbitral los litis consortes son independientes, por lo cual el fallo, respecto de cada conflicto particular, puede ser distinto" (Homologación, del 27 de enero de 1961) (1).

En los conflictos de intereses, las sentencias arbitrales tienen como finalidad lograr una solución justa de los intereses encontrados de las partes contrincantes. Sin embargo, aquí no se aplican las disposiciones jurídicas preexistentes, ya que no se refieren a casos legales específicos con arraigos en el derecho material.

Las atribuciones de los árbitros dependen de la índole del conflicto. Si es de intereses, son las mismas del amigable componedor, si es de naturaleza jurídica, serán las que tienen regularmente el juez ordinario. El árbitro ejerce lo que dispone la ley, y no lo que desean las partes. El arbitrador reemplaza a las partes en el conflicto en que ellas no lograron ponerse de acuerdo. El fallo que profiera un árbitro, es un fallo de derecho como el de un juez ordinario.

(1) Rivas Mena Benildo. Comentarios al Nuevo Estatuto del Trabajo. Ediciones Librería Siglo XX. Bogotá, 1945. Págs. 182-183.

El Ministerio del Trabajo convocará la constitución de este tribunal, mediante resolución, dentro de los cinco días siguientes a la culminación de la etapa conciliatoria y señalará si no lo ha hecho el lapso que tienen las partes para designar el árbitro.

El tribunal arbitral no podrá fallar sino con la asistencia plena de sus miembros. Por lo tanto, es necesario que se instale, para que estudien y desarrollen el tema de los asuntos que van a debatir, pues, es a partir de ese instante cuando comienzan a correr los términos que la ley estipula para que el tribunal pueda fallar.

Una vez que se ha constituido el tribunal, los árbitros tienen un término de diez días hábiles para fallar. Este término tan corto tiene una seria explicación, y es el interés de la comunidad en que esos problemas sean resueltos con la brevedad que requiere la naturaleza del conflicto.

Pero, las partes interesadas pueden ampliar este lapso, cuando la complejidad del conflicto así lo requiera y el término estipulado por la ley sea insuficiente. El Ministerio puede prorrogar también estos términos si las partes no lo han hecho, de acuerdo con las atribuciones que le confiere la ley. Conviene aclarar aquí que aunque esta atribución del Ministerio del Trabajo no se encuentra consagrada en una disposición específica, la jurisprudencia, primero del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo y luego de la Honorable Corte Suprema de Justicia así lo ha enseñado.

La sentencia arbitral, debe dictarse en los plazos siguientes: a los diez días a partir de la constitución del tribunal de arbitramento, o dentro del término que las partes hayan acordado o el Ministerio del Trabajo haya ordenado prorrogar. Si -

la sentencia no es proferida en estos plazos, no tiene validez alguna, pues los árbitros pierden competencia legal fuera de ellos.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 21 de febrero de 1957, consideró: "El laudo arbitral debe proferirse dentro del término de diez días que estatuyen los artículos 135 y 459 de los Códigos Procesal y Sustantivo del Trabajo; o dentro de la prórroga que convenga a las partes, tanto en el arbitramento voluntario como en el obligatorio; o dentro del término de la prórroga que conceda el Ministerio de Trabajo, en este último. Vencidos estos plazos, cesa la misión arbitral y el laudo extemporáneo carece de validez por incompetencia de jurisdicción" (2).

Los tribunales de arbitramento gozan de amplias facultades para decretar pruebas, bien sea de manera oficiosa o a solicitud de parte.

Para poder estimar las pruebas, que servirán de fundamento a la decisión de fondo, tendrán que tener en cuenta el sistema consagrado en el artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral que dice: "El juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio.

En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento".

(2) Campo Rivera, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá, 1974. Pág. 273.

### 3.2. Fuentes del Arbitramento.

#### a) Disposición de la Ley.

La fuente principal del procedimiento arbitral es la ley.

La costumbre que se tenía ya desde los pueblos primitivos para dirimir las disputas producidas entre ellos se solucionaban a través de la ayuda de terceros conocedores de estos temas, sin necesidad de acudir a la violencia.

Pero, ciertos pueblos desaprobaron a exigencia de que esa resolución de los impases surgidos entre ellos la ejercieran terceras personas, pues esta tarea debían realizarla únicamente los dioses.

Sin embargo, este sistema se aplicó en todos los pueblos.

Fue un mecanismo en donde se reconoció el imperio de la manifestación de voluntad de las partes contrincantes, pues la carencia de alguna de ellas obstaculizaban la función del árbitro de proferir un fallo justo y obligatorio para las partes en disputa.

A este sistema se le llamó decisión consensual, pues estaba edificado en la voluntad de las partes.

Debido a la necesidad de proteger la facultad que tenían las partes comprometidas de nombrar libremente esta tercera persona, se elevó a la categoría de ley a la institución del arbitramento.

La ley como fuente de la institución del arbitramento, tiene dos apreciaciones: por una parte contempla la posibilidad que tienen las partes de someter voluntariamente el impase a la decisión arbitral, y por otro lado limita esa libertad y obliga a las partes en pugna a aceptar el fallo arbitral.

Todo esto lleva al razonamiento siguiente:

La primera apreciación conduce al arbitraje voluntario.

La segunda nos lleva al arbitraje obligatorio.

Efectivamente, las partes interesadas en la solución del conflicto de intereses, no pueden someter su resolución una vez cumplido las etapas de arreglo directo, conciliación y eventualmente la huelga, a un procedimiento distinto del arbitraje; no pueden indicar las restricciones que tienen los árbitros y tampoco pueden desconocer los fallos dictados por el tribunal, salvo aquellos casos en que reclaman la nulidad de las sentencias que contrarían la ley por contener decisiones injustas.

#### b) Compromiso y Cláusula Compromisoria.

Aunque las dos tienen como fin hacer efectivas las pretensiones de las partes comprometidas en el conflicto, no podemos pensar que son iguales, pues hay diferencias entre ellos.

El compromiso según Gregorio Rodríguez Camargo es "un acuerdo o convenio bilateral que celebran las partes de una relación contractual, para someter a la decisión de árbitros un determinado litigio derivado del contrato que los vinculó inicialmente. En el compromiso debe señalarse con toda precisión el litigio, cuestión o controversia objeto del arbitraje. Puede celebrarse antes de iniciado el proceso judicial, o después, mientras no se haya dictado sentencia de primera instancia"(3).

Es decir, que el demandado está facultado para oponer la excepción previa de compromiso cuando se somete el asunto objeto de la disputa a la justicia ordinaria; si no se efectúa en esta oportunidad procesal, los jueces tendrán el conocimiento de éstas, excepto cuando en la demanda o en el curso del proce

---

(3) Rodríguez Camargo, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Librería del Profesional. Bogotá 1978. Pág. 167.

so se compruebe la existencia de la cláusula compromisoria o del compromiso.

La cláusula compromisoria según lo establecido por el artículo segundo de la ley segunda de 1938 es "aquella por virtud de la cual las partes que celebran un contrato se obligan a someter a la decisión arbitral todas las diferencias que de él puedan surgir, o alguna de ellas.

Según Gregorio Rodríguez Camargo: "La cláusula compromisoria se dirige a lograr que todas o algunas de las diferencias que se susciten en relación a un contrato, se sometan a la decisión de árbitros. Por lo general se estipula en el mismo contrato al cual se refieren las eventuales diferencias" (4).

De tal modo, que si las partes comprometidas han acordado que sus pugnas sean resueltas por árbitros, ellas no podrán ir a las autoridades judiciales para que les solucionen sus disputas, excepto cuando convengan posteriormente lo contrario, ya que en derecho las cosas se deshacen tal como se hacen.

Si la disputa ya surgió, no será ya una cláusula compromisoria sino un compromiso, teniendo entonces que indicar cuáles fueron las diferencias que se presentaron.

En el evento de estar vigente la cláusula y una de las partes acuda a las autoridades jurisdiccionales y decida someter a su resolución las disputas a que hace alusión esa cláusula, la otra parte está facultada para presentar la excepción de incompetencia de jurisdicción.

Características de la Cláusula compromisoria y del compromiso.

1.- La cláusula compromisoria es un pacto secundario de un contrato determinado, que tiene como finalidad la

resolución, por parte de árbitros, de las disputas que puedan surgir del contrato principal, y no por los jueces ordinarios.

Vale aclarar, que a pesar de ser la cláusula una convención accesoria tiene un valor jurídico independiente.

La cláusula compromisoria se puede estipular dentro del contrato principal o después de éste, siempre y cuando se suscriban antes que se presenten las disputas entre las partes comprometidas.

Es decir, que la relación jurídica que surge a través de la cláusula entre las partes y los árbitros, no nace a la vida sino hasta cuando los últimos aceptan, y por ende, se obligan a ejercitar la labor encomendada.

2.- El compromiso es un contrato que las partes pueden celebrar antes del proceso judicial o con posterioridad al nacimiento de las disputas que causaron la controversia.

El compromiso tiene que contener:

- 1.- El nombre y domicilio de las partes comprometidas en la controversia;
- 2.- Señalamiento del litigio que puede emanar de un acto jurídico o ilícito, o del enriquecimiento injusto o legal;
- 3.- El lugar donde sesionará el tribunal arbitral; si no se dice nada, funcionará en el sitio donde se haya efectuado el compromiso;
- 4.- Indicar si los árbitros deliberarán en derecho o en conciencia;

---

(4) Rodríguez Camargo, Gregorio. O.C. Pág. 168.

5.- Anotar si los árbitros tienen restricciones impuestas en el petitum de la demanda.

La cláusula compromisoria es pues, una promesa de conceder el compromiso cuando surja la controversia. Su cumplimiento se puede reclamar judicialmente.

El compromiso es una consecuencia de la cláusula compromisoria. Busca la solución de asuntos concretos de un conflicto actual ya existente.

Entre las principales diferencias existentes entre cada una de ellas podemos anotar: A. El compromiso se conviene después de celebrarse el contrato que originó la pugna. Sin embargo, la ley autoriza que se puede acoger a él cuando la diferencia está ya en manos del órgano jurisdiccional. Mientras que la cláusula compromisoria se encuentra inserta en el contrato mismo; en ella puede nacer la controversia; B. En el compromiso se indica precisamente la cuestión objeto de la controversia en la cláusula se puede hacer alusión a todas las pugnas que se presenten en relación con el convenio; C. En el compromiso se lleva al conocimiento de los árbitros una pugna ya existente, en la cláusula las partes comprometidas deben someter al fallo de los árbitros las diferencias que después puedan presentarse.

Tenemos entonces, que la ley, el compromiso y la cláusula compromisoria son las fuentes que nuestra legislación ha considerado como factores fundamentales para la existencia de la institución arbitral.

### 3.3. Nombramiento, aceptación y reemplazo de árbitros.

El nombramiento de árbitros se realiza a través de un acto mediante el cual un tercero es llamado a intervenir en la solución de un determinado negocio. Claro está, que debemos

comprender que las personas que representarán a una de las partes en esa actividad comercial deberá llenar ciertos requisitos, que serán materia de estudio más adelante.

Para el arbitramento voluntario, el artículo 132 del Código de Procedimiento del Trabajo estipula: "Las partes podrán designar uno o varios árbitros, como a bien lo tengan, y comprometer en corporaciones nacionales de cualquier clase.

Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación cada una de ellas nombrará un árbitro, y éstos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el tribunal. Si los dos arbitradores escogidos por las partes no se pusieren de acuerdo en el término de veinticuatro horas, será tercero el respectivo inspector seccional del trabajo, y en su defecto el alcalde del lugar.

Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrara renuente, el juez del lugar, previo requerimiento de tres días procederá a designarlo".

Cuando esta disposición dice que las partes pueden comprometerse en corporaciones nacionales de cualquier clase, está estableciendo las atribuciones que tienen las partes contrincentes de acordar que sus pugnas sean resueltas a través de una cámara de comercio por ejemplo. En este evento la corporación nombrará tres árbitros que dirimirán la controversia y no la corporación y éstos una vez designados conformarán el tribunal.

Como podemos observar, los tribunales de arbitramento voluntarios pueden integrarse con una o más personas de acuerdo a los queridos por las partes.

Unicamente en el caso de no ponerse de acuerdo con rela-

ción al número de personas que constituirían el tribunal en la cláusula compromisoria o en el compromiso, viene la ley a suplir el querer de las partes y es aquí cuando obligatoriamente deberá estar conformado por tres miembros.

No sobra anotar, cómo los preceptos legales que hacen referencia al número de árbitros que deben constituir un tribunal arbitral, siempre nos hablan de números impares.

Consideramos que el fundamento de este requisito radica en la facilidad que a través de este modo se tiene para lograr la decisión que de lo contrario podría verse obstaculizada, si el tribunal estuviera conformado por número par.

La imparidad conduce a una mayoría, al paso que la paridad puede originar un distanciamiento del acuerdo de sobrevenir una posible igualdad de votos.

El inciso 3o. del Artículo 132 del Código de Procedimiento del Trabajo como lo anotamos anteriormente dispone: "Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el juez del lugar, previo requerimiento de tres días procederá a designarlo".

Esta disposición es muy parecida a la consagrada en el artículo 5o. de la Ley 2a. de 1938, pero haciendo la salvedad, que esta norma es más clara y precisa al expresar: "Si al ocurrir una diferencia de las partes que por virtud de la cláusula compromisoria haya de someterse al fallo de arbitradores nombrados por las partes, una de ellas se negare a designar el árbitro que le corresponde, la otra parte podrá requerirla de acuerdo con el artículo 325 del Código Judicial en escrito que contenga el nombre de la persona que designa el arbitrador, y si la parte requerida se abstuviera de efectuar el nombramiento dentro de los tres días siguientes, el juez designará el ár-

bitro correspondiente quien procederá con el nombrado por la parte que hizo el requerimiento en la forma indicada en el artículo 4o.. Si en la cláusula compromisoria se hubiere convenido en que los arbitradores sean nombrados por una Cámara de Comercio o por otra entidad nacional o internacional, tal cámara o entidad deberá proceder a efectuar los nombramientos a petición de cualquiera de las partes".

Los árbitros deben manifestar su aceptación, tomar posesión y entrar a ejercer sus funciones, en el lapso de dos días. En el caso de falta, renuencia o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarle del mismo modo como se hizo la designación.

Si las que demuestran cierta renuencia para designar el árbitro son las partes, entonces el nombramiento le corresponderá al Ministerio del Trabajo.

### 3.4. Impedimentos y Recusaciones.

Aspectos importantes que se deben tener en cuenta en relación con los árbitros, son aquellos que hacen alusión a las condiciones especiales que ellos deben reunir para que el fallo que profera sea válido y eficaz.

La exclusión de un árbitro se da cuando se presentan determinados motivos que hacen presumir una cierta parcialidad por parte de éste, lo que conduciría necesariamente a una sentencia injusta.

La actividad de un árbitro debe ajustarse a la ley y a los preceptos de índole moral que tengan vigor dentro de la sociedad, ya que las partes esperan que el árbitro designado libremente por ellas para la resolución de sus controversias sea una persona imparcial, sensata, inteligente, conocedora de las

relaciones obrero patronales y libre de toda maniobra de coacción.

La doctrina y la jurisprudencia han considerado que los impedimentos y las recusaciones consisten en determinar situaciones personales del juez o magistrado, que la ley considera como razón suficiente para que ellos no puedan ejercer la administración de justicia en un determinado caso.

El artículo 454 del Código de Procedimiento del Trabajo establece: "No pueden ser miembros de tribunales de arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia".

La razón de ser de esto, radica en que cuando se dan algunos de esos supuestos, presuntamente se deduce que existe una especie de inhabilidad subjetiva del árbitro para cumplir correctamente con su misión; luego entonces, para que haya una garantía de imparcialidad y para que las partes y la sociedad tengan plena confianza en la justicia, la ley autoriza el marginamiento de éste cuando se presenten algunas de esas situaciones.

Es más, las causales de recusación están taxativamente señaladas por la ley; por ende los árbitros no pueden dejar de cumplir con la labor que les exige ella, invocando circunstancias ficticias que de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico no tipifican causal alguna de impedimento.

El Código de Procedimiento del Trabajo no regula directa

mente la materia de los impedimentos y recusaciones.

Ahora bien, debido a la gran importancia que tienen los impedimentos y recusaciones en el ejercicio de la rama jurisdiccional, es pertinente aceptar y aplicar los preceptos que sobre esta materia contempla nuestro Código de Procedimiento Civil de un modo muy preciso no solo en lo atinente a las causas que establece sino también en lo relacionado con el procedimiento que se debe conseguir cuando se invocan los unos o las otras.

Es bueno recordar que la no aprobación de la causal invocada por algunos de los magistrados que conforman la Sala, será un asunto que se marginará del ámbito de las atribuciones que nuestra ley le establece a la Honorable Corte Suprema de Justicia.

### 3.5. Funcionamiento del Tribunal.

Una vez que los árbitros aceptan y toman posesión de sus cargos, se deberá instalar el tribunal, para que se inicie y adelante el estudio de los asuntos que van hacer materia de discusión.

Sólo a partir de ese momento es cuando comienzan a correr los términos establecidos por la ley para que los árbitros emitan su fallo. Antes No.

Una de las partes fundamentales del procedimiento arbitral es la audiencia misma. A través de la costumbre o de acuerdo a lo señalado por la ley, las partes vinculadas por el conflicto tienen el derecho de ir ante los árbitros y presentar las pruebas del caso.

Como a estos tribunales les corresponde establecer condiciones justas y equitativas en la relación de trabajo entre

las partes, los árbitros no pueden proferir una decisión que contrarie notoriamente a la equidad. Es por eso que para volar los motivos aducidos por los trabajadores en el pliego de peticiones y para estimar la capacidad económica del patrono, ellos aprovechen este momento para solicitar informaciones que consideren necesarias para obtener datos adicionales, e inclusive pueden ordenar la práctica de ciertas pruebas.

Quando haya quedado la regulación de gastos y honorarios definida, cada una de las partes podrá depositar en poder del presidente del tribunal la mitad de la suma en un lapso de diez días.

Si una de las partes no consigna dicha suma, la otra parte puede hacerlo dentro de los cinco días siguientes a los señalados anteriormente.

Efectuando el pago, el presidente dará la mitad de los honorarios a los integrantes del tribunal y al secretario, lo restante quedará en sus manos para que sea repartido cuando el tribunal termine su tarea.

Si el asunto que va a ser materia de arbitramento ya se encuentra en poder de la justicia ordinaria, se entregará el expediente al presidente del tribunal previa petición de éste, acompañada de la copia de la respectiva actuación. Cumplido todo lo anterior el tribunal citará a las partes para que asistan a la audiencia y les indicará el día y la hora en que esto se realizará.

La parte que cancela totalmente el monto estipulado podrá requerir a la otra para que ésta proceda a efectuar el depósito respectivo, si no le atiende este reclamo no será oído hasta que la efectúe, a menos que se refiera a recursos o a petición de pruebas.

Si ha vencido el término señalado y no se ha pagado totalmente el monto señalado, el tribunal mediante auto declarará que sus funciones se han terminado y se acabarán los efectos del compromiso o los de la cláusula compromisoria.

### 3.6. Notificación de las Providencias y de las Diligencias.

Como es a las partes a las que les corresponde cumplir la sentencia arbitral si lo consienten; y como por otro lado no se excluye la posibilidad de que el fallo contemple cláusulas de interpretación ambigua, además del derecho que tienen de pedirle al tribunal la respectiva aclaración del fallo como en las sentencias comunes; y del recurso extraordinario de homologación que se puede interponer contra el laudo ante la Corte Suprema de Justicia o el Tribunal Superior del Distrito Judicial, según el caso, es razonable lo dispuesto por el legislador en el artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo al prescribir que: "El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita" y solamente deberá cumplirse cuando el laudo esté ejecutoriado.

### 3.7. Firmas de las Actas de Audiencias y Diligencias.

Los árbitros ordenarán si es el caso, que se haga, una relación de lo que sucedió en las audiencias o diligencias en taquigrafía, ya sea en papel corriente, a máquina o a tinta, -eventos estos en que deberá ser firmada cada hoja por los árbitros y el taquígrafo, quién tendrá que entregar al día siguiente con su firma, la traducción articulada del acta con la hoja original taquigráfica, lo cual se añadirá al expediente una vez que se haya efectuado la revisión y la firma de los árbitros. Estos y las partes están facultados para solicitar dentro de los tres días siguientes al taquígrafo que les aclare o corrija esa traducción, en un lapso de dos días, pasados estos

tendrán otros días, para que dejen constancia escrita de la conformidad que tuvieron en la última traducción de las actas.

Si los árbitros aceptan y autorizan podrán ser cambiadas por los medios de grabación, los cuales ayudarán a los auxiliares en la preparación del acta, la que deberá estar firmada por las personas que manejaron esas grabaciones.

Dentro de los tres días siguientes pueden pedir las partes de una manera verbal que se confronten el acta y la grabación.

Todo lo anterior, aunque informado en preceptos del Código de Procedimiento Civil, puede aprovecharse, a nuestro juicio, en razón de los poderes de dirección del proceso de que dispone en materia laboral, en ausencia de norma expresa del Código del Trabajo.

## CAPITULO IV

### ARBITRAJE Y LAUDO.

#### 4.1. Laudos Arbitrales en el Derecho Laboral.

Entendemos por laudo, la decisión o fallo que profieren los árbitros.

La voz Laudo significa lo mismo que convenio, juicio o sentencia.

Un laudo es arbitral, cuando es dictado por árbitros, y tiene la consiguiente obligatoriedad para las partes, como resultado obvio del acuerdo mutuo que manifestaren aquéllas, para la solución arbitral, o por imposición de la sentencia que establece la ley.

Por ello en la práctica no se presentan problemas mayores, ya que la remisión de la resolución del conflicto ha sido dispuesta y ordenada precisamente por las partes en pugna o por el legislador.

El laudo o sentencia arbitral, que decide conflictos económicos o de interés, es un fallo de equidad y tiene por finalidad crear o modificar modalidades de trabajo consagrando al efecto la correspondiente normatividad jurídica.

Las decisiones de equidad tienen diferencias fundamentales con relación a los fallos de derecho. Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha dicho: "Al afirmarse que los fallos en los conflictos de naturaleza económica se profieren en equidad se está atendiendo tal principio en su verdadero sentido, es decir, de justicia natural, de equilibrio, de armonía de los

intereses de las partes en conflicto, pues de otra manera se caerían en la arbitrariedad, en la injusticia. Por eso los elementos de estudio que se le presentan a los árbitros para decidir en equidad, deben ser analizados con detenimiento, buen juicio y responsabilidad, midiendo las consecuencias que puedan derivarse del fallo, para no quebrantar aquel sano principio" (1).

La equidad es un concepto que debe fundamentarse en la igualdad ante el derecho y en el respecto por los derechos de cada parte.

Al decir que los laudos en los conflictos de índole económica o de interés deben proferirse con equidad entendemos que tienen que dictarse teniendo en cuenta la justicia, el equilibrio de los intereses de las partes que se encuentran en pugna, ya que de lo contrario se actuaría en el campo de la injusticia. De ahí que los asuntos que van a ser materia de estudio por los árbitros tienen que ser analizados con mucho cuidado y responsabilidad.

En los conflictos jurídicos, el laudo es un pronunciamiento en derecho.

Teniendo presente todo lo anterior, examinaremos más detenidamente lo que es el laudo arbitral.

Nuestra ley lo asimila a la convención colectiva en lo que hace referencia a las modalidades de trabajo que a través del fallo se juzgan, dándose entonces un sustituto de la voluntad de las partes expresadas en la convención que obliga a aquellas a respetar la paz social.

(1) Camacho Henríquez, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial A.B.C. Bogotá, 1973, Pág. 249.

De tal modo que la decisión a que se llega en un laudo arbitral, tiene fuerza obligatoria para las partes en conflicto, así como también para los afiliados a la corporación sindical respectiva, y, en general, para todas las personas del ámbito de la convención colectiva, de acuerdo con sus distintas regulaciones.

En el fallo arbitral hay que distinguir dos aspectos que son básicos: el formal y el material.

El aspecto formal hace referencia a la preparación y presentación del fallo. Como es una verdadera sentencia tiene que ser semejante en su forma a la que dictan los jueces ordinarios en materia laboral. El fallo debe comprender una parte motiva, que contiene los conceptos que los árbitros han tomado como base para fundamentar la providencia, pues las partes tienen el derecho de saber cuáles son las razones que existen en el fondo de la decisión. En la sentencia arbitral, el árbitro valoriza los argumentos de las partes. Casi siempre se busca efectuar una confrontación de las propuestas de cada una de ellas haciendo un análisis breve, pero cuidadoso de los motivos y las razones que se tuvieron en cuenta para fundamentar la providencia. Debe incluir también, una parte resolutive en la que se indique la decisión que se tomó sobre los puntos que se sometieron a estudio. Es decir, que el fallo debe contemplar el porqué de sus regulaciones y ordenamientos.

Por otro lado, el aspecto material trata lo relativo al fondo del conflicto. Este hace referencia a la resolución que hacen los árbitros con relación a las pretensiones de las partes que buscan el cambio a través de un mejoramiento de las condiciones económicas ya establecidas o la declaración, en su caso, de los correspondientes derechos. Es decir, que trata lo referente a las nuevas modalidades de trabajo que fijarán las

relaciones obrero patronales en un lapso determinado, que no podrá exceder de dos años. Terminado este tiempo se prorroga automáticamente en períodos sucesivos de seis meses siempre que las partes no lo denuncien dentro de los setenta días anteriores al vencimiento del plazo, y si la denuncia seguirá con vigencia hasta el momento en que se firme la nueva convención o que se prefiera una nueva sentencia arbitral que lo reemplace. En el conflicto jurídico el pronunciamiento debido, será de este orden.

No basta con que los árbitros tomen una decisión y dicten su fallo, para que este entre a regir las relaciones obrero patronales. Es indispensable que el laudo sea notificado a las partes, en forma personal, o mediante comunicación escrita, conforme a lo dispuesto por el artículo 460 del Código Sustantivo del Trabajo, y sólo comenzará a regir cuando quede ejecutoriado, respecto de algunas disposiciones, en su caso, en la fecha que ordene el mismo laudo.

Otro aspecto digno de consideración en esta materia, es aquel que se refiere a la naturaleza de la sentencia arbitral.

Para precisar estos conceptos es indispensable tener en cuenta los aspectos de índole económico o jurídico que pueden encontrarse en una sentencia arbitral.

El artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo estipula: "Las sentencias deben ser claras, precisas y en consonancia con las demandas y demás pretensiones oportunamente deducidas por las partes".

En efecto, el laudo tiene que contener una resolución separada para cada uno de los puntos que se están discutiendo.

La sentencia arbitral terminará con la orden relativa a

su notificación y con la firma de los árbitros que la dictaron así como también con la del secretario del Tribunal. Cuando la sentencia es proferida por un tribunal integrado por tres árbitros y alguno de ellos haya salvado su voto, éste deberá firmar también, agregando su salvamento de voto, el cual tendrá que ser suscrito por él y su secretario.

El laudo que se dicta para solucionar un conflicto colectivo de índole económica, tiene de la sentencia el carácter meramente formal, pero no tiene el aspecto declarativo del derecho que ya existe. Es un acto creador de derecho, y por ende tiene como directrices en su pronunciamiento preceptos procesales. Sin embargo, es fuente creadora de derecho ya sea produciendo uno nuevo o modificándolo. Tiene que dictarse teniendo en cuenta la realidad económica y social de la empresa donde ha surgido la pugna, como también la de la ciudad y la nación entera. Debemos resolver entonces el papel que juega el intervencionismo de los poderes públicos en estas materias, pues es el Estado quien fija en las relaciones colectivas de índole laboral el *modus vivendi* u *operandi* de las clases trabajadoras y empresariales.

Con relación a la sentencia que se profiere para solucionar un conflicto de índole jurídica, ella no se diferencia ni en su forma ni en su fondo de las providencias jurisdiccionales comunes, y alcance de su aplicación al caso de autos.

En lo tocante al mérito del laudo, éste hace tránsito a cosa juzgada y por ende presta mérito ejecutivo. Contra el fallo arbitral solamente procede el recurso de homologación, que trataremos más adelante.

Finalmente hablaremos del alcance y efecto que tienen

los laudos arbitrales en nuestra legislación laboral.

Los preceptos reglamentadores de estos puntos, son los artículos 456, 461 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 140, 141, 143 del Código de Procedimiento del Trabajo en los juicios laborales.

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

"artículo 461. Efectos jurídicos y vigencia de los fallos

1.- El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva, en cuanto a las condiciones de trabajo;

2.- La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años;

3.- No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo que dure el fallo arbitral".

"Artículo 467. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

"Artículo 140 del C. P. del T. El fallo arbitral se notificará personalmente a las partes, hará tránsito a cosa juzgada y solo será susceptible del recurso de homologación de que trata el artículo siguiente".

"Artículo 141 del C. P. del T. Establécese un recurso extraordinario de homologación para ante el respectivo Tribunal Seccional del Trabajo, contra los laudos arbitrales de que tratan los artículos anteriores.

Este recurso deberá interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación del laudo y si así sucede el proceso se enviará original al Tribunal seccional respectivo dentro de los dos que siguen".

Para determinar cuál es el alcance y efecto que tienen las sentencias arbitrales, hay que considerar hay que considerar sinen el laudo se encuentran aspectos de índole jurídico o económico,

Al respecto el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo, en sentencia de homologación del 21 de mayo de 1954 dijo: "En materia de conflictos de carácter puramente económico la competencia y la capacidad decisoria de los árbitros no tienen más límites que el cuantitativo que señalen en el pliego los trabajadores. Su fallo en este aspecto es de pura equidad y para buscarla tiene abierto todo el campo de la situación económica de las partes. De ahí que estén facultados para buscar soluciones que aun cuando no se encuentren expresamente determinadas en el pliego petitorio, pueden ser, sin embargo, un aceptable sustituto de las mismas. Los arbitradores son competentes para conocer y decidir tanto los conflictos estrictamente económicos como algunos de carácter jurídico. Cuando obran dentro del primer aspecto, el Tribunal que revisa el fallo por la vía de homologación tiene una competencia limitada que se reduce a confrontar la decisión tomada con la cuantía de lo pedido. Cuando actúan dentro del segundo aspecto, el tribunal revisor goza de una competencia más amplia, pues asume el carácter de superior jerárquico". (2).

Sin embargo, esta jurisprudencia en su integridad tuvo muy poca vigencia, ya que la Suprema Corte con el criterio de que en un fallo de equidad podía ir envuelto un problema jurídico, empezó a verificar cargos consultados sobre la base de falta de equidad o de inequidad manifiesta.

Fue así como veinte años después la Corte con ponencia del ilustre magistrado Juan Benavides Patrón y a raíz de la interposición del recurso de homologación por parte de la fundación A. Shaio, contra el auto que profirió el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el día 5 de Junio de 1974, convocado por el Ministerio del Trabajo para dirimir el conflicto colectivo con su sindicato, se expresó de este modo:

"Acerca del recurso de homologación tiene definida la jurisprudencia laboral, desde sus primeras expresiones, que se concreta a los aspectos jurídicos del laudo objeto del mismo, pues los e orden económico corresponden exclusivamente a los árbitros, en sus decisiones de equidad. Sin embargo, algún desarrollo posterior asumió el examen del pronunciamiento arbitral aunque solamente en caso de inequidad manifiesta. La variante se ha mantenido en el criterio de la Sala, seguramente porque reservada para el supuesto indicado, de violación manifiesta de la equidad ello implica también un juicio jurídico, del ámbito que en todo tiempo se ha señalado como propio de todo este recurso extraordinario" (3).

Nos ocuparemos ahora de los efectos que tiene el laudo arbitral en nuestro derecho laboral.

---

(2) Camacho Henríquez, Guillermo, O. C. Págs. 234 y 235.

(3) González Charry, Guillermo. Derecho Colectivo de Trabajo. - Tomo II. Biblioteca Banco de la República, Valledupar, Colombia. 1979. Págs. 355 y 356.

Por otra parte, en lo atinente a que la sentencia arbitral tenga efecto retroactivo, es decir, a la facultad de proyectar los preceptos convencionales hacia el pasado, hay dos tesis:

Una en que nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia no acepta el efecto retroactivo, y otra en que si lo acepta. A continuación transcribiremos la Sentencia de homologación, de fecha 25 de Junio de 1949, que corresponde al Laudo arbitral proferido por el Tribunal Supremo de Trabajadores de las Empresas de Ferrocarril de la Dorada y Cable Aéreo de Mariquita y dichas empresas, pues en ella se consagra la tesis de que el "Laudo Arbitral debe disponer hacia el futuro, y a partir de su expedición".

Anota el doctor Juan Benavides Patrón, Magistrado ponente: "El laudo arbitral tiene un carácter notorio de reglamentación nueva, de estatuto que reforma las relaciones anteriores, de norma que regula una situación distinta de la precisamente aspira modificar el pliego petitorio. Desde este punto de vista señala y constituye un nuevo estado para las partes y sin perder las calidades peculiares, es una sentencia constitutiva de nuevos derechos y obligaciones. Mal puede, entonces, volver hacia el pasado para producir efectos sobre situaciones jurídicas que quedaron lícita y definitivamente concluidas. Su campo de aplicación, es, precisamente, el nuevo estado de cosas, o como lo explica la doctrina "Los árbitros estatuyen equitativa mente una regulación jurídica que rige las relaciones entre las partes para el futuro.

En esta materia y en el de las convenciones colectivas de trabajo casi todos los autores están acordes en sostener que no es posible la retroactividad, en atención a que justamente se proponen regular situaciones futuras" (4)

Posteriormente la Sala Laboral de la Suprema Corte, en sentencia proferida el 21 de Abril de 1964, cambió la jurisprudencia anterior y admitió la retroactividad de los laudos arbitrales, así:

"Ciertamente el Tribunal Supremo del Trabajo, primero, y luego esta Sala de la Corte, han estimado en casos análogos que las disposiciones de las convenciones colectivas y los laudos arbitrales sólo pueden regir hacia el futuro. Más un nuevo examen de la cuestión le lleva a adoptar un nuevo criterio que se atempere mejor a los nuevos dictados de la equidad y al espíritu de coordinación económica y equilibrio social en que deben fundarse y desarrollarse las relaciones entre patrones y trabajadores, conforme a los principios que consagran los artículos 10. y 19 del Código Sustantivo del Trabajo. En este orden de ideas, la Sala observa lo siguiente:

"La circunstancia de que el artículo 467 del C. S. del T., al definir la convención colectiva, le señale como finalidad la de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia, no debe interpretarse rigurosamente en el sentido de que las estipulaciones convencionales sólo habrán de obrar en el futuro, puesto que es obvio de que las partes, al poner término al conflicto, mediante la firma de una convención colectiva, tiene la facultad de asignar a esta vigencia que fije como punto de partida una fecha anterior a la que se suscribe el acuerdo considerando el momento en que hayan surgido los motivos determinantes del conflicto. Tal facultad de proyectar los ordenamientos convencionales hacia el pasado, no ha sido desconocida hasta ahora por la jurisprudencia y por la doctrina y no cabe rechazarla..." y luego agrega:

---

(4) González Charry, Guillermo. O.C. Págs. 365 y 366.

"Sobra anotar que en el caso del arbitramento voluntario sustituyendo los árbitros más directamente a las partes, puede llegar el laudo, sin violar facultades legales, o normas constitucionales o situaciones jurídicas consumadas, a señalar las mismas condiciones que una convención de trabajo podría hacer.!"(5)

Para entrar a comprender esta segunda posición, es necesario traer a la memoria no sólo lo preceptuado en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, sino también lo dispuesto en el numeral 2o. del artículo 479 del mismo Código que estipula, que cuando se ha denunciado la convención esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Es pertinente tener en cuenta además, lo señalado por el numeral 2o. del artículo 464 de la misma obra que establece: - "La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años".

Los razonamientos de la segunda posición señalada se pueden resumir diciendo, que si las partes pueden proyectar en la convención colectiva de trabajo sus efectos hacia atrás, la sentencia arbitral que la reemplaza también puede surtir iguales efectos.

Sin embargo, una sentencia de 12 de noviembre de 1974, vuelve a la tesis de irretroactividad de los laudos arbitrales, en los términos siguientes.

"Esta sentencia se profiere por la Sala de Casación Laboral en pleno, porque modifica la jurisprudencia sobre retroactividad de los laudos, volviendo sobre la anterior del Tribunal Supremo del Trabajo, y de los primeros años de dicha Sala en la Corte Suprema de Justicia, entidades que sostuvieron la irretroactividad de los mismos. El asunto se suscitó con ocasión

---

(5) González Charry, Guillermo. O.C. Pág. 368.

del examen de los artículos 10. y 16 de la sentencia arbitral objeto del presente recurso de homologación, en sus ordenamientos retroactivos, al primero de enero de 1974, de los aumentos de salarios y de vigencia general de la convención, a partir - de dicho primero de enero de 1974 -, respectivamente; ordenamientos que, juzgados inexecutable por los magistrados de la sección primera, determinaron la convocatoria de la Sala Plena Laboral, en la cual los magistrados de la sección 2a. mantuvieron la vigencia de la retroactividad mencionada, todo lo cual ocasionó el sorteo de un conjuer, para dirimir el empate que se produjo en el asunto, conjuer que lo decidió, conforme a la tesis de irretroactividad, acogiendo la de la ponencia de los magistrados de la sección 1a. ....

Y luego dice :

Por otra parte, al disponer el tribunal de arbitramento, el 5 de junio de 1974, que los aumentos de salarios rigieran a partir del 16. de Enero de dicho año, dieron retroactividad a su sentencia arbitral, lo cual contraría el carácter futuro de esta clase de relaciones, conforme al artículo 407 en relación con los ordenamientos 461-1 y 16 del Código Sustantivo del Trabajo; viola además el artículo 479-2 de la misma obra - por la continuidad de la vigencia de la convención anterior, - que gobernó la celebrada por la fundación con su sindicato en 1972 y conforme a la cual debieron cubrirse los salarios de - de 1974, anteriores al laudo recurrido, pagos que hoy no pueden ser objeto de reivindicación, como sustitución de situaciones consumadas que son, con sujeción además al ordenamiento retroactivo del artículo 10. del laudo que sólo puede disponer hacia el futuro y a partir de su expedición" (6).

(6) González Charry, Guillermo. O. C. Págs 368 y 369.

Es claro y nada ambiguo que las facultades de los árbitros no son las mismas de las partes, al preceptuar el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo; los árbitros no pueden proferir fallos que afecten derechos o facultades de las partes reconocidas por la constitución de donde se desprende que esto ocurriría si se admitiera el efecto retroactivo de la, sentencia arbitral que es constitutiva de derecho, tal y como acontece con las leyes comunes. Se observa además que la Honorable Corte Suprema de Justicia en muchas ocasiones ha reiterado el concepto de la ineptitud del fallo arbitral para afectar situaciones que esten definidas lícitamente en normas anteriores.

#### 4.2. Diferencias entre el Laudo Arbitral y la Convención Colectiva de Trabajo.

Tanto el laudo arbitral como la convención colectiva, no obstante tener algunas similitudes en lo que toca a los efectos que su aplicación engendra, tiene grandes diferencias en cuanto a sus orígenes y naturaleza. A continuación haremos un sumario de las características de estas situaciones, así:

##### Origen.

La convención colectiva tiene como origen la manifestación de voluntad que libremente hacen los trabajadores y los patronos, para adoptar acuerdos tendientes a regular sus condiciones generales de trabajo, como salarios, prestaciones sociales, jornadas de trabajo, etc.

El laudo arbitral, no obstante ser una sentencia dictada por un tribunal de arbitramento para solucionar ciertas diferencias, tiene su origen en la manifestación de voluntad, cuando es voluntario, pero no directamente, sino indirectamente.

Y en la ley cuando es obligatorio.

#### Naturaleza.

Existen varias teorías con relación a este punto, ya que se considera que la convención colectiva tiene un carácter eminentemente contractual aunque típico del derecho laboral.

Sin embargo la convención tiene una naturaleza jurídica sui generis, ya que en su formación únicamente participan las agremiaciones sindicales reconocidas por la ley, y los patronos además del imperio que para su validez le otorga el poder público.

El laudo arbitral, es un fallo proferido por un tribunal arbitral y no directamente por las partes comprometidas en la discusión.

La naturaleza del laudo dependerá de la clase de conflicto que sea sujeto al fallo arbitral.

#### Efectos.

Los efectos de la convención colectiva se han reducido fundamentalmente a dos: uno de índole normativa, ya que envuelve el establecimiento de preceptos generales sobre las condiciones y modalidades de trabajo, y otro de carácter obligatorio para las partes de su ámbito de aplicación, y que tiene por finalidad asegurar la efectividad de la anterior.

Los efectos del laudo dependen del tipo de conflicto que van a resolver: en cuanto al primero acuden los interesados por voluntad de ellos, mientras que en el obligatorio lo impone el legislador para los distintos casos que él regula.

## CAPITULO V

### RECURSO DE HOMOLOGACION

#### 5.1. Generalidades naturaleza y finalidad.

Como se habrá podido ver a través de los puntos anteriormente tratados, los conflictos colectivos no terminan necesariamente con el fallo arbitral y su notificación, ya que la ley consagró un recurso que le permite a las partes impugnar aquella decisión cuando ellas o alguna de ellas estimen que sus preceptos contrarios a la constitución nacional, a la ley o a la convención colectiva de trabajo prolongándose entonces las disputas hasta el instante en que se pronuncia sobre ellos la sala laboral, de la Corte Suprema de Justicia o los Tribunales superiores de Distrito Judicial, según el caso. Este recurso de carácter extraordinario, es propio y exclusivo del derecho laboral, se denomina homologación y tiene por objeto la confrontación del laudo con aquellos preceptos superiores de derecho, para verificar su regularidad a consecuencia de lo cual se declarará su conformidad, homologándose o su inexecutableidad en el caso contrario.

Homologar, significa sancionar, darle firmeza y validez al fallo arbitral, por parte de los organismos facultados para ello.

Este recurso fue creado mediante el Decreto-Ley 2158 de 1948, actual código de procedimiento laboral. Tiene que interponerse por la parte o partes interesadas dentro de los tres días siguientes a la notificación del laudo.

Este recurso tiene que interponerse por una persona que esté habilitada legalmente para hacerlo. Debe presentarse ante

el tribunal que profirió el laudo recurrido el cual procederá a concederlo. Sobre estos particulares, de la interposición y concesión del recurso de homologación los textos del Código Procesal del Trabajo adolecen de varias deficiencias, que constituyen vacíos legales; pero el Tribunal Supremo del Trabajo -- primero y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, después y dentro de su misma línea de enseñanzas, han suplido esas deficiencias valiéndose al efecto de la doctrina y de las normas legales pertinentes que gobiernan estas materias.

Naturaleza y finalidad.

El recurso de homologación es un procedimiento propio del derecho laboral. Con todo, el Nuevo Código de Procedimiento Civil, vigente desde el 1 de julio de 1971, con acogimiento de Varias orientaciones y experiencias procesales del orden de nuestra materia, estableció un recurso que denominó de anulación, precisamente para fines semejantes al de homologación laboral.

Frecuentemente se confronta la homologación con otras figuras como la casación que han sido consagradas por el legislador colombiano para impugnar los fallos de los jueces. Sin embargo debe anotarse que el recurso de casación se interpone con el fin de impugnar la sentencia para unificar la jurisprudencia nacional del trabajo al paso que el recurso de homologación se interpone para que la regularidad del laudo sea calificada por las corporaciones con competencia para ello, para evitar extralimitaciones de funciones y lesiones de derecho o facultades reconocidos por la constitución, la ley o por normas convencionales vigentes. Por donde la homologación tiene diferencias de fondo y forma con los procedimientos establecidos tradicionalmente en nuestros ordenamientos procesales.

La Corte en su Sala Laboral y en la homologación de su competencia, es el órgano que tiene como obligación velar por la guarda de nuestra constitución, asimilándose en este punto a

que ejerce esa corporación en Sala Plena en lo atinente a las leyes y los decretos leyes.

## 5.2. Facultades de la Corte y de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

De acuerdo con el inciso 2 del artículo 2 del decreto-ley 2158 de 1948, la jurisdicción del trabajo conoce entre otros asuntos, de la homologación de las sentencias arbitrales.

Existen dos corporaciones con competencia para conocer de estos recursos: La Sala Laboral de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, y la Sala Laboral de la Corte suprema de Justicia.

Tratándose de fallos dictados por tribunales arbitrales establecidos para dirimir conflictos originados en actividades de servicio público, ellos son de competencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral. En cambio cuando se trata de fallos arbitrales proferidos en los casos establecidos en el artículo 130 de la obra procesal y de aquellos que se dictan en las empresas privadas, conforme a lo establecido en los artículos 32 y 34 letra b del decreto 2351 de 1965, en el decreto 939 de 1966, y en el artículo 3 de la ley 48 de 1968, el conocimiento compete a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial.

Ha considerado la Corte que cuando ella y los tribunales superiores, revisan por vía de homologación las providencias arbitrales, actúan como superior jerárquico de los tribunales de arbitramento.

Al tribunal de arbitramento le corresponde calificar la procedencia de la homologación. La concesión o denegación de este recurso al igual que los otros recursos judiciales, tendrá que resolverse mediante auto de todos sus integrantes y no solo del presidente de dicho tribunal.

### 5.3. Decisión.

La facultad de los árbitros varía según la naturaleza del asunto.

Para los laudos arbitrales proferidos en tribunales de arbitramento voluntario en los conflictos de orden jurídico, y en los económicos de actividades que no sean de servicio público, el recurso de homologación debe interponerse en tiempo, es decir, dentro de los tres días que siguen a la notificación de la providencia. La interposición se efectuará en la secretaría del tribunal arbitral; concedida la homologación, se remitirá el expediente a la Sala Laboral del tribunal respectivo dentro de los dos días siguientes.

Recibido el expediente se efectúa su reparto, tal como ocurre con las apelaciones comunes. El magistrado tiene un término de diez días hábiles para presentar el proyecto de sentencia. El tribunal deberá decidir dentro de los diez días siguientes. De ordinario, pues, el recurso se tramitará en un lapso de veinte días, a partir de la verificación del reparto al magistrado sustanciador.

En este tipo de conflictos la finalidad de la homologación es calificar si el laudo se ajusta o no a los términos del compromiso o de la cláusula compromisoria y si no lesiona derechos o facultades contempladas por la constitución, por las leyes o por normas convencionales vigentes a alguna de las partes comprometidas en las diferencias. Si el laudo se ajusta a esos términos y no afecta esas facultades o derecho de las partes, el tribunal lo homologará. En caso contrario lo anunciará y proferirá una providencia que lo reemplazará. Esta disposición es definitiva, ya que contra estos dictámenes no cabe recurso alguno, según lo dispuesto por el artículo 142 del Código Procesal del Trabajo.

La corte Suprema de Justicia en homologación de enero 27 de 1961 consideró: "El artículo 142 es un control de forma y fondo sobre los poderes de los árbitros, cuyas facultades están limitadas por el petitum, la constitución, la ley y las convenciones colectivas vigentes" (1).

Para los laudos proferidos en arbitramento de conflictos económicos de servicio público, el artículo 143 del Código de Procedimiento Laboral, también consagró la posibilidad de interponer la homologación, así:

"El laudo que profiera un tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes al Tribunal Supremo del Trabajo (hoy Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de Justicia); para su homologación, a solicitud de una de las partes o ambas, presentadas dentro de los tres días siguientes al de su notificación. El tribunal, dentro del término de cinco días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el tribunal de arbitramento no hubiere extralimitado el objeto por el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.

Si el tribunal hallare que no se decidieron algunos de las cuestiones indicadas en el decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándose el plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido".

En un comienzo se pensó que la labor del Tribunal Supremo del Trabajo, era únicamente la de calificar la regularidad de la sentencia arbitral y declararla exequible, si el tribunal de arbitramento no había vulnerado el objeto para el cual se le convocó, o anularlo en caso contrario.

Posteriormente la jurisprudencia consideró que las facultades del Tribunal Supremo no podían ser inferiores a la de los tribunales seccionales con relación a las providencias arbitrales proferidas por los tribunales de arbitramento voluntario, cuando solucionaban conflictos de índole jurídica, pues conforme a lo consagrado en el artículo 142 del Código Procesal del Trabajo, los tribunales seccionales del trabajo han de confrontar el fallo con la Carta, las leyes, y los preceptos convencionales, para impedir que esa sentencia lesione derechos o facultades contemplados por ellos a las partes.

Y como de conformidad con el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo el fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Const. Nal., por las leyes o normas convencionales vigentes, para su homologación debe atenderse también a este aspecto; por lo que al advertir una violación de esta naturaleza procede igualmente a declarar su inexequibilidad" (2).

"Las facultades o derechos a que se refiere el artículo 458 del C. S. ", son los que tienen origen en la ley y valen por sí mismos, independientemente de la voluntad conjunta de las partes. Por ejemplo, el derecho de los trabajadores a presentar pliegos de peticiones; o bien los que se desprenden de la naturaleza misma del contrato laboral, como la potestad del patrono de dar órdenes e instrucciones a los trabajadores en lo atinente a la ejecución del contrato" (Homologación, 31 Octubre 1963) (3).

---

(1) Rodríguez Camargo, Gregorio. curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Librería del profesional. Bogotá. 1978 P.174

(2) Ortega Torres, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. con notas concordantes, jurisprudencias y normas legales complementarias. Editorial Temis, Bogotá. 1965, págs 506.

(3) Ortega Torres, Jorge. O. C. Pag 506.

Los árbitros cuando deciden un caso controvertido, mediante el arbitramento voluntario, sustentan a la autoridad judicial, por voluntad de las partes relacionadas en las diferencias y sus providencias son iguales a las de las sentencias dictadas por los jueces ordinarios.

Sobre el punto de las facultades que tienen los árbitros para crear preceptos extralegales, la Corte en sentencia del 21 de febrero de 1974 proferida en recurso de homologación interpuesto por el gobernador del Departamento del Huila contra la sentencia dictada el 11 de septiembre de 1973 por el tribunal arbitral obligatorio convocado para solucionar las disputas nacidas en el Departamento en mención y el sindicato de trabajadores oficiales de las Obras Públicas de ese Departamento, dijo con fundamento en el artículo 458 del C. S. del T. que el tribunal de arbitramento obligatorio puede aumentar las prestaciones ya existentes, pero no puede crear una nueva, porque lo primero es una ordenación económica cuantitativa mientras que en la segunda hay una extralimitación de funciones, sin base legal.

La anterior jurisprudencia, fue reiterada en sentencia de 12 de noviembre de 1974 y 31 de octubre de 1975.

Pero en sentencia dictada el 23 de julio de 1976 para decidir la homologación interpuesta por Transportes de Colombia S. A., contra la providencia arbitral que solucionó las disputas entre esa entidad y su sindicato, la Corte modificó la posición antecedente así: "Si de conformidad con la jurisprudencia que se revisa es posible a los árbitros aumentar la cuantía de las prestaciones extralegales establecidas convencionalmente, no se ve con claridad la razón para que no sea válida la creación de esas prestaciones, pues en uno y en otro caso se aumenta para el patrono la carga económica, todo dentro de la finalidad del conflicto de intereses o económicos que es diferente al jurídico" (4).

Frónte a este problema originado por el artículo 458 del C. S del T., sólo nos resta comentar que hay que diferenciar - las reglas legales que regulan el conflicto económico y los - preceptos legales sustantivos que contemplan derechos de las -- partes y particularmente el mejoramiento de las modalidades del trabajo.

Por último mientras no se efectúe un estudio nuevo de las facultades que esta disposición le confiere a los árbitros, consideramos que la sentencia arbitral tendrá que acatar los derechos mínimos que la ley le otorga a los trabajadores, los cuales no podrán ser lesionados o enmendados por convenciones colectivas de trabajo, ni por fallos arbitrales.

Esta interpretación le da vigencia, a la facultad que tienen - los árbitros para solucionar los conflictos de orden económico en donde deben actuar conforme a la equidad y teniendo en cuenta las circunstancias objetivas sociales y económicas del asunto controvertido con las restricciones ya examinadas anteriormente.

#### 5.4. Resúmenes de algunas jurisprudencias de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia.

Para finalizar este estudio nos parece de primordial importancia recordar y presentar algunas de las principales jurisprudencias proferidas por nuestra /Corte Suprema de Justicia, para darnos cuenta así de los avances que en esta materia se han logrado en Colombia.

---

(4) Universitas pontifica Universidad Javeriana. No. 51. Bogotá diciembre de 1976. pag. 363.

ASPECTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS DE LOS LAUDOS ARBITRALES  
POSIBILIDAD DE ESTUDIAR EN HOMOLOGACION LOS PUNTOS ECONOMICOS  
DE LOS LAUDOS DE ACUERDO A LA EQUIDAD - LOS TRIBUNALES DE ARBI-  
TRAMENTO PUEDEN AUMENTAR LAS PRESTACIONES EXTRALEGALES EXISTEN  
TES EN LA EMPRESA PERO NO PUEDEN CREARLAS U ORDENARLAS POR PRI  
MERA VEZ - LOS LAUDOS ARBITRALES SOLO PUEDEN DISPONER HACIA EL  
FUTURO Y A PARTIR DE LA FECHA DE SU EXPEDICION PERO NO EN FORMA  
RETROACTIVA - LAS CUOTAS SINDICALES EXTRAORDINARIAS RIGEN SOLO  
PARA LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS.

"Acercas del recurso de homologación tiene definido la ju-  
risprudencia laboral, desde sus primeras expresiones, que se -  
concreta a los aspectos jurídicos del laudo objeto del mismo, -  
pues los de orden económico corresponden exclusivamente a los á  
rbitros en sus decisiones de equidad. Sin embargo según el des-  
arrollo posterior asumió el examen económico del pronunciamien-  
to arbitral, aunque solamente en caso de inequidad manifiesta.  
La variante se ha mantenido en el criterio de la Sala, segura-  
mente porque, reservada para el supuesto indicado, de violación  
manifiesta de la equidad, ella implica también un juicio juri-  
dico del ámbito que en todo tiempo se ha señalado como propio -  
del control de este recurso extraordinario..."

"Por otra parte, al disponer el Tribunal de Arbitramento,  
en 5 de junio de 1974, que los aumentos de salario rigieran a -  
partir del 1 de enero de dicho año dieron retroactividad a su  
sentencia arbitral, lo cual contaría el carácter futuro de esta  
clase de regulaciones, conforme al artículo 467 en relación con  
los ordenamientos 461-1 y 16 del C. S. T., viola además el artí-  
culo 479-2 de la misma obra, sobre continuidad de la vigencia -  
de la convención anterior, que gobernó la celebrada por la fun-  
dación con sindicato en 1972 y conforme a la cual debieron cu-  
brirse los salarios de 1974 anteriores al laudo recurrido, pag-  
gos, que hoy no pueden ser objeto de modificación como situacio

nes consumadas que son, con sujeción, además a ordenamientos de ley. Se declarará inexecutable en consecuencia el ordenamiento retroactivo del artículo 1 del laudo (aumento de salarios), que sólo puede disponer hacia el futuro y a partir de su expedición"

"Los artículos décimo y décimo primero, sobre atención médica para los trabajadores y sus familiares y fondos de préstamos, respectivamente, son manifestaciones inexecutables, pues aquella constituye una prestación extralegal sin antecedentes en las regulaciones que han existido entre las partes, y como tal, sólo puede ser establecida por disposición del patrono o por convención, pero no impuesta por los árbitros. Y el otro también tiene carácter extralegal, sin antecedentes asimismo, pues el fondo establecido por el patrono para calamidades no puede transformarse por los árbitros ni en su contenido ni en su finalidad. Sobre estos particulares conviene reiterar la jurisprudencia de la Sala según la cual el Tribunal de Arbitraje obligatorio, puede aumentar las prestaciones extralegales que se hallen establecidas por convención, o laudo anterior, pero no puede crearlas u ordenarlas por la primera vez, contra la voluntad obligada o al margen de la misma, porque lo primero es una ordenación económica, simplemente cuantitativa, del ámbito arbitral y lo otro creación extralegal sin soporte de ley fuera de la voluntad del sujeto a quien se le impone. Se declararán inexecutables estos ordenamientos. Lo cual, de otra parte elimina la esimación económica que tales prestaciones implicaban y con ello la consideración de inexecutable manifiesta a que contribuían..."

En cuanto al descuento especial que ordena el artículo décimo quinto del laudo y a su distribución y pago directo a los organismos que él expresa, se ajusta a la ley en lo que se refiere a los trabajadores sindicalizados, pues tal descuento se debe considerar como una cuota extraordinaria para la cual confirieron autorización los dichos trabajadores en

razón de la aprobación del pliego de peticiones en la Asamblea General del Sindicato; más para tal descuento no existe autorización de parte de los trabajadores no sindicalizados, que se beneficiarán de la convención conforme a las regulaciones de los artículos 38 y 39 del decreto 2351 de 1965, los cuales versan sobre cuotas ordinarias y no sobre extraordinarias. El ordenamiento arbitral se homologará, por lo tanto, tan sólo respecto de los trabajadores sindicalizados...".

"Esta sentencia se profiere por la Sala de Casación Laboral, en pleno, porque modifica la jurisprudencia sobre retroactividad de los laudos volviendo sobre la anterior del Tribunal Supremo de Trabajo, y de los primeros años de la dicha Sala en la Corte Suprema de Justicia, entidades que sostuvieron la irretroactividad de los mismos. El asunto se suscitó con ocasión del examen de los artículos Primero y Décimo Sexto de la sentencia arbitral objeto del presente recurso de homologación, en sus ordenamientos retroactivos del 10. de enero de 1974, de los aumentos de salarios y de vigencia general de la convención a partir del dicho 10. de enero de 1974, respectivamente, ordenamientos que, juzgados inexequibles por los Magistrados de la Sección Segunda mantuvieron la jurisprudencia de la retroactividad mencionada. Todo lo cual ocasionó el sorteo de un conjuer para dirimir el empate que se produjo sobre el asunto, conjuer que lo decidió conforme a la tesis de irretroactividad, acogiendo la de la ponencia, de los magistrados de la sección primera. (Sala de Casación Laboral en Pleno-sentencia del 12 de noviembre de 1974, Homologación de la Fundación A. Shaino y el Sindicato de sus trabajadores. Mag. Ponente: Dr. Juan Benavides P.)"5.

(5) Universitas. Pontificia Universidad Javeriana. No. 48 Bogotá junio de 1975. Pags 358, 359 y 360.

En esta materia salvaron su voto los Magistrados de la sección segunda, que sobre este punto expresaron lo siguiente:

"La completa igualdad de posibilidades que las partes tienen en las etapas del conflicto colectivo, para celebrar la convención determinando el día inicial y el plazo de su vigencia, ya sea que se trate o no de empresas de servicio público, significa que la definición del artículo 467 del C.S. del T., y la norma relativa a la prórroga automática, no impiden que las condiciones laborales acordadas en la nueva condición entren a regir desde la fecha pretérita, naturalmente sin invadir la vigencia de la anterior, acordada expresamente por las partes".

"En la tercera etapa, cuando sin resultado positivo se han cumplido las primeras, el conflicto colectivo en empresas que no sean de servicio público, como es sabido, desemboca en la huelga, instrumento de presión que la ley concede a los trabajadores y que éstos utilizan para obtener ventajas en la convención colectiva. Pero si el conflicto se ha suscitado entre patronos y trabajadores de un servicio público, pasa entonces al arbitramento obligatorio, lo cual tiene de evitar las consecuencias sociales de la huelga, que inevitablemente el constituyente ha estimado más graves en esta esfera en la de actividades de otra índole".

"Ahora bien; Si los trabajadores de una empresa que no esté calificada como de servicio público, puede inducir al patrono en el período de huelga al acuerdo de una convención colectiva de trabajo, que tendría los mismos alcances de las que se celebran en las dos primeras etapas, porque al respecto la ley no ha impuesto restricciones, no hay razón valedera para sostener que el laudo proferido en arbitramento obligatorio tenga un campo de acción más reducido, por las solas limitaciones que le son propias en virtud del artículo 458 del C. S. del T., tanto menos si se consiera que el artículo 461 de la misma obra

equipa el laudo de la convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo, condiciones que son objeto fundamental, - así de la una como del otro. Esto es, que si la convención puede reflejar hacia atrás sus efectos sin invadir desde luego el ámbito temporal de la convención anterior, el laudo arbitral al que se aplica por extensión el régimen de aquella, lógicamente también podría serlo. Sería arbitrario restringir hacia el futuro las disposiciones de los laudos arbitrales, con base a una - norma legal, que se refiere específicamente a las convenciones colectivas y que como se ha visto, no impide que éstas en lo - que atañe a las relaciones ya existentes, tengan efectos retrospectivos".

"No hay de donde inferir que la ley haya querido colocar a los trabajadores de los servicios públicos en condiciones de inferioridad frente al empeño de conquistar mejores condiciones de trabajo. Si se los ha privado del derecho de huelga, ha sido simplemente con el fin de evitar los perjuicios que en algunos casos quizás sobrevendrán a la comunidad con el uso de - tal instrumento de presión por estos trabajadores. En consecuencia, es forzoso admitir que el laudo arbitral, sin perjuicio de la limitación de que trata el artículo 458 del C. del T., puede otorgar a ellos las ventajas o condiciones que con la convención colectiva así sea lograda por la vía extrema de la huelga, pueden alcanzar los trabajadores no vinculados a un servicio - público, o que aún a aquellos mismos les es dado conseguir - cuando la convención se firma en las dos primeras etapas del - conflicto colectivo" (6).

---

(6) González Charry, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Tomo II. Biblioteca Banco de la República Valledupar. Col. Págs 369 y 370.

A continuación transcribiremos el salvamento de voto que produjo la revista Universitas de Pontificia Universidad Javeriana, en junio de 1976, y que corresponde al laudo arbitral proferido para dirimir el conflicto colectivo de trabajo entre la ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE HOSPITALES, CLINICAS Y CONSULTORIOS. "ANTHOC", EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES, CLINICAS, SANATORIOS Y SIMILARES DE BOGOTA y el HOSPITAL ANTITUBERCULOSO SANTA CLARA, en donde se contemplaba un estudio jurídico que registra una primordial importancia al consagrar la posibilidad de que la misión arbitral se restrinja a culminar en un pronunciamiento netamente procedimental.

Anota el Doctor Gerardo Salcedo Angulo, árbitro disidente: "He disentido muy cordialmente de la decisión mayoritaria adoptada por mis distinguidos compañeros en este Tribunal de Arbitramento Obligatorio, por estimar, para plantearlo de la manera más simplista, que éste carece de jurisdicción para efectuar válidamente pronunciamiento alguno sobre los aspectos que vinieron a quedar sin solución en las etapas anteriores a la instalación del Tribunal.

Desde luego, una tesis tan singular como lo que antecede merece una amplia explicación de los motivos que me han llevado a apartarme de la mayoría, para la cual procederé a su recapitulación con el objeto de lograr un mejor entendimiento, a lo cual se sigue.

- 1.- ANTECEDENTES. La ASOCIACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE HOSPITALES, CLINICAS Y CONSULTORIOS "ANTHOC" y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE HOSPITALES, CLINICAS, SANATORIOS Y SIMILARES DE BOGOTA presentaron conjuntamente un pliego de peticiones al HOSPITAL ANTITUBERCULOSO SANTA CLARA, como medio de provocar un con

conflicto colectivo de trabajo a través de las etapas establecidas en la ley y en tal virtud se cumplieron sucesivamente las correspondientes al arreglo directo y a la conciliación, hasta arribar a la convocatoria del Tribunal de Arbitramento Obligatorio, de cuya decisión hoy me separo. Es conveniente observar, como se desprende de los documentos que los integrantes del Tribunal han tenido a la vista, que invariablemente el hospital rechazó la posibilidad de ser parte en el mencionado conflicto, por entender que tratándose dicha entidad de un establecimiento público descentralizado del orden nacional, sus servidores inexorablemente tendrían el carácter de empleados públicos a tenor de lo dispuesto por el artículo 5 del Decreto 3155 de 1968 y por ende marginados del poder jurídico de suscitar conflictos. Esta circunstancia queda expresado en los memoriales presentados por el señor apoderado del hospital desde que se pretendió la iniciación de las conversaciones, hasta llegar a la convocatoria del Tribunal que también fue impugnada, recibiendo dichos escritos y recursos una invariable negativa por parte de los funcionarios competentes del Ministerio del Trabajo y /Seguridad Social.

Así las cosas, el ministerio procedió a la convocatoria de este Tribunal, la cual se produjo a través de la Resolución 004718 del 14 de noviembre de 1975, habiéndose integrado según resolución 00161 del 26 de enero de 1976 e iniciando sus deliberaciones el día 3 de marzo del mismo año.

Sin embargo antes de procederse a la instalación subsiguiente desenvolvimiento de las labores arbitrales, las labo-

res arbitrales, las partes en conflicto suscribieron un acuerdo el 17 de diciembre de 1975, mediante el cual se resolvía la totalidad de las peticiones contenidas en el pliego y se establecía en su parte final lo que sigue:

"DECIMO CUARTO. Como el Ministerio (Salud Pública) y el Hospital considera que los trabajadores de éste último son empleados públicos y los trabajadores consideran que son trabajadores oficiales, El Tribunal de Arbitramento convocado por el Ministerio de Trabajo por resolución número 004718 de noviembre 14 de 1975 decidirá lo relativo a la calidad de trabajadores oficiales o empleados públicos consecuentemente la firma o no de la convención colectiva y su vigencia. DECIMOQUINTO. Este acuerdo comenzará a cumplirse inmediatamente, siguiendo los trámites legales y se llevará a convención o no de conformidad con lo que decida el tribunal. Para la integración del Tribunal, el hospital desistirá del recurso interpuesto contra la mencionada resolución 004718, quedando para las partes la facultad de interponer los recursos legales contra el fallo arbitral".

De las estipulaciones que se dejan transcritas pretenden inferir al laudo que las partes otorgaron al tribunal competencia para resolver dichos aspectos y esa es precisamente la tesis medular de la cual disiento al estimar que formuladas en los términos presedentes, constituyen un punto jurídico cuya definición le está vedada a los tribunales de arbitramento; le está además, prohibida a las partes y le está en forma excluyente, atribuida a la ley.

## 2.- CONFLICTOS JURIDICOS Y CONFLICTOS ECONOMICOS.

Tradicional ha sido la clasificación recogida por el derecho del trabajo entre conflictos económicos y jurídicos,

habiendo sido objeto de numerosos comentarios en la jurisprudencia y en la doctrina. Sin pretender realizar aquí un exhaustivo análisis de la profusa literatura sobre el tema lo cual resultaría, por decir lo menos, superfluo, es importante recordar lo expresado por el profesor HENRI BINET, en su histórica categorización que fue acogida por la organización internacional del trabajo: "El conflicto de derecho versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual poco importa que éste tenga su fuente de origen en un precepto formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Su interpretación depende normalmente del juez; en este caso del juez del trabajo. El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado sobre la ley o sobre el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o crear uno nuevo. - Este género de conflicto depende normalmente del conciliador o del árbitro". (Les Tribunaux de Travail, - Revue Internationale du travail, abril 1938), En una sombrosa síntesis, el maestro mexicano MARIO DE LA CUEVA precisa: "Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos: En estos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula, a quien corresponde el derecho, mientras los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de normas jurídicas para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura". Derecho mexicano de

Trabajo, T. II, pág. 747. En el mismo sentido, Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des arbeitsrecht; Luigi de Litala, Derecho Procesal del Trabajo; Antonio Ferreira Cesari no Junior, De la Constitución de los Tribunales del Trabajo en función de la Naturaleza de los conflictos obreros y Rafael Alfonso Guzmán, Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolano. T. II, pág. 428 y sigs. entre otros).

En forma similar y con igual uniformidad se ha pronunciado nuestra jurisprudencia desde el desaparecido Tribunal Supremo del Trabajo hasta las últimas enseñanzas de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y así pueden consultarse las homologaciones del 21 de Mayo de 1954, 12 de diciembre de 1957, 20 de octubre de 1949, 6 de diciembre de 1950 y recientemente, 23 de marzo de 1973, 12 de noviembre de 1974, y 31 de octubre de 1975.

Con igual fuerza histórica se ha producido el desenvolvimiento de la tesis según la cual los árbitros en su delicada misión no tienen límite diferente al que les señala la equidad, mientras que los jueces, al conocer los conflictos jurídicos, están sujetos a las reglas de la justicia. Si por equidad se entiende al decir de DE LA CUEVA, "la humanización de la justicia que no debe ser abstracta, sino concreta y real" (op. cit., id., pág. 255), no puede menos de pensar que es el núcleo moral de la justicia, así como ésta no es el derecho objetivo más su núcleo moral.

Precisadas así las diferencias entre los conflictos jurídicos y los económicos; las divergentes órbitas en que actúan y pueden ser compuestos y las distintas reglas que informan su decisión. Es pertinente examinar, si circunscrite como está y así

ha sido aceptado unánimemente por los integrantes del Tribunal la decisión del conflicto a los puntos contenidos bajo los ordinales décimo cuarto y décimo quinto del mencionado acuerdo, éstos pueden ser objeto de pronunciamiento arbitral de fondo y llegado a este extremo mi respuesta no puede ser diferente a la negativa, en vista del inequívoco carácter jurídico de dichos aspectos, a través de los cuales se pretende ni más ni menos que se realice solución de asuntos que expresamente le competen a la ley y en cuanto a su interpretación, a los jueces ordinarios.

Es tan palmar la anterior reflexión que basta para relieves su evidencia, traer a cuento la luminosa sentencia proferida por la H. Corte Suprema de Justicia el 14 de octubre de 1971 para resolver el recurso de homologación interpuesto por la Zona Franca Industrial y Comercial de Barranquilla contra el laudo arbitral que finalizó el conflicto entre la recurrente y su Sindicato de Trabajadores. En dicha providencia, que resalta curiosamente entre sus antecedentes una posición similar a la que adoptó a lo largo del conflicto el Hospital, se lee:

"La clasificación deferida por la ley a los estatutos de los establecimientos públicos, no puede ser hecha por otra persona o entidad, o sea, que el laudo recurrido infringió la ley al hacer la clasificación contenida en su artículo primero de la parte dispositiva.

El fallo arbitral reconoció que la Zona era un establecimiento público y que no podía considerarlo como empresa industrial o comercial del Estado. Sin embargo, los árbitros hicieron la clasificación asignada legalmente a los estatutos de los establecimientos públicos, por lo cual usurparon una función que no les correspondía".

Y se agrega :

"No es posible que una convención colectiva de 1966 cambie lo dispuesto por normas legales de 1968, no solamente porque las últimas son posteriores, sino porque tienen una entidad que no puede predicarse de las primeras. Las convenciones colectivas no pueden determinar la naturaleza de la relación administrativa o laboral en contra de las disposiciones legales...".

Por virtud de los artículos 38 del Decreto 3130 de 1968, 5o. del Decreto 3135 del mismo año y 5o. del Decreto 1848 de 1969, la clasificación de los empleados oficiales corresponde a los estatutos de las entidades descentralizadas, luego no podían los árbitros hacer la clasificación, así los hubiere facultado una resolución ministerial, pues la norma legal contraria es de aplicación preferencial y la Resolución no puede disponer otra cosa.

En las circunstancias examinadas, al dictar el Tribunal de Arbitramento un laudo en conflicto provocado por empleados públicos, violó los artículos 416 y 458 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no solamente permitió lo que estaba prohibido por la ley, sino que desconoció el derecho de la Zona Franca a que no se le presentaran pliegos de peticiones y a que no se la obligue a celebrar convenciones colectivas o se le imponga acto arbitral sustitutivo de ellas".

Frente a la diafanidad de las enseñanzas de la Corte só-resta comentar que ha desaparecido la facultad atribuida a las Juntas o Consejos Directivos de los establecimientos públicos de establecer en sus estatutos la clasificación entre empleados públicos y trabajadores oficiales por virtud de la inexecutable

dad decretada posteriormente por esa Corporación y recaída sobre el artículo 38 del Decreto 3130 de 1968, al presentarse como flagrante violación de lo dispuesto en el artículo 76-9 de nuestra Carta Fundamental.

Una última reflexión en torno de la importante providencia comentada: Como con singular acierto se indica, el laudo arbitral viene a sustituir, a través de un cierto fenómeno de inyunción, la voluntad de las partes expresada en la convención colectiva. Pero, en el caso concreto de las entidades oficiales resulta algo más y es la ineludible culminación del conflicto colectivo, sustituyendo el paso, permisible en otros casos, de la huelga. Y siendo así, de conformidad con la derogada condición primera del artículo 10. de la Ley 78 de 1919 y el vigente literal b) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, resulta elemental concluir que ésta y aquél siempre tienen una finalidad económica y nunca jurídica.

3.- JURISDICCION Y COMPETENCIA EN LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO OBLIGATORIO. No se precisa, para entrar en materia de este apartado, de sútiles argumentos o de elaboradas teorías para dejar sentado que la fuente de la institución del arbitramento obligatorio en la forma especial como está constituido en nuestro país es la ley. En efecto, las partes comprometidas en el conflicto de intereses, no pueden sujetar su solución cumplidas las etapas previas de arreglo directo, conciliación y en algunos casos, la huelga, a un mecanismo diferente al arbitramento; no les es dable señalar los límites del ejercicio de la función arbitral que vienen marcados necesariamente por el desenvolvimiento mismo del conflicto y no pueden, final--

mente, desconocer los pronunciamientos del Tribunal que las vincula, a salvo el derecho de reclamar la nulidad de aquellos que violen la ley que contengan manifiestas iniquidades.

En cambio, alguna dificultad se encuentra al analizar los conceptos de jurisdicción y competencia en el proceso arbitral. Si por jurisdicción se entiende según UGO ROCCO "la actividad con que el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, interviniendo por requerimientos de los particulares, sujetos a intereses jurídicamente protegidos, se sustituye a ellos en la actuación de la norma que resulta aquellos intereses, declarando en lugar de ellos si existe y cuál es la tutela que una norma concede a un determinado interés, imponiendo al obligado, en lugar del derecho habiente, la observancia de la norma, y realizando mediante el uso de su fuerza coactiva, en vez del derecho habiente, directamente aquellos intereses cuya tutela legalmente se ha declarado cierta". (Tratado de Derecho Procesal Civil, T. I, pág. 53) por competente su puede entender "la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado". (HUGO ALSINA, Derecho Procesal, T. II, pág. 512). Planteado en esos términos las definiciones de jurisdicción, -esta de la más clara estirpe chiovendana- y de competencia, es evidente que poco se ha avanzado desde la famosa de MATTIROLO, que define este último fenómeno como la distribución de la jurisdicción entre los diferentes despachos judiciales. Y ello conduce a una conclusión innegable:

Que no habiendo en materia de arbitramento una norma de competencia, *ratione materiae* o por el territorio, se confunden las nociones explicadas, sin que ello implique, desde luego, que los árbitros están dotados de poderes absolutos en cuanto a

La decisión de los conflictos que se les haya encomendado u si resultan traspuestos los límites marcados por la ley, habrá ejercicio de la función jurisdiccional pero se habrán sobrepasado los hitos que señalan la esfera de sus atribuciones.

De conformidad con lo expuesto, considero que con el laudo del cual discrepo, se han violentado los linderos de la jurisdicción -o si se quiere de la competencia- y se han invadido órbitas que les estaban negadas, razón por la cual la solución que prohiyo no podría ser diferente a un laudo meramente procesal, absteniéndose el Tribunal de resolver el mérito del conflicto, en cuanto a los puntos expresamente señalados en el acuerdo celebrado por las partes y que quedaron transcritos en su lugar.

Al conocer el texto del laudo del cual me separo y su parte resolutive, no puedo menos que dejar aquí consignado mi asombro ante la inaudita solución que él plantea. No puedo entender cómo, habiéndose atribuido al Tribunal, según la opinión mayoritaria, la clasificación de los servidores del Hospital -entre las dos categorías legales, se puede decidir alegremente que todos son trabajadores oficiales, sin que se realice examen alguno, así sea superficial, sobre los diferentes criterios que han orientado en diversas épocas la evolución de la doctrina y de la jurisprudencia, como el formal, el de las actividades cumplidas por el empleado o el de las encomendadas a la entidad oficial. Y no puedo comprender tampoco cómo se desconoce en forma tan protuberante los dictados del artículo 5o. del decreto 3135 de 1968 convirtiendo lo que es una excepción de limitadísima operancia, en una regla general absoluta.

Para destacar lo absurdo de la solución que censuro, basta pensar que el personal directivo del Hospital, según el laudo

do tendrá el carácter de trabajador oficial, y colmo de los colmos, su Director no podrá ser, en tales circunstancias nombrado y removido libremente por el Presidente de la República, si no que tendrá el derecho a la estabilidad que le deparan las normas que gobiernan a los trabajadores oficiales.

Ciertamente las glosas que anteceden nada tienen que ver con los aspectos fundamentales expresados en este salvamento, pero no he podido resistir el deseo de dejar sentada mi inconformidad también en relación con este punto.

En los anteriores términos dejo expuestos los argumentos que sirven de apoyo a mi disentimiento, con referencia a un laudo cuyas bases respetó, pero que mi modesta formación jurídica me impide impartir" (8).

Referente a la clasificación de los empleados de servicio público, la Corte en sentencia proferida el treinta y uno de julio de 1968, expresó:

El cargo se fundamenta en que las relaciones de trabajo de los servidores de la beneficencia, sin excepción, venían rigiéndose, durante más de veintidós años, por convenciones y laudos, lo que constituye derecho para que todos ellos, y no solamente los indicados por la sentencia recurrida, continúen disfrutando de los beneficios de la contratación colectiva, bien sea que ellos se encuentren en convención de este carácter o en providencia arbitral. En respaldo de esta acusación se invoca un concepto del exministro del Trabajo, y la conclusión es la de que el laudo viola el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo, que prohíbe afectar derechos o facultades de

---

(8) Universitas. Pontificia Universidad Javeriana. No. 50. Bogotá, junio de 1976. Págs. 75 a 79.

Las partes. Para la Sala este planteamiento, como el del cargo primero, pretende más de lo que corresponde a los términos del conflicto y de su solución arbitral, y su cuestión de fondo es inadmisibile, por cuanto si la legislación nacional impone, como en efecto lo hace, régimen distinto para los trabajadores - oficiales y para los empleados públicos, ningún tratamiento - convencional o arbitral puede prevalecer contra aquélla. La condición del funcionamiento constituye un status de derecho público, que no puede modificarse en su concepción constitucional ni en sus regulaciones de ley por voluntad que le fije consecuencias contrarias muchísimo menos en materia de contratación colectiva, o de soluciones arbitrales, que se gobiernan con prohibiciones especiales" (9).

---

(9) Vanegas Mendoza, Manuel Antonio. Extractos de jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Publicaciones del Fondo Rotatorio del Ministerio de Justicia. Bogotá, D.E., 1977. Pág. 99.

## CONCLUSIONES

-El arbitramento es una de las instituciones más sólidas contempladas en nuestro Derecho, pues a través de él no solo se logra dirimir de un modo eficaz conflictos colectivos económicos, sino también porque respecto de los de carácter jurídico se obtienen ventajas prácticas para las partes que acuden al arbitraje; y para el mismo orden social, en donde cooperan y contribuyen los árbitros para mantenerlo o restablecerlo, incluso de un modo más objetivo que los jueces ordinarios.

-Podríamos agregar que los inconvenientes de esta institución no radican en la naturaleza del arbitraje; sino en su ordenación positiva, incluso en la manera como es usado por las partes relacionadas en el caso controvertido.

-Siendo el objeto del arbitramento evitar las suspensiones colectivas de trabajo y resolver especialmente conflictos de orden económico, es preciso especificar en forma más clara y concreta los requisitos que deben tener las personas llamadas a ser escogidas como árbitros, así como el de aumentar las condiciones y aptitudes para desempeñar ese cargo.

-A medida que avanza la técnica y el ritmo de crecimiento del país, que el Estado y las Empresas abren nuevos frentes de trabajo, necesariamente el arbitramento tendrá que tomar una señalada importancia en la solución de las disputas colectivas de trabajo y muy conveniente y saludable sería para el Estado, que

el Ministerio del Trabajo organizara y promoviera campañas de divulgación a la clase trabajadora para explicar las bondades del arbitraje.

-Para que la institución arbitral constituya una alternativa de mayor imparcialidad en la solución de los asuntos que aparecen en el caso controvertido; pensamos que la designación de los árbitros no debe ser efectuada por las partes comprometidas en la pugna. El nombramiento de éstos podría realizarse de la siguiente manera:

A la Honorable Corte Suprema de Justicia, las asociaciones gremiales de patronos y trabajadores legalmente constituidas, los sectores industrial y comercial del país, y el Gobierno, pasarían listas a modo informativo con el nombre de personas mayores de edad que reúnan las siguientes condiciones: ciudadanos de nacionalidad colombiana; una alta concepción de la noción de equidad y justicia; especialización en Derecho Laboral. La Suprema Corte efectuará una selección de tal lista, la cual deberá ser enviada al Ministerio del Trabajo, para que éste a su vez elija los integrantes del respectivo tribunal de arbitramento.

En esta forma, se evitará la obligación que pueden sentir los árbitros por defender los intereses de la parte que los nombró.

-El objeto del arbitraje no es otro que el de lograr, según lo confirman connotados tratadistas una decisión justa y equitativa. Sin embargo, observamos que en el arbitramento se desvanecen muchas veces los sentimientos de equidad, porque hasta los estrados del Tribunal llegan los ecos del odio, y los in

tereses de las partes en litigio, y aun más penetran el concepto del mismo juez, con lo cual se quiebran todos los principios de justicia dejando en consecuencia de ser árbitros para convertirse en peritos o expertos al servicio de mejores conveniencias particulares, muchas veces sin el menor respeto por el Derecho, la dignidad humana y la suerte de una reclamación justa. No obstante, y con toda sinceridad, creemos que de cumplirse estrictamente con los requisitos especialmente señalados por la Ley, y los que modestamente nos hemos permitido insinuar, bien podría ser otra la suerte de muchas aspiraciones injustamente cegadas y trucas y muchas también las ventanas que pueden abrirse para que la luz de la justicia pueda penetrar con mayor facilidad en los salones de estos Tribunales para buscar allí en las diáfanas fuentes de la equidad la hermosa satisfacción de un laudo justo.

## B I B L I O G R A F I A

- ANALES DEL CONSEJO DE ESTADO. T. LXXXIX. Nos. 447 y 448 Segundo Semestre. Bogotá, 1975.
- BATALIA GARCIA, Aniceto. Juicios de Arbitros y de Amigables Compondores. Editorial Bosch. Barcelona, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, 1966.
- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial A. B. C. Bogotá, 1973.
- CAMPO RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá, D.E., 1974.
- CASTRO PRIETO y Sancho Izquierdo M. Ilustración Popular al Fuego del Trabajo. Editorial Imperio. Zaragoza, 1938.
- COLMENARES DURAN, Francisco. El Arbitramento en el Derecho Laboral Colombiano. Tesis de Grado. Bogotá D.E., 1978.
- COVARRUBIAS BANUET, Oscar. Problemas jurídicos de Naturaleza Civil en ciertas actividades artísticas regidas por la ley Federal. Tesis de Grado. Escuela libre de Derecho, México, D. F., 1955.
- DEVEALI, Mario I. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo V. Editora e Impresora La Ley, S.A. Buenos Aires, 1966.
- DICCIONARIO ENCICLOPEDICO HISPANO AMERICANO de Literatura, ciencias, Artes, etc., etc. Tomo II. The Colonial Press, Impresores, Clinton, Mass. Estados Unidos de Norte América. (s.f.).
- DIEZ PICAZO, Luis y Ponce de León. El Arbitramento de un Tercero en los Negocios Jurídicos. Editorial Urgel. Barcelona 1957.
- DUNLOP John T., Chamberlain Neyl W, y otros. Las Negociaciones -

- Colectivas. Ediciones Marymar. Buenos Aires, 1972.
- ESCRIBAR MANDIOLA, Héctor. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I. Empresa Editora ZIG-ZAG. Santiago de Chile, 1944.
- ESPINOZA, Justiniano. Relaciones Laborales y Progreso Social. - Primera Edición. Ediciones Coocentros. Bogotá, D.E., 1979.
- FERRANDEZ GONZALES, José. Tratado Elemental de Derecho Romano. Novena Edición. Editorial Nacional. México 7, D.F., 1978.
- GACETA JUDICIAL. Sala Civil y Laboral. Corte Suprema de Justicia. CLI. No. 2392. Primera Parte. Bogotá D. E., enero a diciembre de 1975.
- GAETE BERRIOS, Alfredo. Derecho del Trabajo. Empresa Editora ZIG-ZAC, S.A. Santiago de Chile, 1943.
- GALLART FOLCH, A. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor, S.A. Barcelona, 1936.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá, 1977.
- HERRNSTADT, Ernesto. Tratado del Derecho Social Colombiano. Cuarta Edición revisada y aumentada. Editorial Kelly. Bogotá, - 1951.
- JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Tomo IX. No. 97. Legis Editores, S.A. Bogotá, enero de 1980.
- KROSTOSCHIN, Ernesto. Manual del Derecho de Trabajo. Tercera Edición ampliada y actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1977.
- LEGISLACION ECONOMICA. No. 645. Tomo 55. Segundo Semestre. Bogotá, Colombia, agosto 31 de 1979.
- MELUK, Alfonso. Procedimiento del Trabajo. Editorial Kelly. Bogotá, D.E., 1979.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Con notas, concordancias, jurisprudencias y normas legales complementarias. Editorial Kelly. Bogotá, 1965.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo.

ORTEGA TORRES, Jorge., Código de Procedimiento Civil. Editorial Temis. Bogotá, D.E., 1975.

PEDRAZA URIBE, Consuelo. La Huelga y/o el Arbitramento. Tesis de Grado. Bogotá, D.E., 1974.

RANDLE, Wilson C. El Contrato Colectivo de Trabajo. Su negociación, revisión, principios y prácticas. Editorial Letras, S.A., México, 1960.

RIVAS MENA, Benildó. Comentarios al Nuevo Estatuto del Trabajo. Ediciones Librería Siglo XX. Bogotá, 1945.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso del Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Librería del Profesional. Bogotá, 1978.

SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Temis. Bogotá, D.E., 1963.

SILVA, Ricardo. Comentarios al Nuevo Estatuto del Trabajo, Ediciones Librería Siglo XX. Bogotá, 1945.

VANEGAS MENDOZA, Manuel Antonio. Extractos de Jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. Publicaciones del Ministerio de Justicia. Bogotá, D.E., 1977.

WALKER LINARES, Francisco. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. Quinta Edición refundida. Editorial Nascimento. Santiago de Chile, 1957.